

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERFIKIR

#### 2.1 Tinjauan Pustaka Penelitian

Pada tinjauan pustaka penelitian ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian.

##### 2.1.1 Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu kegiatan perencanaan sumber daya manusia untuk mengisi jabatan atau lowongan pekerjaan yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Karena dengan merekrut pegawai akan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Rekrutmen merupakan tahap awal dari sebuah organisasi ataupun perusahaan

Adapun beberapa pendapat menurut para ahli tentang pengertian Rekrutmen antara lain sebagai berikut:

Menurut **Hasibuan (2013: 40)** rekrutmen adalah **“serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan memotivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan.”**

Menurut **Rivai (2010: 160)** mengatakan bahwa rekrutmen adalah **“serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan atau *kualified* sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.”**

Dalam buku sumber daya manusia **rekrutmen menurut Noe, dkk (2000)** didefinisikan sebagai pelaksanaan atau aktivitas organisasi awal dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari karyawan yang potensial.

Dari beberapa pengertian rekrutmen menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses untuk mencari, menemukan para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan, dalam proses rekrutmen perusahaan perlu mengetahui bagaimana kualitas maupun kuantitasn pegawai yang akan bekerja agar perusahaan tidak mengalami kegagalan.

### **2.1.2 Tujuan Rekrutmen**

Tujuan rekrutmen menurut **Rivai (2010: 161)** adalah “**menerima pemalar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.**”

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia disebutkan bahwa tujuan rekrutmen menurut **Simamora (1997)** memiliki beberapa tujuan, antara lain sebagai berikut:

1. Untuk memikat sebagian 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 adalah menghasilkan karyawan yang mampu melaksanakan tugas dengan baik dan memiliki sikap loyal kepada perusahaan sesuai jangka waktu yang ditentukan.
3. Meningkatkan citra umum organisasi, sehingga para pelamar yang gagal mempunyai kesan-kesan positif terhadap organisasi.
4. Sumber-sumber rekrutmen adalah pelamar langsung, lamaran tertulis, lamaran berdasarkan informasi, orang lain, jalur iklan, organisasi penempatan karyawan, organisasi pencari karyawan professional, Lembaga Pendidikan, organisasi profesi, serikar pekerja, dan melalui balai latihan kerja milik pemerintah.

Berikut landasar program rekrutmen yang baik menurut **Simamora (2004)**, mencakup empat faktor, yaitu:

1. Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat.
2. Program rekrutmen tidak pernah berkompromi standar seleksi
3. Berlangsung atas dasar berkesinambungan
4. Program rekrutmen itu kreatif, imajinatif, dan inovatif.

### 2.1.3 Penentuan Dasar Rekrutmen

Menurut **Hasibuan (2013: 41)**

Dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu supaya para pelamar yang memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya. Dasar penarikan harus berpedoman kepada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. Job specification harus diuraikan secara terperinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut. Misalnya batas usia, Pendidikan, jenis kelamin, dan kesehatan. Jika spesifikasi pekerjaan dijadikan dasar dan pedoman penarikan, karyawan diterima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan atau pekerjaan tersebut.

### 2.1.4 Metode Rekrutmen

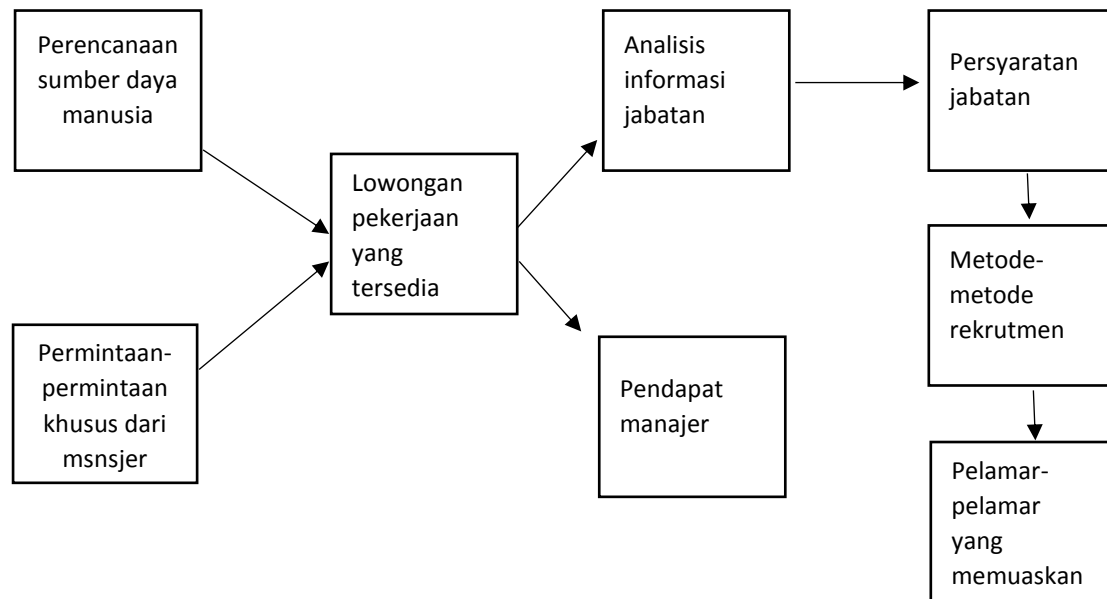
Menurut **Hasibuan (2013: 44)** Metode penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk kedalam perusahaan. Metode penarikan calon karyawan baru adalah sebagai berikut:

- a. **Metode Tertutup**  
Metode tertutup adalah penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik akan sulit.
- b. **Metode Terbuka**  
Metode terbuka adalah penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang qualified lebih besar.

Adapun metode lain menurut **Donni dan Suwatno dalam buku Manajemen SDM dalam organisasi Public dan Bisnis (2016: 69)**

- a. **Waiting Line/Queuing Theory Method (Teori Deret)**  
Yaitu mencoba menentukan jumlah karyawan yang bekerja atas beban kerja yang bervariasi setiap harinya. Seperti misalnya berapa jumlah pewawancara yang diperlukan apabila datangnya pelamar tidak teratur atau tidak dapat dipastikan.
- b. **Sampling Methode**  
Pengontrolan daftar investasi pembukuan, kesimpulan ciri-ciri populasi karyawan dan tingkat realibilitas yang khusus.
- c. **Linier Programming Methode**  
Menetapkan sumber-sumber yang jarang dalam kebiasaan yang umum dalam suatu perusahaan. Memilah-milah calon pekerja melalui symbol-simbol atau variable-variabel yang diterima untuk menjadi linier.
- d. **Decision Theory Methode**  
Badan eksekutif yang menetapkan langsung calon mana yang akan direkrut dan berapa banyak jumlah pekerja yang dibutuhkan.
- e. **Correlation Methode**  
Membandingkan korelasi fungsional departemen, terisi satu apakah menyebabkan terganggunya departemen yang lain.
- f. **Game Theory Methode**  
Persaingan antara pelamar kerja.
- g. **Indeks Number Methode**  
Ukuran dari turun naiknya harga, jumlah kegiatan perusahaan dikaitkan dengan suatu periode, disajikan dalam nomor-nomor variable.
- h. **Time Series Analisis Methode**  
Penafsiran penarikan tenaga kerja, biaya pelatihan, dan produksi, dalam satu periode tertentu.
- i. **Simulation Methode**  
Pengetesan pekerja melalui suatu simulasi proses pekerja rutin dalam jangka pendek atau pada waktu tes
- j. **Program Evaluasi Review Technique (PERT)**  
Memberi gambaran kepada calon pekerja yang diterima tentang jaringan kejadian dan kegiatan pekerja, penetapan sumber-sumber pertimbangan waktu dan ongkos, menyusun jaringan, dan saluran kritik dari prosedur penarikan.
- k. **Statistical Quality Control Chart Methode**  
Menentukan kelas-kelas departemen dengan menentukan kualifikasi syarat kerja tertentu untuk dapat memasukinya, sehingga dapat mengontrol dan menentukan laminasi kerja.
- l. **Inventori Models Methode**  
Menentukan karyawan dihubungkan dengan inventaris perusahaan.
- m. **Integrated Production Models Methode**  
Mengurangi sekecil mungkin biaya pekerja, produksi, dan inventaris.

**Gambar 2.1**  
**Proses Rekrutmen**



Proses rekrutmen menurut T. Hani Handoko

### 2.1.6 Prinsip-Prinsip Rekrutmen

Prinsip-prinsip rekrutmen menurut **Rivai (2010:161)** adalah sebagai berikut:

- a. **Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai.**
- b. **Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia.**
- c. **Biaya yang di perlukan diminimalkan.**
- d. **Perencanaan dan keputusan-keputusan strategi tentang rekrutmen.**
- e. **Flexibility**  
Adalah kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda, dan dengan berbagai individu tau kelompok. Flexibility membutuhkan kemampuan memahami dan menghargai pandangan yang berbeda dan bertentangan mengenai suatu isu, menyesuaikan pendekatannya karena suatu perubahan situasi.

### 2.1.7 Sumber Rekrutmen

Menurut **Rendal S. Schuler dan Susan E. Jeckson (1997)** sumber rekrutmen meliputi sumber internal dan sumber eksternal.

- a. **Sumber Internal**  
Sumber-sumber internal dalam rekrutmen meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindah tugaskan atau dirotasi tugasnya, serta mantan karyawan yang dikaryakan dan dipanggil kembali.  
Kebijakan rekrutmen internal memiliki beberapa kelebihan yaitu:

- 1) Sebagian orang umumnya dapat menilai keahlian, pengetahuan, dan karir mereka.
- 2) Manajemen perusahaan dapat menilai keahlian, pengetahuan, dan keistimewaan dari kalangan karyawan yang ada saat ini secara lebih akurat.
- 3) Individu yang direkrut atau ditarik kedalam perusahaan tentunya lebih mengenal perusahaan dan orang-orangnya, sehingga lebih cepat dalam beradaptasi.

Kebijakan rekrutmen internal juga memiliki beberapa kelemahan yaitu:

- 1) Memicu pertikaian internal
- 2) Tidak adanya kemungkinan atau keragaman dalam organisasi.
- 3) Adanya kemungkinan duplikat pegawai mengikuti kebiasaan atau budaya yang ada, baik itu positif atau negative.
- 4) Ketertinggalan terhadap perubahan teknologi.
- 5) Adanya kekosongan yang terjadi karena perpindahan pekerjaan.

#### b. Sumber Eksternal

Merupakan sumber untuk mendapatkan karyawan dari luar perusahaan yang memiliki bobot atau kualifikasi tertentu

Kebijakan rekrutmen eksternal memiliki beberapa kelebihan yaitu:

- 1) Orang-orang yang direkrut dari luar perusahaan membawa beragam ide dan wawasan baru kedalam perusahaan.
- 2) Tidak terlalu mengubah hirarki yang ada di dalam organisasi.
- 3) Meredakan perselisihan internal yang terjadi karena adanya perebutan posisi di dalam perusahaan.

Kebijakan rekrutmen eksternal juga memiliki kelemahan yaitu:

- 1) Memiliki resiko karena perusahaan tidak mengetahui secara detail mengenai keahlian atau spesifikasi yang dimiliki oleh pegawai yang berasal dari eksternal.
- 2) Perusahaan membutuhkan waktu dan biaya yang lebih tinggi terhadap pengadaan pegawai yang berasal dari eksternal karena pegawai membutuhkan waktu beradaptasi dan mengenal perusahaan.
- 3) Pegawai lama atau intern merasa tidak puas dengan perusahaan karena tidak memiliki kesempatan yang besar untuk mendapatkan promosi.

## 2.2 Produktivitas

### 2.2.1 Pengertian Produktivitas

Keuntungan dalam perusahaan merupakan salah satu faktor kegiatan industrialisasi. oleh karena itu produktivitas menjadi salah satu hal penting dalam meningkatkan kualitas dan daya saing perusahaan dalam mencapai tujuan.

Berikut ini adalah pengertian produktivitas menurut para ahli:

Husein Umar dalam Widodo (2015: 219), bahwa ‘**produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) . *Output* meliputi jumlah barang atau jasa yang**

**dihasilkan dan *input* meliputi tenaga kerja, bahan baku, modal, energi, dan lain-lain.’’**

**Ramayani 2004, ‘’produktivitas adalah sikap mental yang mementingkan usaha terus menerus untuk menyesuaikan aktivitas ekonomi terhadap kondisi yang berubah. Sikap mental untuk menerapkan teori serta metode-metode dan kepercayaan yang teguh akan kemajuan umat manusia.’’**

**Menurut pendapat Hasibuan dalam Hatartik (2014: 208), ‘’produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitungan antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung.’’**

Dalam *Rome Conference Eorupan Productivity Agency* tahun 1958 disebutkan bahwa:

- a) **Produktivitas adalah tingkat efisiensi dan efektivitas dari penggunaan elemen produktivitas.**
- b) **Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada kemarin dan hari esok yang lebih baik dari hari ini.**

Dari pengertian produktivitas di atas ada yang berpendapat bahwa produktivitas merupakan sikap mental yang dimiliki seseorang dengan pandangan bahwa prinsip hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari besok harus lebih baik dari hari ini. Dan pendapat lain tentang produktivitas yaitu tentang kemampuan menghasilkan barang dan jasa dalam sebuah perusahaan. Bisa disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kinerja seseorang dalam menghasilkan produk, semakin tinggi produktivitas maka akan semakin tinggi juga produk yang dihasilkan bahkan bisa sesuai dengan target dan bisa melebihi target, tetapi jika produktivitasnya rendah maka produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang ditargetkan dan bisa membuat perusahaan tersebut tidak berkembang.

### 2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Banyak faktor yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (Sulistiyani dan Rosidah, 2003: 2013), yaitu:

1. *Knowledge* (Pengetahuan)

Pengetahuan merupakan salah satu yang mendasari pencapaian produktivitas. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi seorang pekerja diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

2. *Skill* (Keterampilan)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekerjaan. Dengan adanya keterampilan seorang pekerja mampu untuk melakukan pekerjaannya atau menyelesaikan pekerjaannya yang bersifat teknis.

3. *Abilities* (Kemampuan)

Merupakan sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pekerja, biasanya berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan. Jadi apabila seorang pekerja telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi diharapkan pula memiliki *ability* yang tinggi pula.

4. *Attitude* (Sikap)

Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Tentunya sikap yang dimaksud di sini adalah sikap yang positif, di mana kebiasaan-kebiasaan yang positif tersebut akan mempengaruhi perilaku seorang dalam pekerjaannya.

5. *Behavior* (Perilaku)

Perilaku ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya.

Menurut Sedarmayanti (2009: 72-77), terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, di antaranya adalah:

1. Sikap mental, berupa:

- Motivasi kerja,
- Disiplin kerja, dan
- Etika kerja

2. Pendidikan

Seseorang yang mempunyai pendidikan tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai melakukan tindakan yang produktif.

3. Keterampilan

Bila pegawai makin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil bila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang baik.



#### 4. Manajemen

Dalam hal ini manajemen yang dimaksud berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau pun memimpin serta mengendalikan bawahannya. Bila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga bisa menimbulkan tindakan yang lebih produktif.

#### 5. Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P)

Dengan penerapan Hubungan Industrial Pancasila maka, akan:

- Menciptakan ketenangan tenaga kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat
- Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

#### 6. Tingkat Penghasilan

Bila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

#### 7. Gizi dan Kesehatan

Bila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, ditambah lagi semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

#### 8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan 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 pekerjaannya.

#### 10. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Bila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

#### 11. Teknologi

Bila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan:

- Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi
- Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

#### 12. Kesempatan Berprestasi

Pegawai yang bekerja selalu mengharapkan peningkatan karier yang akan bermanfaat bagi dirinya maupun bagi organisasi. Bila terbuka kesempatan berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan

dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

### 2.2.3 Jenis-Jenis Produktivitas

Menurut *Sumanth*, dikutip dalam buku Manajemen Operasi penulis Maun Jamaludin tahun 2019 ada tiga jenis dasar produktivitas yaitu:

1. **Produktivitas Parsial** adalah perbandingan antara keluaran dengan salah satu faktor masukan, misalnya: produktivitas tenaga kerja yang merupakan perbandingan keluaran dengan masukan.
2. **Produktivitas Dua Faktor** adalah perbandingan antara keluaran bersih dengan masukan tenaga kerja dan masukan kapital di mana keluaran bersih adalah keluaran total akurasi jumlah barang dan jasa yang di beli.
3. **Produktivitas Total** adalah perbandingan antara keluaran dengan jumlah seluruh faktor masukkannya. Jadi pengukuran produktivitas total mencerminkan pengaruh bersama seluruh masukan dalam menghasilkan keluaran.

### 2.2.4 Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana dan tujuan yang dicapai oleh perusahaan untuk menganalisa dan mendorong efesiensi produksi juga mengetahui produktivitas kerja karyawan sejauh mana produktivitas yang dicapai oleh karyawan.

Menurut Dharma (1995) **“untuk dapat mengetahui para karyawan secara objektif dan akurat kita haru mampu mengukur tingkat produktivitas kerja mereka.”** dan

menurut Begawan manajemen modern, Peter F. Drucker (1910-2005) mengatakan:

**“Jika anda tidak dapat mengukur maka anda tidak dapat mengaturnya.”**

Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketetapan waktu:

1. **Kuantitas kerja** adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. **Kualitas kerja** merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari produk yang dihasilkan oleh karyawan, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan keryawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta 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 di awal waktu sampai menjadi output.

Produktivitas kerja dapat digambarkan dengan rumusan sebagai berikut:

Dewan produktivitas Nasional 1983 yang dimuat dalam produktivitas dan manajemen suntingan J. Rivanto, mengemukakan cara pengukuran produktivitas kerja. Produktivitas kerja dapat digambarkan dengan rumusan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Hasil Sebenarnya}}{\text{Total hari kerja sebenarnya}}$$

Keterangan:

1. Hasil sebenarnya adalah hasil aktual per periode tertentu
2. Total hari kerja sebenarnya adalah merupakan hasil perkalian antara jumlah karyawan pada suatu periode tertentu dengan hari kerja aktif dalam periode yang bersangkutan (Hasibuan, 1996).

Dalam Murchdarsyah Sinungan (2003: 23) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dibedakan dalam tiga jenis yang 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 inilag yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.**

Menurut teori di atas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kerja merupakan suatu kegiatan produk pada perusahaan agar dapat dinilai bagaimana tingkat keberhasilan kinerja yang di mana berhubungan antara keluaran dengan masukan dan menghasilkan barang dan jasa.

### 2.2.5 Manfaat Produktivitas

Menurut Gasperetz bahwa terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi, antara lain:

1. Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
2. Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun pendek.
3. Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan tingkat target produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat diterapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada di antara tingkat produktivitas yang diukur.
6. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antar organisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global.
7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
8. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus-menerus.

### 2.2.6 Unsur-Unsur Produktivitas

Dalam unsur produktivitas harus memiliki aspek-aspek seperti efisiensi, efektivitas, dan kualitas, berikut pengertian efisiensi, efektivitas dan kualitas:

1. Efisiensi merupakan suatu pengukuran untuk membandingkan penggunaan masukan (*input*) dengan penggunaan masukan yang sebenarnya. Pengertian efisiensi berorientasi pada masukan.
2. Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai baik secara kualitas, kuantitas, maupun waktu. Peningkatan efektivitas berorientasi pada output semakin besar target yang dicapai maka semakin tinggi tingkat efektivitasnya.

3. Kualitas merupakan salah satu yang sulit diukur secara matematis melalui rasio keluaran-masukan. Namun sudah jelas bahwa kualitas masukan dan kualitas proses dapat menentukan tingkat kualitas keluaran.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan juga untuk mencari inspirasi.

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yaitu tingkat pendidikan dan produktivitas kerja

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Terdahulu	Persamaan	Perbedaan
1.	Jusman Bin M. Tawil	Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Daeng Kuliner Makassar	Variabel Bebas: Rekrutmen  Variabel Terikat: Produktivitas Kerja  Metode : Kuantitatif	Objek Penelitian: CV. Daeng Kuliner Makassar
2.	Aditya Meidi Aditama	Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aneka Sandang Bandung	Variabel Bebas: Rekrutmen  Variabel Terikat: Produktivitas kerja  Metode: Kuantitatif	Judul: Kinerja Karyawan  Objek Penelitian: CV. Aneka Sandang Bandung

3.	Wisdalia Maya Sari	Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sindang Brothers Kota Lubuklinggau	Variabel Bebas: Rekrutmen  Variabel Terikat: Produktivitas Kerja  Metode: Kuantitatif	Objek Penelitian: PT. Sindang Brothers Kota Lubuklinggau  Judul: Penempatan Kerja
----	-----------------------	--	---	--

*Sumber: Hasil Studi Kepustakaan 2022*

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir menggambarkan pengaruh antara variable bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja. Dalam penelitian ini model hubungan antara variabel bebas yaitu rekrutmen. Dan variabel terikat nya yaitu produktivitas kerja. Sebuah perusahaan tentunya memerlukan sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan pencapaian tujuan pada perusahaan. Produktivitas kerja yang meningkat merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam sebuah perusahaan/organisasi, semakin tinggi kualitas dalam perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas perusahaan di mana keberhasilan tersebut tergantung pada sumber daya manusia.

Rekrutmen merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan/organisasi, dan menjadi langkah pertama untuk mencari calon pegawai sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan dengan mencari kualifikasi yang baik, karena seiring berjalannya waktu dan berkembangnya usaha tetap membutuhkan seorang pekerja yang mau dan sungguh-sungguh dalam bekerja dan bertanggung jawab dengan tugas yang sudah diberikan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2011: 33) **“penarikan adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai.”**

Hasibuan (2014: 110) **“rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi.”**

Rivai (2009: 112) menjelaskan bahwa **“rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.”**

Yuniarsih dan Suwanto (2008: 102) menyatakan bahwa **“perekrutan merupakan kegiatan untuk mendapat sejumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya.”**

Indikator dari rekrutmen menurut Hasibuan (2011: 41) yaitu:

- 1) **Dasar Rekrutmen**  
Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.
- 2) **Sumber Perekrutan**
  - **Sumber Internal**  
Memutasikan karyawan yang memenuhi standar kualitas dari jabatan yang lowong tersebut yang biasanya diambil dari dalam perusahaan.
  - **Sumber Eksternal**  
Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan.

### 3) Metode Perekrutan

#### ➤ Metode Tertutup

Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja yang biasanya hanya diinformasikan kepada saudara dan kerabat terdekat saja.

#### ➤ Metode Terbuka

Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat.

Salah satu cara agar produktivitas perusahaan meningkat yaitu dengan adanya para karyawan yang memiliki wawasan luas di mana wawasan tersebut bisa dimiliki dari pendidikan dan pembelajaran yang tinggi dan mempunyai inovasi juga kreativitas, karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga wawasan dan ilmu yang dimilikinya.

Setelah menguraikan pengertian diatas, selanjutnya peneliti akan membahas tentang produktivitas.

Marwanyah (2016) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai **“hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya.”** Dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.

Sinungan (2017: 12) produktivitas diartikan sebagai **“hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya.”**

Robbins (Droussiotis, 2004) produktivitas adalah **“ukuran kinerja termasuk efektivitas dan efisiensi. Efektivitas mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan, sedangkan efisiensi mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan-tujuan ini menggunakan sumber daya minimum dan mendapatkan output**



**maksimum.”** Produktivitas dapat dipelajari untuk organisasi secara keseluruhan, kelompok atau individu pekerja.

Yang sudah di jelaskan oleh Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi

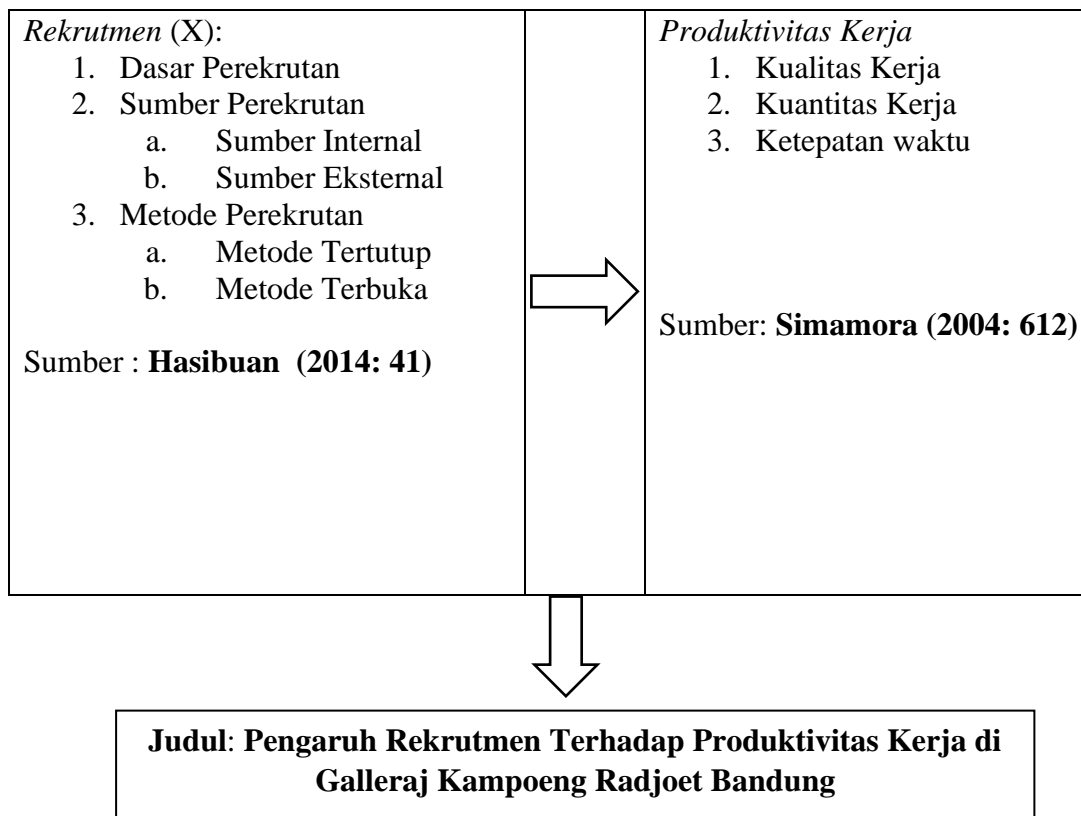
**1. Kuantitas Kerja**

**2. Kualitas Kerja**

**3. Ketepatan Waktu**

Berdasarkan paparan diatas, maka hubungan antara indikator Variabel X dan indikator Variabel Y penelitian ini dapat digambarkan dalam bagan di bawah ini:

**Tabel 2.2**  
**Hubungan Antara Indikator Variabel X dan Indikator Variabel Y**  
**Dalam Kerangka Pemikiran**



## 2.5 Hipotesis

Menurut Sugiono (2012: 96) menyatakan.

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian di mana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris dengan data.”

Berdasarkan uraian di atas dan hasil penelitian terdahulu, peneliti mengutarakan suatu hipotesis yaitu: **“Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Rekrutmen dan Produktivitas Kerja di Galleraj Kampoeng Radjoet Bandung”**.

Pembahasan hipotesis di atas di mudah kan dengan definisi operasional sebagai berikut:

- a. Pengaruh positif atau daya timbul yang dapat membuat hal lain berubah secara searah. Hal tersebut menunjukam rekrutmen mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja
- b. Signifikan merupakan pengaruh atau dampak yang tidak bisa lepas dari persoalan yang memiliki makna kebenaran.
- c. Rekrutmen merupakan kegiatan untuk mencari pegawai yang nantinya akan bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan memiliki kemampuan, keahlian, juga pengetahuan.
- d. Produktivitas merupakan hubungan antara *input* dan *output* barang maupun jasa dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.
- e. Galleraj Kampoeng Radjoet Bandung adalah UMKM yang bergerak di bidang *Fashion* yang beralamat di Jl. Binong Jati No. 124, Bandung

Untuk melengkapi hipotesis konseptual, maka peneliti mengemukakan hipotesis statistik sebagai berikut:

- a.  $H_0 : r_s < 0$  : Rekrutmen (X) : Produktivitas Kerja (Y)  $< 0$ , artinya tidak ada pengaruh positif antara Rekrutmen terhdapat Produktivitas Kerja pada Galleraj Kampoeng Radjoet Bandung.
- b.  $H_1 : r_s > 0$  : Rekrutmen (X) : Produktivitas Kerja (Y)  $< 0$ , artinya terdapat pengaruh yang positif, antara rekrutmen dengan produktivitas kerja pada Galleraj Kampoeng Radjoet Bandung.

- c.  $r_s$ : kolerasi, merupakan simbol untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel penelitian yaitu antara Rekrutmen (X) : Produktivitas Kerja (Y).
- d. Titik kritis, merupakan titik yang digunakan untuk menentukan batas antara nilai signifikan dan tidak signifikan di sekitar nilai yang dihitung.
- e. Alpha ( $\alpha$ ) yaitu derajat kebebasan validitas dengan tingkat kesalahan sebesar 5% atau  $\alpha = 0.05$ .