

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh peneliti lain digunakan dalam dasar penyusunan penelitian ini. Hal ini dilakukan yaitu sebagai gambaran yang akan mendukung kegiatan penelitian berikutnya. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para peneliti diantaranya sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan oleh Gusta *et al* (2022) dengan judul “Pengaruh rekrutmen, career development, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia *Espon Industry*”. Jenis penelitian yang dilakukan yaitu dengan menggunakan metode data kuantitatif, dimana analisis yang dilakukan dalam mengelola data yaitu menggunakan spss, yang menunjukkan hasil bahwasanya rekrutmen, *career development* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia *Espon Industry*.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Panaha *et al* (2022), dengan judul “Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa pura I (Persero) bandar udara internasional sam ratulangi manado”. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan hasil yang menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan, tetapi variabel seleksi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan rekrutmen, seleksi secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Festus *et al* (2022), dengan judul “Analisis peran lingkungan kerja fisik dan motivasi instrinsik terhadap kinerja karyawan di perusahaan konstruksi”. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif

dengan menggunakan metode pengelolaan data analisis regresi linear, yang dimana penelitian menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja, motivasi instrinsik berpengaruh terhadap kinerja, dan secara simultan lingkungan kerja fisik, motivasi instrinsik berpengaruh bersama – sama terhadap kinerja karyawan pada perusahaan konstruksi.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Intan Diah, dkk (2023), dengan judul “Analisis pengaruh karakteristik individu, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan jasa konstruksi di Surakarta”. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory* dan teknik analisis data melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsiklasik dan analisis regresi linier berganda, yang dimana penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel karakteristik individu, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja seperti fasilitas, suasana dan sebagainya tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan jasa konstruksi di suarakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh Yunus Manao, dkk (2022), dengan judul “Pengaruh kompensasi, tingkat pendidikan, penempatan kerja , kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Huftama Karya Infrastruktur”. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengelolaan data menggunakan analisis regresi linear berganda, yang dimana menunjukkan hasil secara parsial dan simultan variabel kompensasi, tingkat pendidikan, kesehatan kerja, keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hutama Karya Infrastruktur.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dian Andriana, dkk (2020), dengan judul “Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta

Investama – Airmadidi (Aqua)”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, untuk teknis analisis data menggunakan analisis linier berganda, yang dimana menunjukkan hasil bahwa variabel pendidikan secara parsial hasil negatif dan tidak berpengaruh secara positif maupun signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan pendidikan, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Variabel penelitian	Model analisis	Hasil penelitian
1	Gusta (2022)	Variabel terikat : Kinerja karyawan Variabel bebas : Rekrutmen, <i>career development</i> dan lingkungan kerja	Analisis regresi linier berganda	1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. <i>Career development</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Panaha, dkk (2022)	Variabel terikat: Kinerja karyawan Variabel bebas: Rekrutmen dan seleksi	Analisis regresi linier berganda	1. Variabel rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Rekrutmen dan seleksi secara bersama – sama memiliki pengaruh positif
3	Festus, dkk (2022)	Variabel terikat: Kinerja Karyawan Variabel bebas:	Analisis regresi linear	1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi instrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti	Variabel penelitian	Model analisis	Hasil penelitian
		Lingkungan kerja fisik dan motivasi instrinsik		3. Secara simultan lingkungan kerja fisik dan motivasi instrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Intan Diah, dkk (2023)	Variabel Terikat: Kinerja karyawan Variabel bebas: Karakteristik individu, budaya organisasi, lingkungan kerja	Analisis regresi linier berganda	1. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Yunus manao, dkk (2022)	Variabel terikat: Kinerja karyawan Variabel bebas: Kompensasi, tingkat pendidikan, penempatan kerja, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja	Analisis regresi linear berganda	1. Secara parsial variabel kompensasi, tingkat pendidikan, penempatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Secara simultan kompensasi, tingkat pendidikan, penempatan kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Dian Andriana, dkk (2020)	Variabel terikat: Kinerja Karyawan Variabel bebas: Pendidikan dan pelatihan	Analisis linear berganda	1. Secara parsial variabel pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh

No	Peneliti	Variabel penelitian	Model analisis	Hasil penelitian
				signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada setiap individu. Sumber daya manusia juga disebut sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu serta sebuah seni dalam hal untuk mengatur suatu hubungan dan peran pada tenaga kerja yang dimana, agar tenaga kerja tersebut lebih efektif dan efisien untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkannya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwasanya, sumber daya manusia (SDM) memiliki arti yaitu seluruh manusia yang terlibat dalam proses pada organisasi atau perusahaan, dan sumber daya manusia memiliki peran penting pada perusahaan, karena sumber daya manusia faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2.2.2 Kinerja

