**BAB II  
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

1. Kajian Pustaka
2. Manajemen

Griffin (2015:8) menyatakan bahwa manajemen merupakan suatu rangkaian aktifitas (perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengendalian sumber daya untuk mencapai sasaran (*goal*) secara efektif dan efisien. Efisien berarti menggunakan berbagai sumber daya secara terencana. Sedangkan efektif berarti membuat keputusan yang tepat dan mengimplementasikan dengan sukses.Plunket, Allen dan Attner (2013:19) menyatakan bahwa manajemen ”*Definition management states at goals are set and achieved by (the) exercising of related functions - planning, organizing, staffing, leading and controlling*”. (Definisi manajemen menyatakan bahwa tujuan ditetapkan dan di capai oleh menjalankan fungsi-fungsi terkait perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan). Menurut Frederick W. Taylor (2012:17*) “The art of management, is defined as knowing exactly what you want to do and than seeing that they do it in the best and cheapest way”*. (Ilmu manajemen itu dapat diterjemahkan sebagai ilmu pengetahuan yang mandiri, yang sebenarnya akan anda kerjakan, selanjutnya mengkaji apakah sesuatu itu dikerjakan dengan cara terbaik serta termudah).

Menurut Kristiawan (2017:1) Manajemen merupakan “Ilmu dan Seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen : *planning*, *organizing*, *actuating* *and controlling* agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien”. Mangkunegara (2015:16) menyatakan bahwa manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Ivancevich, et all. (2015:5) *“Management is the process undertaken by one or more persons to coordinate the activities of other persons to achieve result not attainable by any one person acting alone”*. (Manajemen adalah suatu proses yang dilakukan oleh seseorang atau lebih untuk mengkoordinasikan kegiatan dengan orang lain dalam rangka mencapai hasil yang tidak dapat dicapai oleh seseorang melakukan kegiatan sendiri).

1. Tujuan Dan Fungsi Manajemen.

Menurut Terry dalam Afifudin (2015:18-19) manajemen merupakan suatu bentuk kegiatan yang dilaksanakan oleh seorang manajer dengan menjalankan fungsi manajemen terdiri dari *planning*, *organizing*, *staffing*, *motivating*, *contoling*. Menurut Siregar (2020:56) bahwa terdapat tiga fungsi dalam manajemen meliputi “Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi”. Henry Fayol (2017:3)menyatakan bahwafungsi-fungsi manajeman terdiri dari: *planning, organizing, commanding, coordinating, controlling*. Menurut Griffin (2015:305) dalam penerapan manajemen terhadap organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari fungsi-fungsi manajemen meliputi: *planning, organizing, leading, controlling.* Ahli manajemen yang lain bernama Siagian (2013:21) menjelaskan fungsi manajemen itu terdiri dari *planning, organizing, actuating, controlling.* Robbin dan Coulter (2017:4) menjelaskan bahwa fungsi manajemen terdiri dari *planning, organizing, leading, controlling.* Menurut Pananrangi (2017:1)fungsi manajemen terdiri dari *planning, organizing, actuating, controlling.*

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Andrew F Sikula dalam Mangkunegara (2015:2) bahwa manajemen SDM adalah ilmu ataupun seni yang mengatur sumber daya manusia yang bekerja dalam perusahaan baik yang berorientasi profit maupun yang berorientasi sosial. Edy Sutrisno (2016:7) menyatakan bahwa manajemen SDM melibatkan: “perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Mangkunegara (2011:2) menyatakan bahwa manajemen SDM sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan SDM, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan.

Berdasarkan penjelasan beberapa ahli tersebut peneliti melihat bahwa sumber daya manusia menjadi motor penggerak organisasi atau perusahaan yang memiliki peran yang strategis, dengan manajemen SDM organisasi atau perusahaan akan menjadi teratur dalam mengatur pegawai seperti : perencanaan, proses rekrutmen, penempatan, kompensasi, kompetensi dalam meningkatkan *skill* pegawai, dan merencanakan peningkatan kinerja dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

