

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERFIKIR

2.1 Tinjauan Pustaka Penelitian

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut **Mangkunegara (2016)** mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerjadalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan lebih lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Terdapat enam fungsi manajemen sumber daya manusia menurut **Mangkunegara (2016)** yaitu sebagai berikut:

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja (*job orientation*)
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
 - a. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
 - b. Pengembangan (*karier*)
 - c. Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa mencakup:
 - a. Balas jasa langsung terdiri dari:
 - Gaji atau upah
 - Intensif
 - b. Balas jasa tak langsung terdiri dari:
 - Keuntungan (*benefit*)
 - Pelayanan atau kesejahteraan (*services*)
4. Integrasi mencakup:
 - a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Disiplin kerja
 - e. Partisipasi kerja
5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:
 - a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja
 - d. Konseling kerja
6. Pemisahan tenaga kerja mencakup:
 - a. Pemberhentian karyawan

2.1.2 Rekrutmen

2.1.2.1 Pengertian Rekrutmen

Pengertian rekrutmen menurut **Fahmi (2017)** mengemukakan bahwa:

Rekrutmen sering juga disebut dengan penarikan tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja (*recruitment*) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Untuk dipahami bahwa dalam proses penarikan tenaga kerja ini dilakukan melalui proses penjangkauan yang ketat dan detil dengan tujuan menghasilkan calon yang benar-benar dianggap layak.

Rekrutmen dilakukan untuk kebutuhan tenaga kerja baik yang bersifat jangka pendek, menengah maupun panjang. Untuk diperkerjakan di perusahaan dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan Rekrutmen

Penelitian terdahulu yang mendukung tujuan rekrutmen diantaranya penelitian yang dilakukan oleh **Setiani (2013)** yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa tujuan rekrutmen menurut **Henry Simamora (1997:214)** yaitu sebagai berikut:

1. Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
2. Tujuan pasca pengangkatan (*post-hiring goals*) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
3. Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (*spillover effects*) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

Tujuan utama dari proses rekrutmen adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat.

Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutmen itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang di sekitarnya.

2.1.2.3 Sumber-sumber Rekrutmen

Menurut **Mangkunegara (2016)** ada dua sumber dalam penarikan pegawai, yaitu sumber dari dalam perusahaan yang di upayakan melalui mutasi pegawai yang

mencakup promosi jabatan, transfer dan demosi jabatan, kedua sumber dari luar perusahaan yang diupayakan melalui iklan media massa, lembaga pendidikan, dan depnaker.

1. Sumber Dari Dalam Perusahaan

Upaya penarikan pegawai dapat dilakukan melalui proses memutasikam pegawai berdasarkan hasil evaluasi terhadap penilaian prestasi kerja dan kondite pegawai yang ada di perusahaan. Ada tiga bentuk mutasi pegawai, yaitu: promosi jabatan, transfer atau rokasi pekerjaan, dan demosi jabatan.

- a. Promosi jabatan, yaitu pemindahan pegawai dari satu jabatan tingkat jabatan yang lebih tinggi daripada jabatan sebelumnya.
- b. Transfer atau rotasi pekerjaan adalah pemindahan bidang pekerjaan pegawai kepada bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya.
- c. Demosi jabatan adalah penurunan jabatan pegawai dari satu jabatan tingkat jabatan yang lebih rendah atas dasar kondite dan prestasi kerjanya, atau akibat terjadinya penyederhanaan struktur organisasi.

2. Sumber Dari Luar Perusahaan

Upaya penarikan pegawai melalui iklan media massa, lembaga pendidikan, depnaker, dan lamaran kerja yang masuk perusahaan pada waktu sebelumnya.

a. Iklan media massa

Dalam hal ini perusahaan dapat memanfaatkan media massa sebagai sumber penawaran formasi kerja kepada masyarakat luas. Dengan menggunakan media massa tersebut dimungkinkan banyak lamaran kerja yang masuk ke perusahaan. Dengan demikian, memungkinkan perusahaan dapat menyeleksi calon yang betul-betul memenuhi persyaratan kualifikasi sesuai yang dibutuhkan untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.

b. Lembaga pendidikan

Perusahaan dapat menafaatkan lembaga pendidikan sebagai sumber penarikan pegawai. Dengan melalui lembaga pendidikan, perusahaan dapat memanfaatkan referensi atau rekomendasi dari pemimpin lembaga pendidikan mengenai calon yang memenuhi kualifikasi yang tepat untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan. Calon pegawai yang mendapat rekomendasi dari pemimpin lembaga pendidikan pada umumnya merupakan calon pegawai yang mempunyai prestasi akademik yang tinggi dan mempunyai kepribadian yang dinilai baik selama mereka menempuh pendidikan di lembaga pendidikan tersebut.

c. Depnaker

Perusahaan dapat memanfaatkan calon pegawai yang mendapat rekomendasi dari Departemen Tenaga Kerja. Dalam hal ini merupakan kewajiban perusahaan dalam rangka membantu program pemerintah dalam menyalurkan penduduk pencari kerja dan pengurangan pengangguran.

d. Lamaran kerja yang sudah masuk di perusahaan

Lamaran kerja yang sudah masuk di perusahaan perlu dipertimbangkan sebagai sumber penarikan pegawai. Melalui lamaran kerja yang sudah masuk, perusahaan dapat langsung menyeleksi lamaran yang memenuhi kebutuhan untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.

2.1.2.4 Metode Rekrutmen

Penelitian terdahulu yang mendukung metode rekrutmen diantaranya penelitian yang dilakukan oleh **Setiani (2013)** yang dalam penelitiannya

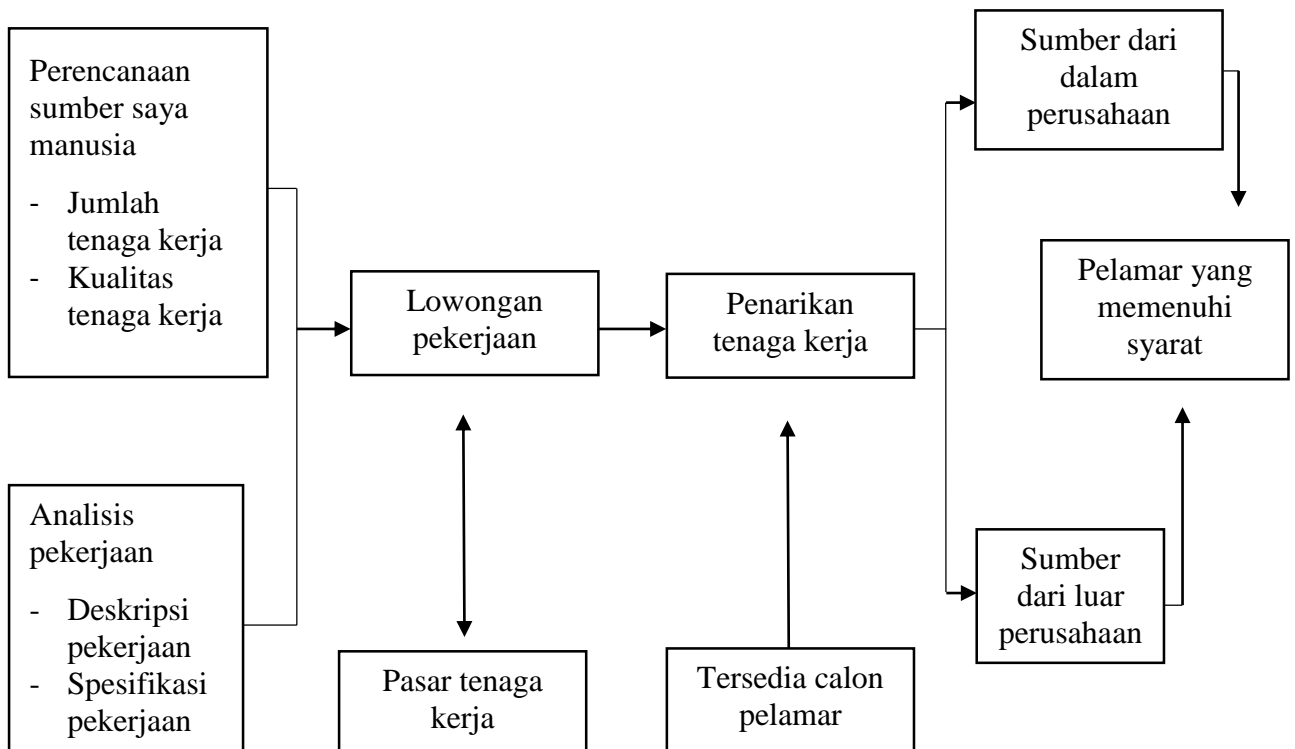
menunjukkan bahwa metode perekrutan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode perekrutan calon karyawan baru terdiri dari:

- a. Metode tertutup, yaitu perekrutan itu hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk menjadi relatif sedikit, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik akan semakin sulit.
- b. Metode terbuka, adalah perekrutan tersebut diinformasikan secara luas melalui metode seperti memasang iklan pada media massa baik cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka ini diharapkan banyak lamaran yang akan masuk, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas menjadi lebih besar.

2.1.2.5 Proses Rekrutmen

Menurut **Fahmi (2017)**, proses penarikan tenaga kerja (*recruitment*) dapat dijelaskan pada gambar sebagai berikut:

Gambar 2.1
Proses Penarikan Tenaga Kerja



2.1.2.6 Indikator Rekrutmen

Ada beberapa indikator yang harus diketahui dalam proses perekrutan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh **Hasibuan (2011:41)** indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain:

1. **Dasar Perekrutan**
Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.
2. **Sumber Perekrutan**
 - a. **Sumber internal**
Memutasikan karyawan yang memenuhi standar kualitas dari jabatan yang lowong tersebut yang biasanya diambil dari dalam perusahaan.
 - b. **Sumber eksternal**
Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan.
3. **Metode Perekrutan**
 - a. **Metode tertutup**
Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja yang biasanya hanya diinformasikan kepada saudara dan kerabat terdekat saja.
 - b. **Metode terbuka**
Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat.

2.1.2.7 Kendala-kendala Rekrutmen

Penelitian terdahulu yang mendukung tujuan rekrutmen diantaranya penelitian yang dilakukan oleh **Setiani (2013)** yang penelitiannya menunjukkan bahwa kendala-kendala yang dihadapi setiap perusahaan tidak sama, tetapi pada umumnya adalah:

1. **Kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi**
Kebijaksanaan organisasi yang mempengaruhi perekrutan itu adalah:
 - b. **Kebijaksanaan kompensasi dan kesejahteraan**
Jika perusahaan dapat memberikan kompensasi dan kesejahteraan yang cukup besar serta adil maka pelamar yang serius akan semakin banyak, tetapi sebaliknya jika gaji dan kesejahteraan rendah maka pelamar menjadi sedikit.
 - c. **Kebijaksanaan promosi**
Apabila kesempatan untuk promosi diberikan cukup luas maka pelamar yang serius semakin banyak, sebaliknya jika kesempatan untuk promosi sangat terbatas maka pelamar akan menjadi sedikit. Promosi merupakan idaman setiap karyawan, karena dengan promosi berarti status dan pendapatan akan bertambah besar.
 - d. **Kebijaksanaan status karyawan**

- Jika status karyawan menjadi karyawan tetap atau *full-time* maka pelamar semakin banyak, tetapi jika status karyawannya honorer/harian/*part-time* maka pelamar akan semakin sedikit.
- e. Kebijakan sumber tenaga kerja
Jika tenaga kerja yang akan diterima hanya bersumber dari tenaga kerja lokal maka pelamar yang serius akan sedikit, tetapi sebaliknya bila tenaga kerja yang akan diterima bersumber dari seluruh Nusantara, maka pelamar akan semakin banyak.
 2. Persyaratan-persyaratan jabatan
Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar akan menjadi sedikit, sebaliknya jika jumlah persyaratannya sedikit maka pelamarnya akan semakin banyak.
 3. Metode pelaksanaan perekrutan
Semakin terbuka perekrutan maka pelamarnya akan semakin banyak, sebaliknya apabila perekrutannya semakin tertutup maka pelamarnya semakin sedikit.
 4. Kondisi pasar tenaga kerja
Semakin besar penawaran tenaga kerja maka akan semakin banyak pula pelamar yang serius. Tetapi sebaliknya jika penawaran tenaga kerja sedikit maka pelamarnya juga menjadi sedikit.
 5. Soliditas perusahaan
Soliditas perusahaan dapat diartikan sebagai besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan, misal: besarnya perusahaan tersebut. Jika soliditas perusahaan besar maka pelamar akan semakin banyak. Sebaliknya jika soliditas perusahaan rendah maka pelamarnya akan semakin sedikit.
 6. Kondisi-kondisi lingkungan eksternal
Jika kondisi perekonomian tumbuh dengan cepat dan saingannya juga banyak maka pelamar akan sedikit, tetapi jika tingkat pertumbuhan perekonomian kecil atau depresi, maka pelamarnya akan semakin banyak.