2.2.2.1 Pengertian Kinerja

Lijian poltak Sinambela (2016:480) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan sesuatu atau keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangat perlu dalam setiap perusahaan, dimana dengan sebuah kinerja, maka akan dapat diketahui seberapa

jauh kemampuan yang mereka yaitu karyawan miliki dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan oleh perusahaannya. Hasibuan (2016:94) juga mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil pencapaian dari pekerjaan seseorang dalam menjalankan tugas – tugas yang sudah dibebankan kepada seseorang, yang dimana didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang ada.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwasannya kinerja merupakan suatu pencapaian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan bisa menyelesaikan tugas yang telah diperikan oleh pimpinan perusahaannya dengan baik dan benar.

2.2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Enny (2019 : 115) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik dari hasil maupun perilaku kerja yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya.
2. Pengetahuan pekerjaan yang dimiliki seseorang, hal ini akan memberikan hasil kerja yang baik.
3. Desain kerja, dimana seseorang yang memiliki desain kerja yang baik akan memudahkan seseorang tersebut dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar dan lancar.
4. Kepribadian atau watak yang dimiliki seseorang, karena setiap orang memiliki kepribadian atau watak yang berbeda satu sama lain.
5. Motivasi kerja, dimana sebuah dorongan bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar.

6. Kepemimpinan, dimana perilaku seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.
7. Gaya kepemimpinan, hal ini dilihat dari sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan dengan sesuai.
8. Budaya organisasi, adalah suatu kebiasaan atau norma yang sangat berlaku dan harus dimiliki oleh suatu perusahaan.
9. Kepuasan kerja, dimana hal ini dapat dilihat bagaimana perasaan senang atau gembira seseorang dalam melakukan pekerjaannya.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau sebuah kondisi yang ada disekitar lokasi kerja perusahaan.
11. Loyalitas merupakan sebuah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan mempertahankan perusahaan tempat mereka bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan semua karyawan dalam menjalankan suatu kebijakan atau peraturan yang ada pada perusahaan tempat mereka berkerja.
13. Disiplin kerja merupakan suatu Upaya seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasannya dengan sungguh – sungguh, dan disiplin kerja juga dapat dilihat dari waktu, yaitu seperti saat karyawan tersebut masuk kerja apakah tepat waktu atau tidak.

Menurut Afandi (2021 : 86), menjelaskan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan, kepribadian, minat seseorang dalam bekerja, penerimaan seorang pekerja, tingkat motivasi kerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Menurut Maulidia (2021:12) mengemukakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Rekrutmen dan seleksi

Rekrutmen dan seleksi dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana semakin tinggi proses rekrutmen dan seleksi yang dijalankan, maka sangat diharapkan kinerja karyawan pada perusahaan semakin baik.

2. Komunikasi dan motivasi

Dengan adanya komunikasi dan motivasi kepada karyawan, maka akan mempengaruhi karyawan agar mampu, cakap, dan terampil untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan benar serta mau bekerja dengan giat untuk mencapai hasil yang maksimal.

3. Pelatihan dan pengembangan

Dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh untuk peningkatan kinerja karyawan dan akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

4. Kesejahteraan dan kompetensi

Pengupayaan keseimbangan kesejahteraan para karyawan dengan cara memberi kompensasi yang layak akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Sri Larasati (2018:204), kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor – faktor sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan dan pengalaman.
2. Bakat dan minat.
3. Sikap dan kebutuhan.

4. Kemampuan pemikiran dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik.
6. Kemampuan fisik.
7. Motivasi, kemampuan individu dan pemahaman mereka tentang perilaku untuk mencapai dan mendapatkan prestasi yang tinggi.

2.2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016:260) mengemukakan bahwasanya terdapat lima indikator kinerja yang dimana, indikator ini kegunaannya untuk pengukuran kinerja seorang karyawan, indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, dimana kualitas kerja seorang karyawan dapat diukur melalui sebuah persepsi karyawan tersebut terhadap kemampuan yang dimilikinya dan mampu menggambarkan sebuah keterampilan karyawan tersebut.
2. Kuantitas, dimana maksud dari kuantitas adalah jumlah yang sudah dihasilkan oleh karyawan, yaitu bisa dilihat dari jumlah aktivitas atau pekerjaan yang berhasil diselesaikan karyawan tersebut.
3. Ketepatan waktu, dimana ketepatan waktu ini dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan deadline atau waktu yang diberikan oleh atasannya. Ketepatan waktu juga dapat dilihat dari bagaimana karyawan tersebut memaksimalkan waktu yang tersedia.
4. Efektivitas, dimana efektivitas merupakan sejauh mana seseorang untuk mencapai hasil kerja yang maksimal sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.
5. Kemandirian, dimana kemandirian ini merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsi kerjanya secara mandiri dan

tidak selalu bergantung pada orang lain untuk mengerjakan tugas yang diberikan atasannya.

2.2.2.4 Evaluasi atau penilaian kinerja

Evaluasi kinerja merupakan sebuah cara yang paling tepat dan adil dalam memberikan suatu imbalan bagi karyawan yang mempunyai kinerja baik. Mangkunegara (2016) menjelaskan bahwasanya evaluasi kinerja atau penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dipergunakan pimpinan perusahaan dalam menentukan apakah seorang karyawan yang bekerja pada perusahaannya telah melakukan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan apa yang ditugaskan oleh pimpinannya.

2.2.3 Rekrutmen

2.2.3.1 Pengertian Proses Rekrutmen

Rekrutmen merupakan sejumlah dan sebuah kategori pegawai atau karyawan yang diperlukan dan yang ditetapkan dalam sebuah perencanaan karyawan atau pegawai untuk pengelolaan sumber daya manusia (SDM), dimana rekrutmen disusun melalui sebuah perencanaan proses rekrutmen yang terperinci, dan disajikan melalui persyaratan jabatan dalam bentuk kebutuhan yang dimaksudkan dalam karyawan yang akan mengisi lowongan baru pada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:40) Rekrutmen merupakan sebuah Upaya untuk mencari serta mempengaruhi para calon tenaga kerja untuk mau melamar pada lowongan pekerjaan yang sudah ditawarkan oleh sebuah perusaha.

2.2.3.2 Tujuan Proses Rekrutmen

Tujuan dari proses rekrutmen adalah untuk menerima pelamar sebanyak – banyaknya, dimana para pelamar yang masuk harus sesuai dengan kualifikasi yang

dibutuhkan oleh perusahaan dengan menggunakan berbagai sumber, sehingga hal tersebut akan memungkinkan terjaring banyak calon karyawan dengan kualifikasi paling terbaik. Sedangkan menurut kasmir (2017:95) dalam praktiknya pelaksanaan proses rekrutmen memiliki berbagai tujuan yaitu :

1. Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial

Para pelamar yang sudah melamar ke perusahaan benar – benar pelamar yang memiliki sebuah potensi sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, dimana maksud dari pelamar ini yaitu pelamar yang memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan jumlah serta kualitas yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi ‘

Para pelamar yang melamar ke perusahaan benar – benar pelamar yang memenuhi kualifikasi yang sudah disyaratkan oleh perusahaan, dan biasanya persyaratan ini dapat dilihat oleh para pelamar melalui job posting perusahaan.

3. Menentukan kriteria minimal calon pelamar

Para pelamar harus benar – benar memenuhi syarat yang diinginkan oleh perusahaan tempat mereka melamar kerja, dimana biasanya persyaratan yang harus dipenuhi oleh para pelamar dilihat dari minimal IPK, usia, pengalaman kerja dan persyaratan lainnya.

4. Untuk kebutuhan seleksi

Dimana perusahaan yang memperoleh sejumlah pelamar yang memiliki banyak jumlah pelamar dengan kualifikasi yang sesuai, maka proses seleksi yang dilakukan perusahaan akan lebih mudah, karena perusahaan akan memiliki lebih banyak pilihan.

2.2.3.3 Sumber Rekrutmen

Perencanaan suatu rekrutmen ini harus dilakukan dengan memperhatikan sumber calon peserta yang ada, dimana perusahaan pastinya menginginkan calon yang memiliki banyak kemampuan. Sumber rekrutmen terdiri dari sumber internal dan sumber eksternal.

1. Sumber internal merupakan sumber yang dimana seseorang akan mengisi jabatan yang kosong dengan perusahaan tersebut mengambil dari dalam organisasi atau perusahaannya sendiri. Sumber internal ini memiliki beberapa kelebihan, yaitu perusahaan akan lebih mudah mengetahui karyawan atau individu yang memiliki kemampuan atau potensi tinggi yang dimana akan mengisi jabatan kosong pada perusahaannya.
2. Rekrutmen dengan sumber eksternal merupakan proses rekrutmen yang dilakukan dengan cara menarik calon karyawan yang berasal dari luar perusahaan atau organisasi. Secara teknis, sumber eksternal dapat disaring berdasarkan cara sebagai berikut :
 - a. Pelamar / melamar langsung, dimana para pencari kerja akan datang sendiri ke perusahaan untuk melamar, tetapi biasanya para pelamar belum mengetahui apakah sedang ada lowongan atau tidak pada perusahaan yang dituju.
 - b. Surat lamaran tertulis, dimana para pelamar yang mengajukan lamaran tertulis dan melengkapi surat lamarannya mengenai hal yang dimilikinya, seperti surat keterangan sehat dari dokter, Salinan foto atau fotocopy ijazah dan sebagainya.