1. Perilaku Organisasi

Interaksi antara sesama manusia didalam manajemen SDM terdapat pada ilmu tentang perilaku organisasi. Moorhead dan Grifin (2013:3) menyatakan bahwa perilaku organisasi adalah studi mengenai perilaku manusia dalam situasi organisasi yang merupakan titik temu antara perilaku individu dan organisasi. Menurut Chermerhorn et.al. (2010:4): *“Organizational behaviour is the study of individuals and groups in organizations”*. Robbins (2015:24) menyatakan bahwa perilaku organisasi adalah suatu perilaku yang terkait dengan studi keorganisasian tentang SDM dan psikologi individu pegawai serta bidang studi yang mempelajari tentang interaksi manusia dalam organisasi. Menurut Luthans (2015:20) “*Organizational behavior can be defined as the understanding, predicting and management of human behavior in organization”.* Robbins (2016:12) *is a field of study that investigates the impact that individuals, group, and structure have on behaviour within organizations, for the purpose of applying such knowledge toward improving an organization’s effectiveness.* Menurut Syamsir Torang (2013:24) bahwa perilaku organisasi didefinisikan penelaahan perilaku, sikap dan prestasi manusia dalam kerangka organisasi, sependapat dengan Robbins dan Coulter (2015:51) menjelaskan perilaku organisasi berfokus pada dua bidang utama. Pertama, *organization behavior* membahas perilaku individu, didasarkan pada sumbangan awal dari ahli-ahli psikolog, bidang ini mencakup topik-topik seperti sikap, kepribadian, persepsi, pembelajaran, dan motivasi. Kedua, *organization behavior* membahas perilaku kelompok, yaitu mencakup norma, peran, pembentukan tim, kepemimpinan dan konflik. Miftah Thoha (2016:33) menyatakan bahwa perilaku organisasi pada hakekatnya adalah hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasi.

1. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen yang baik akan menentukan pada kualitas SDM begitu juga sebaliknya proses rekrutmen yang tidak baik dapat menjadikan awal kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi. Rivai (2018:16) menyatakan bahwa proses rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika perusahaan memerlukan dan membuka lowongan kerja sampai mendapatkan calon yang memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan/lowongan kerja. Menurut Thoha (2016: 7) proses rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi lowong. Siagian (2011:101) menyatakan bahwa “proses rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah tenaga kerja sesuai kualifikasi untuk jabatan tertentu dalam perusahaan”. Proses rekrutmen akan terjadi apabila adanya formasi, pensiun, posisi ataupun jabatan yang kosong.

Rencana Tindakan Yang ditetapkan

Metode Rekrutmennt

*Indocements*nts

Pelamar

yang memuaskan

Permintaan Khusus Manajer

Perencanaan

SDM

Lowongan

Pekerjaan

yang

Teridentifikasi

Informasi Analisis Pekerjaan

Persyaratan Pekerja

Komentar

Manajer

Internal

Ekternal

**Gambar 2.1** Skema Tahapan Proses Rekrutmen

Sumber: Rivai Zainal (2018:126)

1. Dimensi Proses Rekrutmen

Lubis (2018:40) proses rekrutmen yang efektif perlu ukuran dimensi yang jelas meliputi sistem, standar, tim penguji kredibel sehingga hasil rekrutmen sesuai dengan sasaran dan tujuan organisasi. Penjelasan dimensi proses rekrutmen yang efektif sebagai berikut:

1. Memiliki sistem rekrutmen yang jelas.
2. Memiliki standar sesuai kebutuhan tentang : pengetahuan, keahlian, dan prilaku yang dipersyaratkan.
3. Dilakukan oleh tim seleksi rekrutmen yang kredibel, ini bisa dilakukan oleh orang dalam (internal) maupun pihak eksternal yang profesional yang memahami kebutuhan yang diperlukan.