2.1.3 Produktivitas

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas

Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Dalam laporan **Dewan Produktivitas Nasional tahun 1983** yang dikutip oleh **Sedarmayanti (2009)**, dikatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan: “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”.

Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Yang berkaitan dengan sikap mental produktif antara lain menyangkut sikap:

- a. **Motivasi**
- b. **Disiplin**
- c. **Kreatif**
- d. **Inovatif**
- e. **Dinamis**
- f. **Profesional**
- g. **Berjiwa kejuangan**

Pengertian produktivitas menurut **Paul Mali (1978:6-7)** yang dikutip oleh **Sedarmayanti (2009)** mengemukakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam waktu tertentu.

Selain itu **Whitmore (1979:2)** yang dikutip oleh **Sedarmayanti (2009)** memandang bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Sedangkan menurut **Sinungan (2006:35)** produktivitas mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut **Balai Pengembangan Produktivitas Daerah** yang dikutip oleh **Sedarmayanti (2009)**, enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah:

1. Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan antara tenaga kerja dalam pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenainkerja unggul.
4. Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berda pada jalur yang benar dalam berusaha.

Disamping hal tersebut, terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut **Sedarmayanti (2009)**, diantaranya adalah:

1. Sikap mental, berupa:
 - a. Motivasi kerja
 - b. Disiplin kerja
 - c. Etika kerja
2. Pendidikan
Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.
3. Keterampilan
Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.
4. Manajemen
Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.
5. Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P)

Dengan penerapan Hubungan Industrial Pancasila maka, akan:

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
 - b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
 - c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.
6. **Tingkat Penghasilan**
Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
 7. **Gizi dan Kesehatan**
Apabila pegawai dapat di penuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apabila bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
 8. **Jaminan Sosial**
Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.
 9. **Lingkungan dan Iklim Kerja**
Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.
 10. **Sarana Produksi**
Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.
 11. **Teknologi**
Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan:
 - a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
 - b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
 - c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.
 12. **Kesempatan Berprestasi**
Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.3.3 Pengukuran Produktivitas

Menurut **Sinungan (2003)** secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

2.1.3.4 Manfaat Dari Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut **Sinungan (2005:126)** manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.1.3.5 Indikator Produktivitas

Menurut **Simamora dalam Tulenan (2015:20)** indikator dalam produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu di ukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITI / TAHUN	JUDUL	METODE PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN	HASIL PENELITIAN
1.	Jusman Bin M. Tawil /2019 (Skripsi)	Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Daeng Kuliner Makassar	Pada penelitian terdahulu, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, metode statistic deskriptif dengan bantuan system komputerisasi (program computer SPSS versi 25) yang di awali dengan teknik pengumpulan data secara observasi, data kuesioner dan dokumentasi. Dan yang kedua menggunakan Teknik analisis data uji validitas dan reabilitas (uji instrument penelitian), analisis deskriptif dengan	Menggunakan variabel rekrutmen untuk mengetahui pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Dan sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dan menggunakan rumus regresi sederhana.	Penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian statistic deskriptif dengan bantuan system komputerisasi (program computer SPSS versi 25). Peneliti terdahulu melakukan penelitian pada tahun 2019 dengan objek yang berbeda.	Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa pengaruh proses rekrutmen terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar, ternyata di ketahui ada pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti.

			menggunakan rumus regresi sederhana dan uji t.			
2.	Tri Utama Akili/2018 (Skripsi)	Pengaruh Rekrutmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nurain Hasta Karya Gorontalo	Pada penelitian terdahulu metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, melalui analisis regresi linear sederhana dan uji korelasi Model Summary antara Rekrutmen (X) dan Produktivitas Kerja (Y). Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui wawancara dan	Menggunakan variabel rekrutmen untuk mengetahui pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Dan sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif	Penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian uji korelasi Model Summary antara Rekrutmen (X) dan Produktivitas Kerja (Y). Peneliti terdahulu melakukan penelitian pada tahun 2018 dengan objek yang berbeda.	Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nurain Hasta Karya Gorontalo. Semakin baik proses rekrutmen maka produktivitas kerja akan meningkat.

			pembagian kuisisioner.			
3.	Siska Tjut Nya Din dan Jacky S.B Sumarauw/ 2018 (Jurnal)	Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. HM Sampoerna. TBK	Pada penelitian terdahulu, metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda.	Menggunakan variabel rekrutmen untuk mengetahui pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.	Peneliti sebelumnya menggunakan variabel seleksi dan penempatan. Metode penelitian yang digunakan peneliti terdahulu adalah metode analisis regresi linier berganda. Peneliti terdahulu melakukan penelitian pada tahun 2018 dengan objek yang berbeda.	Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa secara simultan rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, namun secara parsial rekrutmen tidak berpengaruh.

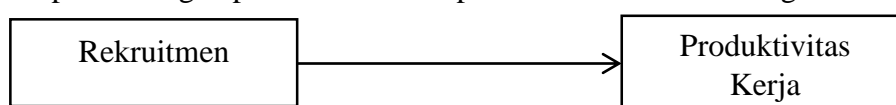
Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut **Uma Sekaran** dalam bukunya *Business Research (1992)* yang dikutip oleh **Sugiyono (2019)** mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel indenpenden dan dependen.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

Pengertian rekrutmen menurut **Fahmi (2017)** mengemukakan bahwa:

Rekrutmen sering juga disebut dengan penarikan tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja (*recruitment*) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Untuk dipahami bahwa dalam proses penarikan tenaga kerja ini dilakukan melalui proses penjarangan yang ketat dan detil dengan tujuan menghasilkan calon yang benar-benar dianggap layak.

Rekrutmen dilakukan untuk kebutuhan tenaga kerja baik yang bersifat jangka pendek, menengah maupun panjang. Untuk diperkerjakan di perusahaan dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Ada beberapa indikator yang harus diketahui dalam proses perekrutan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh **Hasibuan (2011:41)** indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain:

1. **Dasar Perekrutan**
Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.
2. **Sumber Perekrutan**
 - a. **Sumber internal**
Memutasikan karyawan yang memenuhi standar kualitas dari jabatan yang lowong tersebut yang biasanya diambil dari dalam perusahaan.
 - b. **Sumber eksternal**
Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan.
3. **Metode Perekrutan**
 - a. **Metode tertutup**
Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja yang biasanya hanya diinformasikan kepada saudara dan kerabat terdekat saja.
 - b. **Metode terbuka**
Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat.

Pengertian produktivitas menurut **Paul Mali (1978:6-7)** yang dikutip oleh **Sedarmayanti (2009)** mengemukakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam waktu tertentu.

Selain itu **Whitmore (1979:2)** yang dikutip oleh **Sedarmayanti (2009)** memandang bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut **Simamora dalam Tulenan (2015:20)** indikator dalam produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1. **Kuantitas kerja** merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. **Kualitas kerja** adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. **Ketepatan waktu** merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

2.4 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2019)** mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka peneliti akan merumuskan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut: **“Terdapat pengaruh positif**

rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sepakat Kerja Sejahtera Cilegon”.

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka peneliti mengemukakan definisi operasionalnya sebagai berikut:

1. Pengaruh positif adalah keikutsertaan seseorang dalam melaksanakan tugas yang harus dijalankan guna mencapai maksud dan tujuan.
2. Rekrutmen merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan.
3. Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Pemberian skor (nilai) pada setiap kuesioner menggunakan data 5-4-3-2-1 pembobotan ini dilakukan oleh likert, karena data yang diperoleh dalam penelitian ini berskala ordinal, sehingga hanya dapat membuat rangking sebagai berikut:

Sangat Setuju	(SS)	: 5
Setuju	(S)	: 4
Kurang Setuju	(KS)	: 3
Tidak Setuju	(TS)	: 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	: 1

Melengkapi hipotesis maka peneliti mengemukakan hipotesis statistik sebagai berikut:

- a) $H_0 : r_s < 0$ Rekrutmen (X) : Produktivitas Kerja (Y) <, artinya tidak ada pengaruh yang positif antara rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sepakat Kerja Sejahtera Cilegon.

- b) $H_1: r_{xy} \geq 0$: Rekrutmen (X) : Produktivitas Kerja (Y) > 0 , artinya terdapat pengaruh positif, antara rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sepakat Kerja Sejahtera Cilegon.
- c) r_{xy} : Sebagai simbol untuk mengukur eratnya hubungan dua variabel penelitian yaitu antara Rekrutmen (X) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
- d) Titik kritis digunakan untuk pengertian batas antara signifikan dengan non signifikan tentang suatu nilai yang telah dihitung.
- e) Alpha (α) yaitu tingkat kebebasan validitas dengan derajat kepercayaan 95% dengan tingkat kekeliruan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$.