- c. Lamaran berdasarkan informasi orang dalam organisasi perusahaan, dimana anggota organisasi atau perusahaan sudah mengetahui kantornya sedang membutuhkan karyawan baru, sehingga karyawan tersebut mengabarkan informasi ini kepada berbagai pihak yang ada, seperti saudara ataupun tetangganya.
- d. Informasi iklan, dimana pemasangan iklan ini merupakan salah satu jalur yang sering digunakan, karena dengan pemasangan iklan akan membuat lebih banyak orang yang tahu bahwasannya perusahaan sedang membutuhkan kandidat atau karyawan baru.
- e. Instansi pemerintah, dimana setiap pemerintahan negara dapat dipastikan adanya instansi yang tugas fungsionalnya mengurus ketangakerjaan secara nasional, seperti departemen tenaga kerja, departemen perburuhan, departemen sumber daya manusia, atau instansi pemerintah yang cakupan tugasnya sejenis.

2.2.3.4 Indikator rekrutmen

Menurut Hasibuan (2017:41) adapun indikator – indikator yang terdapat pada rekrutmen yaitu:

1. Dasar sumber penarikan karyawan

Maksud dari penarikan disini merupakan sebuah proses mencari dan memikat para calon karyawan, yang dimana mereka mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses penarikan dimulai pada saat para pelamar dicari dan akan berakhir pada saat lamaran sudah diserahkan.

2. Sumber pegawai atau karyawan

Proses penarikan atau yang disebut rekrutmen ini akan dilakukan apabila pada perusahaan ada sebuah departemen atau posisi yang kosong dan memerlukan karyawan baru, hal tersebut juga bisa dikarenakan pada departemen ada karyawan yang berhenti untuk bekerja. Rekrutmen karyawan ini dilakukan untuk mengisi sebuah posisi yang masih lowong yang ada pada perusahaan dan dapat dilakukan pada dua sumber yaitu sumber internal dan eksternal.

3. Metode rekrutmen karyawan

a. Metode tertutup

Metode ini dilakukan, Ketika adanya sebuah penarikan tenaga kerja, dan informasi dari penarikan tersebut hanya diberikan kepada orang terdekat atau tertentu saja, sehingga mengakibatkan lamaran yang akan masuk berjumlah sedikit, dan kesempatan perusahaan dalam mendapatkan karyawan yang berpotensi akan sulit.

b. Metode terbuka

Metode ini berbanding terbalik dengan metode sebelumnya, yaitu pada metode ini informasi terkait lowongan adanya sebuah penarikan tenaga kerja akan disebarluaskan kesemua orang, biasanya perusahaan akan memasang sebuah iklan pada media massa maupun elektronik, dan dengan metode ini perusahaan mengharapkan banyak lamaran yang akan masuk, sehingga perusahaan akan memiliki banyak kesempatan untuk mendaptkan karyawan yang berpotensi dan kualifikasi sesuai denga napa yang diharapkan oleh perusahaan.

2.2.3.5 Faktor – faktor yang mempengaruhi rekrutmen

Menurut Sri larasati (2017: 56) mengemukakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi proses terjadinya penarikan yaitu :

1. Balas jasa yang telah diberikan

Hal ini dikatakan apabila balas jasa sangat besar, maka bisa dipastikan pelamar akan banyak.

2. Status karyawan

Apabila status karyawan tersebut tetap, maka pelamar yang akan melamar akan banyak, karena para pelamar pastinya memilih perusahaan yang menjadikannya karyawan tetap.

3. Kesempatan promosi

Apabila pada kesempatan promosi ini telah terbuka lebar, maka jumlah pelamar yang masukpun akan banyak.

4. *Job specification*

Apabila perusahaan memiliki spesifikasi pekerjaan yang relative sedikit, maka para pelamar akan berjumlah banyak.

5. Metode penarikan

Pada hal ini perusahaan harus memilih metode penarikan dengan benar, yang dimana bisa dikatakan apabila perusahaan melakukan metode penarikan secara terbuka luas melalui media massa, maka akan dipastikan pelamar yang melamar pada perusahaan berjumlah banyak.

6. Solidaritas perusahaan

Pada hal ini, para pelamar akan lebih memilih perusahaan yang memiliki solidaritas tinggi, sehingga apabila perusahaan memiliki solidaritas tinggi, maka pelamar akan berjumlah banyak.

7. Penawaran kerja

Apabila penawaran pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan banyak, maka pelamar yang akan melamar pun berjumlah banyak.