Menurut Noe dalam Yullyanti (2009:131) *"Human resource planning (HRP) is the process of systematicaly reviewing human resource requirements to ensure that the required numbers of employees, with the required skills are available when they are needed"*.Artinya perencanaan kebutuhan pegawai secara tepat sesuai dengan beban kerja dan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan yang dimiliki oleh organisasi. Menurut Sutrisno (2011:45-46) bahwa untuk memenuhi SDM yang berkualitas dan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan yang benar-benar terukur. Berdasarkan penjelasan para ahli tersebut peneliti melihat bahwa pelaksanaan proses rekrutmen menjadi pertimbangan yang sangat penting bagi instansi atau perusahaan untuk mengisi formasi atau lowongan pekerjaan yang dibutuhkan sesuai dengan kompetensi dan beban kerja. Dimensi proses rekrutmen pada penelitian ini meliputi perencanaan rekrutmen, metode rekrutmen dan *Indocement*/ dorongan, yang didapatkan melalui informasi kegiatan pra penelitian sebelum peneliti melakukan penelitian lebih lanjut.

1. Penempatan.

Menurut Siagian (2013:168-169) menyatakan bahwa penempatan pegawai tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Siregar (2020:158) menyatakan bahwa penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali pegawai pada pekerjaan atau jabatan yang baru. Menurut Rivai (2013:35) bahwa penempatan pegawai adalah mengalokasikan pegawai pada posisi kerja, yang dimaksud dengan pendapat ahli tersebut adalah penempatan pegawai merupakan proses yang sangat menentukan dalam menempatkan Penera yang sudah ada dan memiliki kompetensi teknis di UML Kabupaten/Kota.

1. Dimensi Penempatan

Fathoni dalam Taroeh (2016;1267) menyatakan bahwa dalam penempatan pegawai hendaknya instansi mempertimbangkan latar belakang pendidikan pegawai, tingkat penguasaan, pengalaman pegawai pada situasi kerja yang akan dilaksanakan, dan keahlian yang berdasarkan kompetensi. Berdasarkan pendapat dari beberapa para ahli dalam menentukan penempatan Penera dimensi yang digunakan pada penelitian ini meliputi adanya kesesuaian pendidikan, pengalaman kerja yang dimiliki Penera, dan keahlian kerja.

1. Kompetensi Teknis

Menurut Wibowo (2013:266) bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan. Kompetensi itu terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Menurut Sutrisno (2013:203) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi itu karakter dasar yang dimiliki seseorang yang dapat menghasilkan kinerja unggul. Menurut Hutapea dan Thoha (2018:3) bahwa dalam lingkungan perusahaan ataupun instansi kompetensi berkembang pesat dan terbagi kedalam 2 (dua) jenis definisi :

1. Kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Miller, Rankin and Neathey, 2011:59). Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama kompetensi teknis atau Fungsional (*Technical/Functional Competency*) atau dapat juga disebut dengan istilah *Hard Skills/Hard Competency* (kompetensi keras).
2. Kompetensi menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama kompetensi perilaku (*Behavioural Competencies*) atau kompetensi Lunak (*Soft skills/Soft Competency*).

Kompetensi pada penelitian ini adalah kompetensi teknis Penera, karena setiap Penera memiliki kompetensi secara khusus. Tingkat kompetensi teknis pada setiap pekerjaan dilapangan memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya tempat pelaksanaan sidang tera/tera ulang, mobilisasi, peralatan standar, kondisi geografis, teknologi, sarana dan prasarana, ketelitian alat ukur, tingkat kesulitan, tingkat akurasi dan jenis UTTP.

Berdasarkan konsep tersebut peneliti melihat bahwa kompetensi teknis pada manajemen SDM di dalam instansi UML Kabupaten/Kota memiliki peran kritikal dan esensial karena disatu sisi merupakan *human capital* dan *active agent* bagi pengembangan organisasi, disisi lain merupakan kapabilitas sekumpulan keahlian dan keterampilan dalam mengkoordinasikan dan mengintegrasikan serangkaian sumber daya yang ada dalam suatu sistem organisasi sehingga menghasilkan serangkaian kompetensi yang akan membentuk kompetensi inti (*core competency*).

1. Dimensi Kompetensi Teknis.

Menurut Lubis (2018:56) menyatakan bahwa seseorang yang dapat memenuhi unsur kompetensi teknis secara utuh tidak cukup dengan pengetahuan dan keahlian tetapi perlu juga etika (sikap). Simamora dalam Yuningsih dan Ardiyanti (2019:33) menyatakan bahwa kompetensi teknis merupakan jenis keahlian, pengetahuan, pendidikan dan kemampuan untuk menjalankan suatu kegiatan yang efektif. