

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERFIKIR

2.1 Tinjauan Pustaka Penelitian

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia beserta aktivitas-aktivitasnya dalam operasional perusahaan.

Terkait hal ini, **Dessler (2003)** telah menjelaskan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta keadilan. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu usaha untuk mengelola individu dalam perusahaan. Menurut Mondy, hal itu dilakukan dengan perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik agar dapat bekerja secara efisien dan efektif demi mencapai tujuan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu tentang pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia dalam perusahaan untuk mempercayai kinerja karyawan yang diharapkan dan sesuai dengan tujuan bersama.

2.1.2 Rekrutmen

A. Pengertian Rekrutment

Rekrutmen adalah serangkaian proses dalam penerimaan anggota baru dalam suatu organisasi atau perusahaan. Keberadaan rekrutmen diharapkan agar perusahaan memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Hal ini dilakukan untuk menjaga kelangsungan dari suatu perusahaan tersebut.

Menurut Filippo (dalam Hasibuan, 2000:40) dijelaskan bahwa “rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai yang mampu bekerja didalam organisasi. Dengan kata lain, perekrutan atau penarikan adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar mau melamar lowongan kerja yang ada pada suatu Lembaga atau organisasi”.

Aktivitas rekrutmen dapat menciptakan pengalaman yang positif bagi semua pelamar. Jika metode rekrutmen suatu perusahaan mempromosikan citra baik perusahaan, maka pelamar yang tidak lolos bisa mencoba kembali di masa yang akan datang dan mendorong orang lain untuk melihat perusahaan tersebut sebagai perusahaan baik. Dengan kata lain menurut Jackson dkk (2010), rekrutmen dapat mengatasi kebutuhan pekerja yang ada dan mengantisipasi kebutuhan pekerja di masa yang akan datang.

B. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Lalu hasil yang didapatkan dari proses

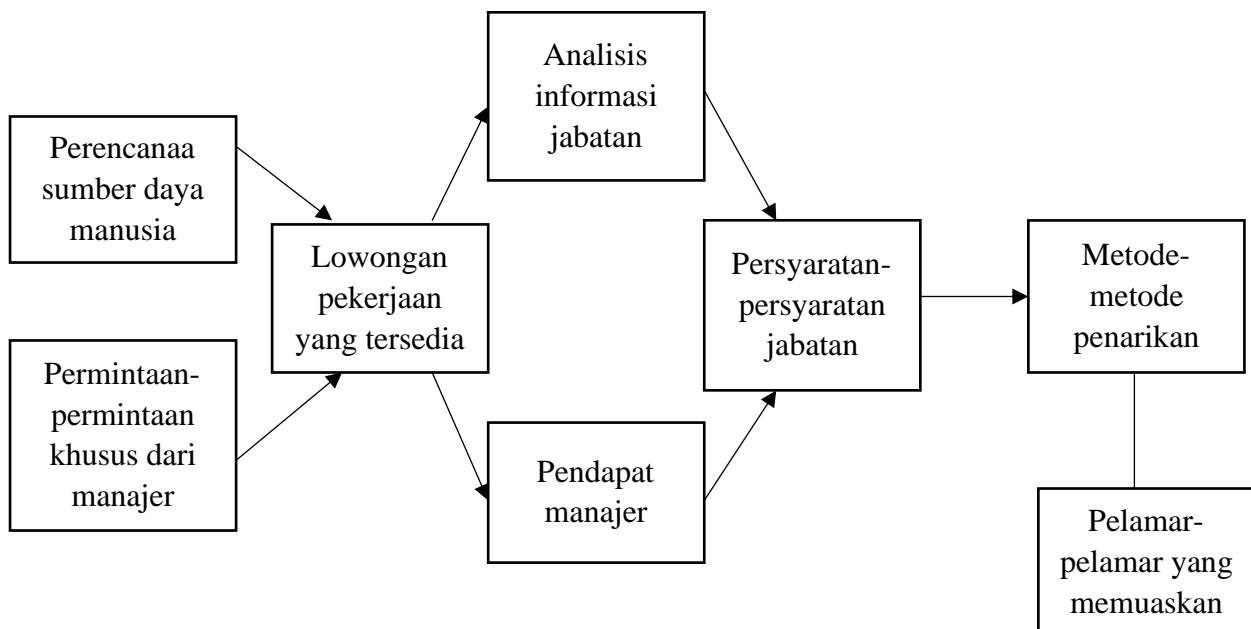
rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yaitu proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan.

Proses rekrutmen meliputi beberapa poin penting, menurut (Simamora 2006:221)

yaitu:

1. **Penyusunan strategi untuk merekrut**
Dalam penyusunan strategi ini, HRD bertanggung jawab dalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan akan direkrut, dimana dan kapan rekrutmen itu dilaksanakan.
2. **Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok / penyaringan**
Setelah lamaran-lamaran diterima, selanjutnya disaring untuk menyisihkan individu yang tidak memenuhi syarat berdasarkan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan. Dalam proses ini memerlukan perhatian yang besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat, sehingga di dalam proses ini dibutuhkan kecermatan dari pihak penyaring.
3. **Pembuatan kumpulan pelamar**
Kelompok pelamar terdiri dari individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

Gambar 2.1 Gambar Proses Rekrutmen



Sumber: T. Hani Handoko 2008

C. Tujuan Rekrutmen

Menurut Henry Simamora, rekrutmen memiliki beberapa tujuan diantaranya:

1. Untuk menarik sebagian besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk memenuhi standar kualifikasi organisasi.
2. Tujuan pasca pengangkatan merupakan penghasil karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
3. Meningkatkan citra umum organisasi, sehingga para pelamar yang gagal mempunyai kesankesan positif terhadap organisasi atau perusahaan.

Tujuan utama dari proses rekrutmen adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut dapat bekerja dengan optimal dan dapat bertahan dalam perusahaan untuk waktu yang cukup lama.

D. Sumber-sumber Rekrutmen

Menurut Yulasmi (2016:71) “rekrutmen bisa dikatakan berhasil bila perusahaan melaksanakan beberapa indikator yang dibutuhkan dalam proses perekrutan”. Beberapa indikator yang dimaksud yaitu:

1. Sumber-sumber rekrutmen dapat dilakukan dengan 2 sumber yaitu :
 - a. Sumber rekrutmen internal

Karyawan terbaik yang dipilih untuk mengisi jabatan yang kosong dapat diperoleh dari intern perusahaan. Posisi yang kosong ini dapat diberikan kepada karyawan yang memiliki kemampuan pada posisi tersebut, sehingga dapat memotivasi karyawan tersebut dan karyawan lainnya agar dapat bekerja

dengan lebih baik lagi. Secara internal, pengisian untuk posisi ini bisa dilakukan dengan adanya rotasi, demosi, atau promosi. Rotasi disini yaitu perpindahan jabatan pada level yang sama. Demosi penurunan jabatan sementara, sedangkan promosi merupakan kenaikan jabatan.

b. Sumber rekrutmen eksternal

Rekrutmen eksternal adalah suatu proses perekrutan yang bersumber dari luar perusahaan. Seluruh perusahaan membutuhkan perekrutan dari luar perusahaan jika tidak ada karyawan intern yang dianggap pantas untuk mengisi posisi jabatan yang diperlukan. Rekrutmen juga dibutuhkan bila perusahaan menjalankan ekspansi bisnis yang mengakibatkan peningkatan dalam kebutuhan tenaga kerja.

E. Metode-metode rekrutmen

a. Metode terbuka

Metode tertutup yaitu metode yang pelaksanaan rekrutmennya diinformasikan menggunakan iklan di media masa. Hal ini dilakukan untuk memperoleh banyaknya pelamar, agar kesempatan mendapatkan karyawan yang baik dan kompeten menjadi semakin besar.

b. Metode tertutup

Metode tertutup merupakan suatu metode yang pelaksanaan rekrutmennya hanya dikalangan terbatas, yaitu hanya untuk orang-orang dan karyawan tertentu saja, agar pelamar yang masuk tidak banyak sehingga akan kesulitan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

F. Hambatan-hambatan dalam proses rekrutmen

Proses rekrutmen bukanlah suatu kegiatan yang mudah dan sederhana. Banyaknya hambatan yang ditemui dalam kegiatan tersebut. Hambatan-hambatan yang dihadapi setiap perusahaan tidak sama, tetapi pada umumnya adalah:

a. Kebijaksanaan-kebijaksanaan dalam proses rekrutmen

Kebijaksanaan organisasi yang mempengaruhi perekrutan itu sendiri adalah:

1) Kebijaksanaan kompensasi dan kesejahteraan.

Jika suatu 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.