2.2.3.6 Proses Rekrutmen

Sinambela (2016:126), memaparkan berbagai proses rekrutmen atau sebuah tahapan rekrutmen yang terdiri dari empat tahapan yaitu :

1. Sebelum melakukan proses rekrutmen, perusahaan hendaknya memperjelas posisi yang harus diisi atau yang dibutuhkan melalui proses rekrutmen.
2. Perusahaan harus mempersiapkan uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan.
3. Perusahaan harus melakukan sebuah identifikasi sumber – sumber rekrutmen, yaitu apakah memilih sumber dari internal atau eksternal.
4. Memilih dan mencari cara yang tepat untuk mengkomunikasikan informasi rekrutmen kepada calon pekerja, seperti iklan, job posting dan sebagainya.

2.2.3.7 Evaluasi Rekrutmen

Evaluasi proses rekrutmen ini dilakukan untuk memastikan bahwasannya, perusahaan benar – benar sudah mendapatkan calon karyawan dengan kualifikasi dan jumlah yang sudah diharapkan oleh perusahaan. Kesuksesan proses rekrutmen ini dapat dilihat dari ketepatan calon karyawan yang berhasil dimiliki oleh perusahaan, sehingga kriteria yang diperlukan dan diperhatikan dalam evaluasi proses rekrutmen oleh perusahaan adalah :

1. Jumlah pelamar, dimana jika perusahaan mendapatkan jumlah pelamar yang banyak, maka dapat dinilai bahwasannya proses rekrutmen yang dijalankan perusahaan berjalan dengan efektif.
2. Biaya perekrutan, dimana biaya perekrutan termasuk semua biaya yang dikeluarkan untuk merekrut karyawan, yaitu biaya iklan, biaya konsultan perekrutan, biaya wawancara, dan biaya lainnya.
3. Waktu untuk mengisi kekosongan, dimana lamanya waktu yang diperlukan mulai awal proses rekrutmen sampai kandidat dipekerjakan sebagai karyawan yang memberikan banyak keuntungan bagi perusahaan, semakin cepat waktu untuk mengisi kekosongan semakin baik dan semakin efisien proses perekrutan tersebut.
4. Kualitas perekrutan, dimana kualitas perekrutan dilihat dari skor kinerja rata – rata karyawan dalam 0 – 1 tahun layanan atau peringkat kinerja rata – rata dari total karyawan tersebut, dimana hal ini tidak termasuk karyawan paruh waktu ataupun karyawan kontrak.
5. Masa jabatan, dimana semakin lama masa jabatan kandidat setelah penempatan semakin baik pula suasana perusahaan atau sistem manajemen perusahaan, sehingga hal tersebut dapat memastikan bahwa karyawan yang ada pada perusahaan merasa betah untuk bekerja dalam perusahaan tersebut.

2.2.3.8 Cara menarik minat pelamar

Menurut Nur Cahyadi (2023 : 67) cara untuk menarik minat pelamar agar datang untuk melamar yaitu :

- a. Pada pemilihan media untuk membuat lowongan kerja, yang dimana sesuai dengan segmentasi media yang bersangkutan. Pemilihan media ini juga akan

memberikan kesan pada organisasi. Pelamar yang berkualitas biasanya hanya melamar di media yang dianggap bonafid, disamping itu juga harus sangat diperhatikan jumlah media yang akan dipasang agar bisa menjangkau para pelamar yang lebih luas.

- b. Pada informasi yang disajikan harus memberikan informasi yang sangat jelas mengenai, nama organisasi, bidang usaha, posisi yang ditawarkan, kompensasi yang akan diberikan, dan fasilitas menarik yang akan ditawarkan.
- c. Untuk waktu yang diberikan hendaknya tidak terlalu singkat, sehingga mampu untuk memaksimalkan jumlah pelamar.
- d. Format lamaran hendaknya dibuat semenarik mungkin dan menunjukkan kesan organisasi bonafid, karena kesan ini sangat penting karena biasanya banyak pelamar yang memperhatikan hal ini sebelum sebelum mengirim surat lamaran kerja.
- e. Menempelkan brosur di perguruan tinggi dan Lembaga pelatihan yang memiliki kualitas atau reputasi tinggi, hal ini penting karena biasanya perguruan dengan reputasi tinggi akan menghasilkan lulusan yang dapat dipertanggungjawabkan.

2.2.4 Lingkungan kerja

2.2.4.1 Pengertian Lingkungan

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan bekerja, yang dimana lingkungan kerja ini ada pada sekitar karyawan tempat mereka berkerja, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya, (Hasibuan, 2016). Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin baik juga kinerja yang dilakukan oleh para karyawan.

