

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan teori

2.1.1 Rekrutmen

Hasibuan (2009:40), menyatakan rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (external) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada. (Al fajar dan heru 2010:105), tujuan akhir dari rekrutmen adalah terkumpulnya calon-calon karyawan yang memiliki potensi mengisi lowongan kerja yang ada.

2.1.1.1 Tujuan Kegunaan Rekrutmen :

Sunyoto (2012:94), program penarikan tenaga kerja yang baik perlu melayani banyak tujuan. Tujuan penarikan tenaga kerja yang sering disebutkan yaitu memikat sekumpulan besar pelamar kerja, tetapi kumpulan-kumpulan pelamar tersebut sedemikian besarnya sehingga sangat mahal biaya untuk pemerosesan.

a. Penarikan tenaga kerja sebagai alat keadilan sosial.

Dalam hal ini penarikan tenaga kerja dilakukan dengan memberikan pertimbangan proporsional kepada pihak yang perlu dilindungi, yang sangat mungkin berposisi sebagai pihak dirugikan akibat penarikan tenaga kerja, apabila dibiarkan.

b. Penarikan tenaga kerja sebagai teknik untuk memaksimalkan efisien.

Penarikan ini merupakan sebuah penarikan tenaga kerja yang biasanya dilakukan secara ketat. Tujuan penarikan tenaga kerja

dapat menjaring calon pegawai yang berkualitas, sehingga jika diterima kelak dapat memenuhi tuntutan organisasi.

c. Penarikan tenaga kerja sebagai strategi responsivitas politik.

Hal ini disesuaikan dengan gejolak di suatu Negara, masalah-masalah di perbatasan, perubahan kebijakan politik yang dibuat. Dengan kondisi yang berubah-ubah sangat mungkin kebutuhan sumber daya manusia secara sektoral yang berubah-ubah pula.

2.1.2 Seleksi

Sunyoto (2012:108), menyatakan seleksi tenaga kerja adalah merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, Dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan. (Siagian 2014:132) proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Proses seleksi dikatakan sebagai titik sentral seluruh manajemen sumber daya manusia.

Desler (2003:200) menyatakan ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi penting, yaitu :

1. Kinerja para manajer senantiasa tergantung pada sebagian kinerja bawahannya.
2. Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh perusahaan pengangkatan pegawainya tidak sedikit
3. Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum dari pelaksanaannya secara serampangan

Rivai (2004:191) menjelaskan seleksi yang efektif mempunyai tiga sasaran :

1. Kakuratan yang berarti kemampuan dari proses seleksi untuk secara tepat dapat memprediksi kinerja pelamar
2. Keadilan yang berarti memberikan jaminan bahwa setiap pelamar yang memenuhi persyaratan diberikan kesempatan yang sama didalam sistem seleksi

3. Keyakinan yang berarti taraf orang-orang yang terlibat dalam proses seleksi yakni akan manfaat yang diperoleh

Prosedur seleksi yang membantu perusahaan untuk dapat menentukan keputusan untuk memilih calon pelamar yang akan bekerja pada perusahaan. Jika prosedur dijalankan dengan benar, maka akan mudah bagi pemimpin organisasi dalam membuat kebijakan seleksi karyawan pada perusahaan.

2.1.3 Pelatihan

Menurut Kaswan (2011:2), "Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

2.1.3.1 Tujuan Pelatihan

Tujuan-tujuan pelatihan menurut Simamora dalam Hartatik (2014) adalah sebagai berikut:

- a. Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- c. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
- d. Membantu memecahkan masalah operasional.
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- f. Mengorientasikan karyawan baru terhadap organisasi.
- g. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

2.1.3.2 Manfaat Pelatihan

Terdapat beberapa manfaat yang didapat dari program pelatihan, yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.

- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

2.1.4 Kinerja Karayawan

Menurut Rivai (2008:42) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2010:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Hasibuan, 2007:34) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Tinjauan penelitian terdahulu

No	Nama	Jurnal artikel	Tujuan penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1.	Elly Yullyanti, 2009	Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai <i>Perencanaan dan Pengadaan Biro Kepegawaian dan Organisasi ESDM</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh rekrutmen terhadap seleksi. 2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal ESDM 3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh seleksi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal DESDM 	Rekrutmen, Seleksi, Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ditemukan bahwa seleksi signifikan dipengaruhi oleh rekrutmen yang mencakup perencanaan dan waktu pelaksanaan rekrutmen. 2. Ditemukan bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh seleksi yang tercermin dari prosedur seleksi, peserta seleksi, dan pelaku seleksi. 3. Rekrutmen memengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja melalui proses seleksi.

2.	Endang A. Kartodikromo, Bernhard Tewel, Irvan Trang, 2017	Proses rekrutmen, seleksi, pelatihan kerja (CV. Celebes Indonesia Sakti MER 99 Manado)	1. Proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan kerja berpengaruh secara bersama terhadap kinerja karyawan 2. Proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan 3. Seleksi terhadap kinerja karyawan 4. Pelatihan terhadap kinerja karyawan	Variabel Bebas : Rekrutmen, seleksi, pelatihan Variable terikat : kinerja karyawan	1. Variable proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Proses rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Seleksi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Pelatihan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap karyawa
3.	Yulasmi, 2016	Pengaruh Rekrutmen, dan Seleksi dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan	1. Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Padang. 2. Pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Padang.	variabel bebas (independent variable) adalah rekrutmen(X1), Seleksi(X2)	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan dimana t hitung lebih besar dari t tabel ($2,012 > 2,000$) atau tingkat signifikan

			<p>3. Pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed padang.</p> <p>4. Pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>) dan Penempatan (X3) variabel terikat (dependen variabel) adalah kinerja karyawan (Y).</p>	<p>lebih kecil dari alpha ($0,049 < 0,05$)</p>
4.	<p>Sugiarti, Tuti Hartati, dan Hafniza Amir, 2016</p>	<p>Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Padma Ardy Aktuaria Jakarta</p>	<p>a. Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.</p> <p>b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.</p> <p>c. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar</p>	<p>pelatihan kerja, kinerja karyawan</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dinyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki hubungan dengan tingkat sedang dan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.</p>

			kompeten dalam pekerjaan.		
5.	Erwin Nurhuda, Djamhur Hami, M. Faisal Riza, 2014	ANALISIS PELAKSANAAN PROGRAM REKRUTMEN, SELEKSI, PENEMPATAN KERJA, DAN PELATIHAN KARYAWAN (Studi pada Karyawan Biro Perjalanan Umum Rosalia Indah)	untuk mendeskripsikan dan menganalisa bagaimana tentang kebijakan perusahaan. Selain itu juga untuk mendeskripsikan dan menganalisa tentang pelaksanaan dari rekrutmen, seleksi, penempatan, dan pelatihan karyawan dalam upaya untuk mendapatkan karyawan yang berkompentensi tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.	Rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, pelatihan karyawan	1. Pelaksanaan dari rekrutmen, seleksi, penempatan, dan pelatihan karyawan dalam BPU Rosalia Indah melalui tahapan yang sistematis, dimana dalam pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan BPU Rosalia Indah dapat dilakukan di kantor pusat maupun di setiap pool yang berada dalam trayek armada dan agenda rekrutmen perusahaan dilaksanakan setiap tri wulan (3 bulan) sekali. 2. Kebijakan yang diterapkan dalam proses rekrutmen, seleksi, penempatan, dan pelatihan di BPU Rosalia indah didasarkan atas kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja dalam

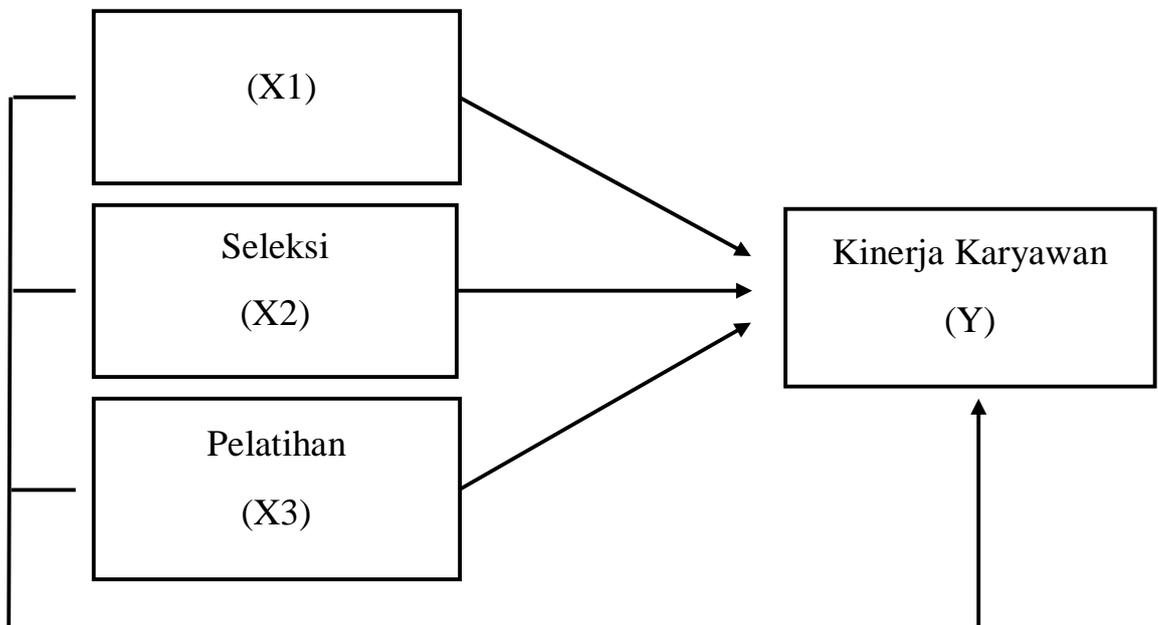
					aktifitas yang dilakukan.
6.	Susi Hendriani, Yulia Efni & Arika Fitriani, 2013	PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RIAU KEPRI KANTOR PUSAT PEKANBARU	<p>1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan,</p> <p>2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan,</p> <p>3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi karyawan,</p> <p>4. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi</p>	Kompetensi, kinerja, dan pendidikan dan pelatihan	<p>1. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik pendidikan dan pelatihan yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya.</p> <p>2. Kompetensi yang diukur dengan indikator latar belakang pendidikan, kemampuan/keahlian, wawasan dan pengalaman berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank</p>

					<p>Riau Kepri. Hasil penelitian mengartikan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya</p> <p>3. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara langsung dan signifikan melalui kompetensi terhadap kinerja. Berarti, semakin tinggi baik tinggi tingkat pendidikan dan pelatihan akan semakin tinggi tingkat kompetensi, begitu juga sebaliknya.</p>
7.	Fenezha J. Lotulong, Yantje Uhing, 2018	PENGARUH REKRUTMEN, KRITERIA SELEKSI, DAN PELATIHAN	<p>1. Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BRI Cabang Tondano.</p> <p>2. Kriteria Seleksi terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BRI Cabang Tondano.</p>	Rekrutmen, kriteria seleksi, pelatihan	<p>1. Rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Bri Tbk Cabang Tondano</p> <p>2. Kriteria Seleksi berpengaruh negative terhadap kinerja</p>

	AN TERHAD AP KINERJA KARYAW AN (STUDI KASUS PADA PT. BANK BRI Tbk MANADO)	3. Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BRI Cabang Tondano. 4. Rekrutmen, Kriteria Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BRI Cabang Tondano	karyawan pada PT.Bank Bri Tbk Cabang Tondano 3. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Bri Tbk Cabang Tondano 4. Rekrutmen, Kriteria Seleksi, dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT.Bank Bri Tbk Cabang Tondano
--	--	--	---

2.3 Kerangka Pemecahan Masalah

Gambar 2.1 Kerangka Pemecahan Masalah



Pada gambar diatas menunjukan alur variabel independen yang meliputi Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Pelatihan (X3) dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y), dan rekrutmen (X1), seleksi (X2), pelatihan (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang mungkin benar atau salah. Hipotesis ditolak apabila faktanya menyangkaldan diterima apabila faktanya membenarkan. Jadi hipotesis merupakan dugaan sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya.

Hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Rekrutmen (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Aria Gajayana.

Hipotesis 2 : Seleksi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Aria Gajayana.

Hipotesis 3 : Pelatihan (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Aria Gajayana.

Hipotesis 1 : Rekrutmen, seleksi, pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Aria Gajayana.