2) Kebijaksanaan promosi

Apabila kesempatan untuk promosi diberikan cukup luas maka pelamar yang serius semakin banyak, sebaliknya jika kesempatan untuk promosi sangat terbatas, maka pelamar menjadi sedikit. Promosi merupakan sesuatu yang diidamkan setiap karyawan, karna dengan promosi status dan pendapatan akan bertambah.

3) Kebijaksanaan status karyawan

Jika status karyawan menjadi karyawan tetap atau *full time* maka pelamar semakin banyak, namun jika status karyawan *honoror* / *harian* / *part time* maka pelamar akan semakin berkurang.

4) Kebijaksanaan sumber tenaga kerja

Jika tenaga kerja yang akan diterima hanya bersumber dari tenaga kerja lokal, maka pelamar yang serius akan sedikit. Namun, sebaiknya jika tenaga kerja yang akan diterima bersumber dari seluruh nusantara, maka pelamar akan semakin banyak.

b. Persyaratan-persyaratan jabatan

Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar, maka pelamar menjadi sedikit. Sebaliknya, jika jumlah persyaratan pelamar sedikit, maka pelamar akan semakin banyak.

c. Kondisi pasar tenaga kerja

Semakin besar penawaran tenaga kerja, maka semakin banyak juga pelamar yang serius. Tetapi jika penawaran tenaga kerja sedikit, maka pelamarnya juga akan sedikit.

d. Soliditas perusahaan

Soliditas perusahaan merupakan besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan. Jika soliditas perusahaan besar, maka pelamar akan semakin banyak. Sebaliknya, jika soliditas perusahaan rendah maka pelamar akan sedikit.

e. Kondisi-kondisi lingkungan eksternal

Jika kondisi perekonomian tumbuh dengan pesat dan pesaingnya banyak, maka pelamar akan sedikit, tetapi jika pertumbuhan ekonominya kecil, maka pelamar akan semakin banyak.

G. Indikator Rekrutmen

Dalam sebuah perekrutan, ada beberapa indikator yang harus diperhatikan dalam setiap perekrutan oleh perusahaan seperti yang dijelaskan oleh **Hasibuan (2011:41)** diantaranya yaitu:

1. **Dasar rekrutmen**
Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.
2. **Sumber perekrutmen**
 - a) **Sumber Internal**
Memutasikan karyawan yang memenuhi dari jabatan dengan lowongan tersebut.
 - b) **Sumber Eksternal**
Karyawan yang mengisi jabatan yang kosong direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja diluar dari perusahaan.
3. **Metode Rekrutmen**
 - a) **Metode tertutup**
Perekrutan hanya diinformasikan kepada pada karyawan atau orang-orang tertentu saja.
 - b) **Metode terbuka**
Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan yang menyebar luaskan kemasyarakat.

H. Teori Rekrutmen

Proses rekrutmen, dalam **Mila Badriyah (2015:90)** dapat dilakukan dengan dua teori atau pendekatan.

1. **Teori Rekrutmen “Pencarian”**
Teori rekrutmen “pencarian” (*prospecting theory of recruitment*) menyebutkan rekrutmen dapat dilakukan sebagai proses satu arah (*one way process*) yang dilakukan perusahaan untuk mencari calon karyawan.
2. **Teori Rekrutmen “Pasangan”**
Teori rekrutmen “pasangan” (*mating theory of recruitment*) mengemukakan bahwa calon karyawan ataupun manajer sama-sama mencari organisasi, sebagaimana organisasi mencari mereka.

Agar perusahaan dan pelamar dapat bertemu, terdapat tiga kondisi yang harus terpenuhi, yaitu:

- a. Media Komunikasi;

- b. Kecocokan dari pelamar antara karakteristik pribadinya dengan persyaratan kerja organisasi;
- c. Motivasi untuk pelamar;

Sebelum melakukan rekrutmen, perlu dilakukan sistem perencanaan sumber daya manusia yang meliputi perkiraan, permintaan, dan suplay karyawan atau tenaga kerja dalam perusahaan. Kegiatan perencanaan sumber daya manusia terdiri atas empat kegiatan yaitu:

