

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan daya upaya serta hasil kerja yang telah dilalui oleh karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan sebelumnya yang telah ditetapkan . bahwa kinerja merupakan sketsa berkaitan dengan tingkat apa yang dicapai dari pelaksanaan suatu program kegiatan serta kebijakan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui perencanaan strategis(Satriyani & Atmaja, 2021).

kinerja merupakan suatu alat dalam manajemen yang digunakan sehingga dapat menjadi peningkatan mengenai kualitas pengambilan keputusan serta akuntabilitas untuk menilai sasaran atau tujuan. pengukuran kinerja merupakan suatu proses yang mengenai perkembangan pekerjaan pada tujuan dan target dalam pengelolaan sumber daya manusia sehingga menghasilkan barang serta jasa dan informasi atas efisiensi serta efektivitasdalam pencapaian tujuan organisasi (Satriyani & Atmaja, 2021).

Kinerja karyawan merupakan hal yang mempunyai suatu sifat yang individu sebab setiap karyawan pastinya mempunyai suatu tingkat kualifikasi yang berbeda-beda serta kinerja yang berbeda pula dalam setiap kaitan dengan tugasnya. Penilaian terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah disini sangatlah penting untuk dilakukan untuk dapat mengetahui tingkat efektifitas serta efisiensi perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan tersebut (Siyah Mansur, 2019).

2.1.2 Faktor Yang Harus di Perhatikan Dalam Penilaian Kinerja Karyawan

a. Kualitas Kerja, hal ini dapat dilihat dari seberapa banyak pekerjaan atau mampu untuk dapat dikerjakan dalam waktu yang efektif serta efisien.

b. Kualitas Kerja, merupakan sebuah indikator yang pastinya penting dalam kinerja para karyawan anda sendiri.

c. Pemahaman Tentang Pekerjaan, hal ini merupakan suatu hal penting yang pastinya dipunyai oleh karyawan terkait dengan kinerjanya dalam suatu pekerjaan.

d. Membuat Perencanaan Kegiatan, hal ini dapat menjadi sebuah rencana yang dapat dilakukan dalam hal mengevaluasi kinerja para karyawan.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

a. Faktor Efisiensi dan Efektifitas, jika suatu tujuan dalam perusahaan dapat tercapai, maka hal tersebut dapat dikatakan bahwa kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang efektif.

b. Faktor Otoritas, merupakan suatu perintah dalam suatu perusahaan untuk dapat memberitahukan apa yang bisa dan apa yang tidak bisa dalam sebuah perusahaan.

c. Faktor Disiplin, merupakan sebuah perjanjian kerja para karyawan dengan perusahaan yang bersangkutan.

d. Faktor Inisiatif, merupakan suatu pengembangan ide dalam merencanakan suatu hal yang berkaitan langsung dengan tujuan perusahaan

2.2.1 Rekrutmen

Perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan untuk menambah karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, hal ini dilakukan karena perusahaan yang terus berkembang, maka dibutuhkan karyawan baru untuk dapat mengikuti perkembangan yang dilakukan perusahaan. Tujuan dari perekrutan menurut adalah untuk menghasilkan daftar kandidat yang latar belakang dan kemampuannya sesuai dengan profil yang terdapat pada spesifikasi pekerjaan (Mckenna dalam Kristanu, 2013).

Rekrutmen merupakan sebuah proses dimana untuk mencari serta menemukan ataupun untuk menarik seseorang yang sedang melamar pekerjaan sehingga nantinya dapat dipekerjakan di dalam sebuah organisasi maupun perusahaan (Siyah Mansur, 2019).

Dalam perekrutan karyawan disuatu perusahaan dapat dilakukan dengan dua sumber yaitu sumber rekrutmen internal dan sumber rekrutmen eksternal.

2.2.3 Sumber Rekrutmen Internal

Untuk mendapat karyawan yang baik dan handal dalam mengisi posisi lowong itu bisa dari internal perusahaan. Kekosongan posisi dapat diberikan terhadap karyawan yang memang dianggap cocok sehingga hal itu dapat memotivasi para karyawan tersebut serta karyawan lainnya untuk dapat bekerja lebih baik lagi. Dalam pengisian posisi secara internal disini

dapat dilakukan dengan promosi, rotasi, dan demosi. Dimana promosi disini merupakan kenaikan jabatan, rotasi itu sendiri merupakan perpindahan suatu jabatan pada level yang sama, sedangkan demosi merupakan penurunan sebuah jabatan.