2.2.4.2 Jenis – jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:36), mengatakan bahwasanya jenis lingkungan ada dua jenis yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan yang berupa fisik, dimana lingkungan kerja fisik ini terdapat di sekitar karyawan tempat mereka bekerja, dan lingkungan kerja fisik ini dapat mempengaruhi seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan. Untuk indikator pada lingkungan kerja fisik ini dapat dilihat dari penerangan, cahaya, temperature atau suhu udara, kelembapan, kebersihan dan keamanan pada tempat kerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan yang berada pada sekitar karyawan yang dimana lingkungan kerja non fisik ini menyangkut pada hubungan kerja, yang dapat dilihat dari hubungan sesama atasan ataupun sesama rekan kerja.

2.2.4.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan

Menurut Robbins (2018 : 36) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja :

1. Suhu

Dalam faktor suhu dapat dilihat dari bagaimana keadaan dalam perusahaan tersebut panas atau dingin, yang dimana suhu yang baik yang dapat diterima oleh setiap karyawan. Biasanya apabila dalam wilayah perusahaan ada banyak polusi udara, hal tersebut akan membuat para karyawan tidak merasa nyaman.

2. Kebisingan

Suara atau kebisingan menunjukkan bahwasannya suara yang ramai bisa menyebabkan kinerja karyawan dan efek dari suara tersebut akan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu kenyamanan karyawan saat bekerja.

3. Mutu udara

Maksud dari mutu udara ini, dimana jika seseorang menghirup udara yang tidak sehat dan tercemar akan membawa efek yang dimana akan merugikan kesehatan karyawan. udara yang tercemar dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, dan membuat karyawan mudah lelah.

2.2.4.4 Indikator lingkungan kerja Fisik

Menurut Siagian (2014:59) menjelaskan bahwa indikator pada lingkungan kerja fisik terdiri dari:

1. Bangunan Tempat Kerja

Untuk bangunan tempat kerja yang bagus dan menarik untuk dipandang juga akan dibangun dengan banyak pertimbangan akan keselamatan kerja, hal ini dilakukan agar para karyawan yang sedang bekerja merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan kerja yang memadai ini akan mendukung para karyawan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan pemimpinya dalam perusahaan.

3. Fasilitas

Pada perusahaan, fasilitas ini sangat dibutuhkan oleh para karyawan untuk pendukung dalam penyelesaian pekerjaan yang ada pada perusahaannya. Tidak hanya itu, bahwasannya perusahaan harus memperhatikan tentang cara

memanusiakan karyawan, yaitu seperti tersediannya fasilitas untuk para karyawan istirahat setelah mereka lelah bekerja dan juga tersediannya tempat ibadah yang bersih dan nyaman.

4. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan ini, akan mendukung para karyawan atau pegawai untuk bisa sampai ditempat kerja dengan aman dan tepat waktu, seperti angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh. Hal ini juga bisa bermanfaat untuk para karyawan yang ditugaskan diluar kota.

2.2.4.5 Tujuan atau manfaat Lingkungan

Manfaat lingkungan kerja adalah untuk menciptakan suatu gairah seseorang dalam bekerja, sehingga hal ini akan berdampak pada produktivitas dan prestasi kerja yang semakin meningkat, selain itu, manfaat yang dapat diperoleh dengan bekerja bersama orang – orang yang sudah termotivasi yaitu suatu pekerjaan dapat diselesaikan dan dikerjakan dengan tepat waktu, yang artinya pekerjaan yang sudah diselesaikan tersebut sudah sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan (Enny 2019:57).

2.2.5 Tingkat Pendidikan

2.2.5.1 Pengertian Tingkat Pendidikan

Tingkat memiliki beberapa arti, yang dimana beberapa arti tersebut adalah suatu susunan yang bertingkat – tingkat. Arti tingkat juga bisa disebut sebagai tinggi rendahnya martabat seseorang semisal dilihat dari kedudukan, jabatan, pangkat, derajat, kelas dan sebagainya.

Sedangkan pengertian pendidikan ada banyak ahli yang mengemukakan mengenai pengertian pendidikan salah satunya yaitu pengertian dari Sutrisno (2016:29), yang mengemukakan bahwasanya pendidikan merupakan suatu aktivitas

yang saling bertaut, sedangkan menurut Kurniawan (2017:27), menjelaskan bahwa pendidikan merupakan suatu hal yang dipersiapkan dan bisa menumbuhkan anak didik atau individu manusia yang berproses secara langsung dan terus menerus sejak mereka lahir sampai mereka meninggal dunia.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwasanya tingkat pendidikan merupakan hasil akhir yang sudah diperoleh oleh seseorang atau individu selama mereka melakukan pendidikan formal. Dapat dikatakan bahwasanya apabila seseorang tersebut memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, maka seseorang tersebut akan memiliki lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Tingkat pendidikan juga dapat disebut sebagai suatu jenjang ataupun tahapan pendidikan formal yang telah dilalui oleh suatu individu, yang dimana kegunaannya yaitu untuk mengembangkan jasmani serta rohani dan jasmani melalui proses perubahan cara berfikir mereka atau tingkah laku mereka.

2.2.5.2 Fungsi dari Tingkat Pendidikan

Widiansyah (2017:209), mengemukakan bahwasanya pendidikan akan memberikan hal yang berarti dalam peningkatan tingkat kehidupan, kualitas para manusia dan pendapat nasional, terutama dalam hal sebagai berikut:

1. Proses dari belajar mengajar akan dapat menjamin para masyarakat yang terbuka, dimana masyarakat akan senantiasa dan bersedia dalam mempertimbangkan gagasan dan harapan baru dan dapat menerima sikap maupun proses yang baru tanpa mengorbankan dirinya sendiri.
2. Sistem dari pendidikan akan menyiapkan landasan yang tepat, yang dimana akan mendapatkan jaminan untuk pertumbuhan masyarakat modern yang berkesinambungan.

3. Sistem pendidikan akan dapat menciptakan dan mempertahankan keterampilan para masyarakat atau manusia pada pasar tenaga kerja yang terampil, selain itu dapat beradaptasi dengan perubahan – perubahan yang terjadi.

2.2.5.3 Faktor yang mempengaruhi tingkat pendidikan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat pendidikan menurut Elfachmi (2016:17) yaitu :

1. Ideologi, dimana semua manusia yang dilahirkan kedunia ini akan mempunyai hak yang sama rata, dalam hal ini dikhususkan hak untuk mendatkan pendidikan yang layak.
2. Sosial ekonomi, dimana jika semakin tinggi sosial ekonomi yang didapat seseorang, maka dipastikan seseorang tersebut mampu mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi.
3. Sosial budaya, dimana pada zaman sekarang masih banyak orang tua yang akan kurang menyadaro seberapa pentingnya pendidikan formal untuk anak-anaknya.
4. Perkembangan IPTEK, dimana dalam perkembangan IPTEK (Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknoogi) ini akan membuat kita tidak kalah dengan negara yang lebih maju.

2.2.5.4 Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut undang – undang SISDIKNAS No. 20 (2003), yang mencangkapu indikator tingkat pendidikan yaitu terdiri dari berbagai jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan. Untuk jenjang pendidikan merupakan tahapan dari pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat dari perkembangan peserta didik, tujuan yang ingin dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari:

1. Pendidikan Dasar

Dalam pendidikan dasar merupakan pendidikan yang akan dilakukan selama 9 tahun, yaitu dimulai dari sekolah dasar (SD) sampai dengan kelas 3 sekolah menengah pertama (SMP)

2. Pendidikan menengah

Merupakan pendidikan lanjutan dari pendidikan dasar, yang meliputi pendidikan dari Sekolah menengah atas (SMA).

3. Pendidikan Tinggi

Dalam pendidikan tinggi ini merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang terdiri dari program sarjana, magister, dokyor, dan sebagainya yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan rekrutmen dengan kinerja karyawan

Menurut Rivai (2018:21) Rekrutmen berhubungan dengan kinerja, karena proses rekrutmen mempunyai peran penting dalam kesuksesan tiap perusahaan, dengan proses rekrutmen yang dilakukan dengan baik oleh perusahaan, maka akan menghasilkan karyawan yang berpotensi dan memiliki kinerja yang baik, sehingga dari kinerja yang diperoleh karyawan dapat menunjukkan kemampuan perusahaan untuk dapat bertahan, beradaptasi dan berkembang khususnya ditengah persaingan perusahaan yang ketat.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Gusta, dkk (2022) yang mengemukakan bahwasanya rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwasanya rekrutmen memiliki hubungan yang bersifat positif terhadap kinerja karyawan dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suwanto & Subyantoro, 2019) bahwasanya

rekrutmen dilakukan secara internal sebagai upaya untuk meningkatkan prestasi serta kinerja karyawan, sedangkan secara eksternal hal ini dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja pada perusahaan.

2.3.2 Hubungan lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan

Menurut Khaeruman (2021 : 41) lingkungan kerja fisik berhubungan dengan kinerja karyawan, tujuan perusahaan dalam membuat lingkungan kerjanya yaitu untuk meningkatkan kinerja dan semangat kerja agar berdampak lebih baik pada kinerja karyawannya. Untuk itu dapat dikatakan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat para karyawan semangat dalam bekerja. sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik atau kurang nyaman akan mengakibatkan para karyawan tidak memiliki semangat dalam bekerja dan hal ini tentunya akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Festus Evly, dkk (2022), yang mengemukakan bahwasanya variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang bersifat positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Hubungan tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan

Menurut Sinambela (2016 : 44) Tingkat pendidikan berhubungan dengan kinerja karyawan, dengan pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan akan membantu karyawan tersebut dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan, dimana pendidikan disini membantu karyawan untuk lebih berkembang dan dapat meningkatkan keterampilan yang dimilikinya, sehingga dari

hal tersebut tingkat pendidikan ini bisa mempengaruhi kinerja seseorang, karena biasanya seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi pola pikirnya lebih baik, dan dari hal tersebut kinerja karyawan bisa lebih meningkat.

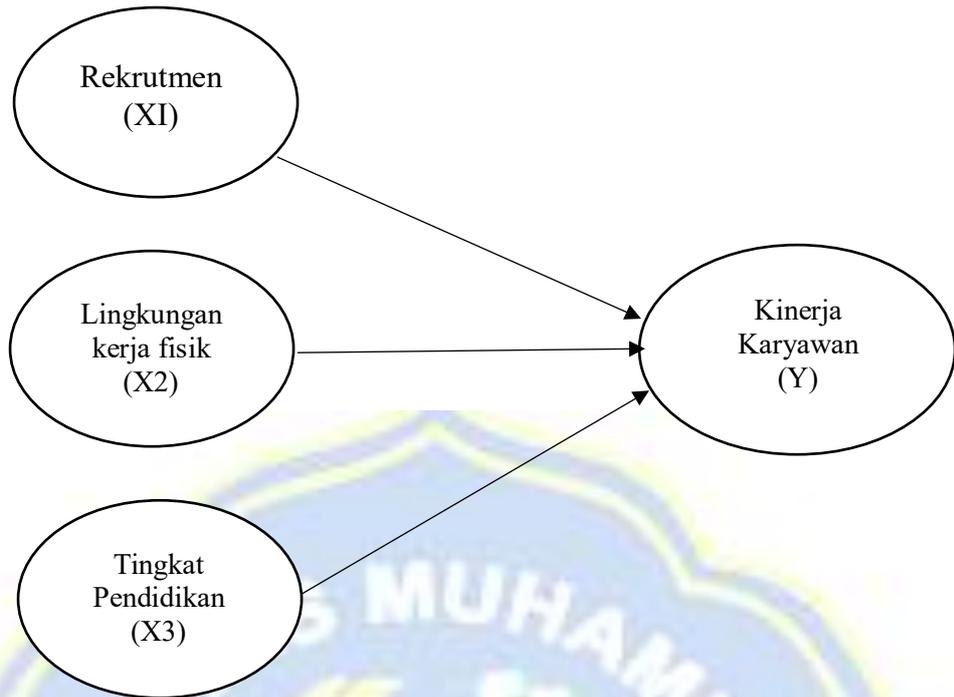
Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yunus *et.al* (2022), yang mengemukakan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan memiliki hubungan yang bersifat positif terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Penelitian dan Hipotesis

2.4.1 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian atau yang biasa disebut sebagai kerangka berpikir merupakan suatu model konseptual tentang bagaimana suatu teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting dalam suatu penelitian (Sugiyono 2018:60). Sedangkan menurut Notoatmodjo (2018:83), kerangka penelitian merupakan salah satu cara yang telah digunakan dalam menjelaskan bagaimana hubungan atau suatu kajian antara variabel yang akan diteliti oleh peneliti. Pada gambar dibawah ini merupakan model dari kerangka penelitian yang dimana kerangka penelitian ini memiliki pengaruh antar variabel dari penelitian, landasan teori, dan hasil dari penelitian terdahulu.

Pada penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent, dimana yang menjadi variabel independent adalah Rekrutmen (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Tingkat Pendidikan (X3), sedangkan yang menjadi variabel dependent adalah kinerja karyawan (Y) PT. XYZ. Kerangka penelitian dapat digambarkan melalui bagan pada gambar berikut ini:



Keterangan:

→ : Secara Parsial

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.4.2 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019 : 99) Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang ada pada penelitian dan didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Hipotesis dikatakan masih sementara, karena suatu jawaban yang telah diberikan masih didasarkan pada teori yang relevan.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwasanya hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang terjadi pada penelitian dan harus diuji melalui data – data yang sudah ada. Berdasarkan kerangka penelitian dan tinjauan Pustaka yang sudah dijelaskan diatas, maka peneliti mencoba untuk

merumuskan hipotesis yang didasarkan pada kesimpulan sementara dari penelitian, sebagai berikut:

- 1 Ha : Rekrutmen (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. XYZ
Ho : Rekrutmen (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. XYZ
- 2 Ha : Lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. XYZ
Ho : Lingkungan kerja fisik (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. XYZ
- 3 Ha : Tingkat pendidikan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. XYZ
Ho : Tingkat pendidikan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. XYZ