- a. Inventarisasi persediaan sumber daya manusia, dengan cara menelaah dan menilai sumber daya manusia yang ada atau tersedia saat ini (jumlah, kemampuan, keterampilan, dan potensi pengembangan) serta menganalisis penggunaan sumber daya manusia.
- b. Perkiraan (peramalan) sumber daya manusia dengan cara melakukan prediksi atau tafsiran kebutuhan (permintaan) dan tawaran (suplay) sumber daya manusia pada waktu yang akan datang, baik jumlah (kuantitas) maupun kualitas.
- c. Penyusunan rencana sumber daya manusia dengan cara memadukan kebutuhan (permintaan) dengan penawaran (suplay) sumber daya manusia melalui rekrutmen (penarikan, seleksi, pelatihan, penempatan, pemindahan, promosi, dan pengembangan).
- d. Monitoring dan evaluasi, untuk memberikan umpan balik terhadap pencapaian tujuan sasaran perencanaan sumber daya manusia, perlu disusun rencana monitoring dan evaluasi serta indicator monitoring dan evaluasi tersebut.

2.1.3 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya yaitu suatu perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan pada sebuah perusahaan harus dapat memberikan sarana dan prasana sebagai penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut (Payaman, 2010) “Istilah kerja sendiri merupakan tujuan kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang)”.

Namun sebetulnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas lagi, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan suatu hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja yaitu tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang telah dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut pandangan Mahmudi (2010:20) “kinerja adalah tatanan tahap yang merupakan suatu *konstruk multideminsional* yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya”. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- a. Faktor personal/individual, yaitu kecapakan individu, dalam mengendalikan diri untuk menyelesaikan suatu permasalahan.
- b. Faktor kepemimpinan, yaitu keahlian manager dan *team leader*, dalam mengembangkan motivasi dan komitmen para karyawan.
- c. Faktor tim, yaitu kebersamaan dan perasaan senasib, dalam anggota tim.
- d. Faktor sistem, yaitu procedural aturan yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi.
- e. Faktor kontekstual (*situasional*), yaitu keadaan lingkungan sekitar.

C. Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut **Robert L. Mathis dan John H. Jackson**

(2006:378) adalah sebagai berikut:

1. **Kuantitas**
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. **Kualitas**
Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan dengan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
3. **Keandalan**
Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan super visi minimum. Keandalan yaitu mencakup konsistensi kerja dan keandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.
4. **Kehadiran**
Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.
5. **Kemampuan bekerja sama**

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang maksimal.

D. Teori Keseimbangan

Teori keseimbangan ini telah dijelaskan oleh **Wexley dan Yukl (dalam Sinabela, 2012, 2019)** yang mengatakan bahwa:

Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (benefit) dan terdapat rangsangan (inducement) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (reasonable). Teori keseimbangan diatas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai.

Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya, seorang pegawai juga harus memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh.

Untuk meningkatkan kinerja ini perlu dibuat standar pencapaian melalui penulisan pernyataan-pernyataan tentang berbagai kondisi yang diharapkan ketika pekerjaan akan dilakukan. Menurut Lijan Poltak Sinambela, kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, maka seseorang harus dapat meningkatkan kemampuannya dan keterampilannya.

2.1.4 Hubungan Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari proses rekrutmen menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012:58) “pada dasarnya sumber penarikan SDM dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu, dari dalam maupun dari luar perusahaan. Penarikan SDM dari dalam perusahaan adalah kebijakan manajemen SDM dalam memberikan kesempatan bagi karyawan yang sudah ada dalam perusahaan”. Biasanya proses ini dilakukan dengan mengumumkan pada pegawai tentang adanya lowongan melalui media sosial, atau publikasi perusahaan.

Hal ini sangat berhubungan dan sesuai dengan manfaat penilaian kinerja menurut **Sedarmayanti (2015:264)**:

Setiap penilaian kinerja akan memberikan peluang pada pegawai untuk mendapatkan promosi dan mengisi lowongan kerja yang ada pada perusahaan diantaranya menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu dan jurnal-jurnal yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Penelitian	Judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
Ayu Putri, Sri Nuringwahyu, Ratna Niken Hardiati Vol. 10, No.1, Januari 2021, hal 1-12 ISSN 2302-7150	Pengaruh rekrutmen dan seleksi pegawai terhadap kinerja pegawai	Penelitian yang dilakukan oleh Ayu, Sri, Ratna menggunakan 3 variabel yaitu rekrutmen , seleksi dan kinerja	Persamaan dengan penelitian ini yaitu samasama menggunakan metode penelitian kuantitatif	Tidak terdapatnya pengaruh antara proses rekrutmen terhadap kinerja pegawai. Artinya proses rekrutmen yang dilakukan pada kejaksaan belum memberikan kontribusi secara parsial terhadap kinerja karyawan

bnu Abdul Ghoni,(2021)	Pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan	Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan Ibnu Abdul Ghoni, (2021) yaitu terletak pada objek penelitiannya	Persamaan dengan penelitian ini sama-sama mencari pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan	Variable rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kopontren Sidogiri Pasuruan. Hal ini karena proses rekrutmen yang dilakukan oleh komponen Sidogiri Pasuruan telah diterapkan dengan baik, sehingga memperoleh karyawan yang berkualitas dan kinerja yang memuaskan.
------------------------	---	---	--	---