2.2.2 Sumber Rekrutmen Eksternal

Rekrutmen eksternal disini merupakan proses perekrutan dalam suatu perusahaan yang berasal dari luar perusahaan. Apabila tidak terdapat karyawan didalam internal perusahaan yang memang cocok untuk dapat mengisi sebuah posisi yang dibutuhkan maka suatu perusahaan dapat melakukan perekrutan karyawan yang berasal dari luar perusahaan.. Lingkungan eksternal perusahaan disini berupa perusahaan penyedia tenaga kerja, kantor penempatan tenaga kerja, serikat pekerja, lembaga Pendidikan, masyarakat umum, serta lembaga pemerintah(Siyah Mansur, 2019).

Menurut (Sulistiyani dalam Dewi & Diana, 2018)Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu atau sebagai serangkaian. aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Perekrutan membantu meningkatkan sekumpulan calon yang mungkin dipilih untuk pekerjaan, rekrutmen internal organisasi (mengingat karyawan untuk promosi dan transfer) atau eksternal (Batemen dalam Dewi & Diana, 2018).

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu atau sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Dewi & Diana, 2018)

2.2.3 Faktor-faktor Rekrutmen

Ada 3 faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen sebagai berikut(Nurfarizki et al., 2019):

- a. Biaya dan manfaat atas rekrutmen tenaga kerja
- b. Waktu yang diperlukan untuk mengisi lowongan

2.3.1 Seleksi

Menurut (Savitri et al., 2013) Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber dayamanusia yaitu pengadaan (procurement), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Menurut (Teguh dalam Savitri et al., 2013) Menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang penting, yaitu :

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

Dalam rancangan proses seleksi, perusahaan tentu akan mengharuskan para pelamar yang datang memiliki prestasi yang memuaskan memuaskan adapun beberapa teknik seleksi antara lain :

- A. Interview
- B. Tes psikologi

Seleksi merupakan tahap akhir proses rekrutmen dimana keputusan mengenai siapa kandidat yang berhasil akan diambil. Seleksi tenaga kerja merupakan sebuah proses yang ditujukan untuk memutuskan pelamar atau calon karyawan mana yang seharusnya diterima atau dipekerjakan. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat, dan obyektif supaya karyawan yang diterima benar-benar qualified untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan, sehingga pembinaan, pengembangan, dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah (Masyudi & Muhammad, 2016).

2.3.2 Faktor-faktor Seleksi

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi seleksi (Nurfarizki et al., 2019) sebagai berikut :

- a. Umur
- b. Jenis Kelamin
- c. Kesehatan

Tes mengenai hal-hal dalam pekerjaannya. Kriteria seleksi menurut (Simamora dalam Savitri et al., 2013) pada umumnya dirangkum dalam beberapa kategori yaitu :

1. Pendidikan
2. Pengalam kerja
3. Kondisi fisik
4. Kepribadian

Seleksi merupakan tahap akhir proses rekrutmen dimana keputusan mengenai siapa kandidat yang berhasil akan diambil. Seleksi tenaga kerja merupakan sebuah proses yang ditujukan untuk memutuskan pelamar atau calon karyawan mana yang seharusnya diterima atau dipekerjakan. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat, dan obyektif supaya karyawan yang diterima benar-benar qualified untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan, sehingga pembinaan, pengembangan, dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah

2.2 Kajian Empiris

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

NO	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Masyudi & Muhammad, 2016)	Analisis Peroses dan seleksi kinerja pegawai badan penggulan daerah (BPBD) kabupaten aceh selatan 2015	Servey	<ul style="list-style-type: none"> • Proses rekrutmen dan seleksiterhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana Daerah (BPBD) kabupaten Aceh selatan. • Seleksi adalah variebel yang paling berkontribusi terhadap kinerja pegawai di BPBD kabupaten aceh selatan dengan nilai <i>coefficient B</i>= 0,461 Pengaruh rekrutmen dan selksi di pengaruhi atau di jelaskan oleh varibel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.
2	(Gozal, 2017)	Analisis Rekrutmen dan seleksi	Kualitatif Deskriptif	Proses rekrutmen karyawan di bagian produksi di PT.

		pada PT surya pratista utama		<p>SUPRAMA¹⁴ sudah dilakukan dengan baik dan sesuai dengan teori pada umumnya.</p> <p>Proses rekrutmen di PT. SUPRAMA dimulai dari perencanaan SDM yang dilakukan oleh bagian HRD sesuai dengan permintaan dari bagian produksi. Kemudian setelah itu dilakukan pengumuman lowongan pekerjaan yang menggunakan metode terbuka dan sumbernya dari eksternal perusahaan. Tujuan menggunakan metode terbuka dan sumber eksternal adalah supaya jumlah pelamar yang memasukkan</p>
--	--	------------------------------------	--	---

				<p>lamaran tinggi sehingga kesempatan untuk mendapatkan pelamar yang berkualitas dan sesuai juga menjadi tinggi.</p> <p>Rekrutmen memengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja melalui proses seleksi.</p>
3	(Nurfarizki et al., 2019)	Analisis rekrutmen seleksi karyawan baru di PT Baruna dirga dharma, jakarta	Kualitatif	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses yaitu faktor dalam rekrutmen dan seleksi yaitu diawali dengan perencanaan karyawan baru, FPPK yang disetujui executive, dan menentukan sumber rekrutmen. Adapun proses seleksi yaitu menyeleksi lamaran kerja, interview, psikotest, medical chech up, offering letter, perjanjian kerja, filing & record dokumen.</p>
4	(Kertika, 2014)	Analisis Rekrutmen,	Kualitatif Deskriptif	<p>manajer atau jabatan tinggi lainnya</p>

		<p>seleksi dan penempatan karyawan pada PT Arta boga cemerlang surabaya</p>	<p>dari perekrutan eksternal melalui iklan di media cetak, sedangkan untuk karyawan harian atau bukan jabatan yang tinggi dari perekrutan internal melalui referensi orang dalam. Proses seleksi yang dilakukan, dengan wawancara, interview, bila diperlukan ada tes psikologi.</p> <p>Dalam penempatan karyawan yang menjadi pertimbangan adalah yang nantinya akan dikerjakan oleh calon karyawan tersebut.</p> <p>Penempatan yang dilakukan oleh perusahaan adalah saat ada jabatan yang kosong perusahaan akan melakukan perekrutan untuk</p>
--	--	---	--

				<p>mengisi jabatan yang kosong tersebut.</p> <p>Dalam melakukan penempatan karyawan yang menjadi pertimbangan adalah tentang apa yang nantinya akan dikerjakan oleh calon karyawan tersebut nantinya</p>
5	(Satriyani & Atmaja, 2021)	<p>Analisis proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan rumah sakit wijaya kusuma kebumen</p>	Kualitatif	<p>Kinerja sumberdaya manusia merupakan penentuan kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi.</p> <p>Proses rekrutmen terbuka untuk semua orang namun kesempatan berkerja tidak terbuka secara umum.</p> <p>Untuk proses seleksi pada tahap wawancara rumah sakit wijayakusuma belum adanya standar yang paten serta koordinasi mengenai standar tersebut yang masih</p>

				belum jelas sehingga hal itu dapat mengurangi adanya objektivitas penilaian dalam tes wawancara.
6	(Kristanu, 2013)	Analisis Rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan di PT Nyonya Di Semarang	Deskriptif Kualitatif	Perusahaan dapat memperluas sumber perekrutan karyawan dengan mencari karyawan melalui sumber perekrutan lainnya seperti badan penyalur tenaga, internet. Selain itu, perusahaan juga merencanakan terlebih dahulu jumlah karyawan dan waktu yang dibutuhkan agar posisi tersebut dapat segera diisi. dalam seleksi, perusahaan bisa melakukan pemeriksaan kembali terhadap hasil wawancara dan formulir karyawan yang telah diisi, apabila terdapat ketidaksesuaian maka

				<p>karyawan dapat ditegur sehingga karyawan yang didapat memang karyawan yang sesuai dan dibutuhkan oleh perusahaan.</p> <p>Dalam hal penempatan karyawan sebaiknya dilakukan orientasi dan sosialisasi untuk karyawan baru dan melakukan perkenalan dengan karyawan perusahaan di bagian yang terkait. Dengan adanya program orientasi ini diharapkan karyawan baru dapat mengenal lebih dalam tentang perusahaan.</p>
7	(Maulana . Norhafizi et al., 2020)	<p>Analisis rekrutmen</p> <p>Dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Sumber Berkah rezeki</p>	<p>Kualitatif Deskriptif</p>	<p>Proses rekrutmen dan seleksi karyawan dilakukan pada saat terdapat posisi yang kosong pada pekerjaan tertentu yang diakibatkan adanya pengunduran diri karyawan sebelumnya.</p> <p>Proses rekrutmen pada</p>

				<p>CV. Sumber berkah rezeki tidak menekankan pengalaman</p> <p>hanya lebih memfokuskan pada pendidikan terakhir pelamar sehingga seringkali terjadi ketidakpahaman pada bidang pekerjaan tersebut.</p> <p>Perusahaan hanya menjalankan proses seleksi sebanyak 5 tahapan yaitu penerimaan pendahuluan, wawancara seleksi, Pemeriksaan referensi-referensi, evaluasi medis dan Keputusan peneriman</p>
8	(Nurchahyo et al., 2016)	Analisis Proses Rekrutmen dan seleksi tenaga kesehatan tim nusantara	Deskriptif kualitatif	<p>Perlu adanya pencantuman jumlah dari insentif yang didapatkan Tenaga Kesehatan</p> <p>Tim Nusantara dalam Program Nusantara Sehat. Jika tidak</p>

		sehat dalam program nusantara sehat kementerian kesehatan republik indonesia		dicantumkan dengan permasalahan masih akan ada kemungkinan perubahan jumlah nominal, maka perlu adanya penyesuaian pada media publikasi setiap adanya perubahan. Kementerian Kesehatan perlu melaksanakan evaluasi terhadap media yang dipakai sebagai media publikasi proses rekrutmen guna meningkatkan efektifitas dari proses rekrutmen.
9	(Mohammad et al., 2014)	The effect of human resources management practices on employee performance	Deskriptif Kualitatif	The result of the study could also be a determinant towards making more reliable decisions on the planning process in HRM matters and implementation of associating program to increase management awareness and other employees,, involvement

10	(Prasetya et al., 2019)	Metode dan prosedur pelaksanaan rekrutmen, seleksi PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk	Deskriptif Kualitatif	Metode seleksi BRI Unit Cabang Tanjung Bumi adalah metode seleksi administrasi dan metode seleksi manajemen. Prosedur seleksi BRI Unit Cabang Tanjung Bumi dimulai dari Pengumuman rekrutmen pegawai, Pendaftaran peserta melalui online ke website, Seleksi administrasi, Wawancara tahap awal dengan HRD, Psikotest, Wawancara akhir dengan direksi, Medical check up,
----	-------------------------	---	-----------------------	--

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Rekrutmen merupakan suatu tahapan yang diterapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi guna mencari dan memikat parapelamar kerja sehingga dapat menemukan calon karyawan dan dilakukan penarikan karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Rekrutmen merupakan suatu permasalahan yang mendesak bagi perusahaan karena berkaitan dengan pengadaan tenaga kerja. Jika suatu proses rekrutmen berhasil atau menarik banyak pelamar yang memasukan amarannya maka probabilitas perusahaan mendapatkan karyawan terbaik bagi perusahaan atau organisasi semakin meningkat, karena perusahaan akan semakin banyak memiliki pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada. Rekrutmen sebagai salah satu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan dibutuhkan, dan juga kriteria yang perlu dimiliki oleh pelamar untuk menjadi seorang karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Rekrutmen pada dasarnya merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan agar memperoleh karyawan sesuai dengan jabatan yang kosong dalam suatu perusahaan. Untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yaitu sumber internal dan eksternal. Dalam melakukan pelaksanaan rekrutmen tentunya hal tersebut tidak dapat terpisahkan dari adanya proses rekrutmen dengan permulaan adanya perencanaan sumber daya manusia terlebih dahulu karena adanya permintaan dari seorang manajer sehingga diperlukan pengisian jabatan yang diperlukan. Untuk penempatan kerja terlebih dahulu perlu dilakukannya analisis informasi jabatan yang dilakukan untuk menetapkan permintaan dan penempatan kerja yang dibutuhkan. Proses rekrutmen masa ini memiliki berbagai macam Menurut (Satriyani & Atmaja, 2021).

(Hariandja dalam Endang A. Kartodikromo, 2017) menyatakan bahwa rekrutmen atau perekrutan diartikan sebagai proses penarikan

sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai atau karyawan.

2.3.2 Analisis Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

(Gatewood dalam Yullyanti, 2019) Menyatakan bahwa seleksi adalah proses pengumpulan dan evaluasi informasi terkini dan akurat tentang individu yang memperoleh tawaran pekerjaan. seleksi adalah berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan untuk pengembangan atau penerimaan, karena adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi sehingga dapat diperoleh pegawai yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan (Siagian dalam Yullyanti, 2019).

2.4 Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2018) Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang Bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. kerangka pikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan variabel yang diteliti. sintesa tentang hubungan variabel tersebut selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

GAMBAR 2.1
Kerangka Penelitian