Sulfikar, (2020)	Analisis pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai pada DINAS PEKERJAAN UMUM PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN ENREKANG	Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan Sulfikar, (2020) yaitu terletak pada objek penelitiannya.	Persamaan dengan penelitian ini sama-sama mencari pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan.	Proses kinerja pegawai pada instansi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang (DPUKE) sudah berjalan dengan baik karena tujuan instansi teralisasi professional dan bertanggung jawab dalam bekerja sehingga tujuan instansi itu tidak akan tercapai sampai sekarang ini.
---------------------	--	--	---	--

Sumber: Hasil Studi Kepustakaan, 2021

2.3 Kerangka Pemikiran

Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu bidang dari manajemen umum, seperti manajemen pemasaran, keuangan dan manajemen operasi. Manajemen sumber daya manusia ini menjadi kajian penting untuk perusahaan, sebab perannya adalah pihak yang menjalankan dan mengolah factor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi tersebut.

Menurut Rivai (2005), “adanya manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara efektif, produktif, serta efisien untuk mencapai tujuan perusahaan”.

Rekrutmen adalah langkah awal untuk tercapainya tujuan perusahaan. Pelaksanaan rekrutmen yang gagal bias mempengaruhi kinerja karyawannya sehingga bias menghambat tujuan perusahaan. Pelaksanaan rekrutmen yang sesuai dan tepat, memiliki tujuan guna mencegah terjadinya kesulitan dalam melatih dan mencari karyawan. Fungsi manajemen SDM salah satunya yaitu guna memperoleh calon karyawan yang sesuai dengan syarat yang diperlukan dengan proses rekrutmen.

Menurut **Hasibuan (2011:41)** ada beberapa indikator rekrutmen, diantaranya yaitu:

1. **Dasar rekrutmen**
Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.
2. **Sumber perekrutmen**
 - a. **Sumber Internal**
Memutasikan karyawan yang memenuhi dari jabatan dengan lowongan tersebut.
 - b. **Sumber Eksternal**
Karyawan yang mengisi jabatan yang kosong direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja diluar dari perusahaan.
3. **Motode Rekrutmen**
 - a. **Metode tertutup**

Perekrutan hanya diinformasikan kepada pada karyawan atau orang-orang tertentu saja.

b. Metode terbuka

Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan yang menyebar luaskan kemasyarakat.

Setelah menguraikan beberapa pengertian diatas, selanjutnya peneliti akan membahas mengenai Kinerja. Terkait Kinerja, Moehariono (2012:11) telah menyimpulkan bahwa “Kinerja atau *performance* sebagai hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi atau perusahaan yang disertai kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya”.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur berdasarkan beberapa indikator menurut **Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378)** adalah sebagai berikut:

1. **Kuantitas**
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. **Kualitas**
Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan dengan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
3. **Keandalan**
Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan super visi minimum. Keandalan yaitu mencakup konsistensi kerja dan keandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.
4. **Kehadiran**
Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.
5. **Kemampuan bekerja sama**
Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang maksimal.

Dengan demikian, dalam hal ini peneliti menilai bahwa terdapat hubungan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Hubungan antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari proses rekrutmen menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012:58) “pada dasarnya sumber penarikan SDM dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu, dari dalam maupun dari luar perusahaan. Penarikan SDM dari dalam perusahaan adalah kebijakan manajemen SDM dalam memberikan kesempatan bagi karyawan yang sudah ada dalam perusahaan”.

Untuk itu, berdasarkan pemaparan diatas, maka hubungan antara indikator Variabel X dan indikator Variabel Y pada penelitian ini, dapat digambarkan seperti di bawah ini:

Gambar 2.2 Gambar Hubungan Antara Indikator Variabel X dan Indikator Variabel Y dalam Kerangka Pemikiran

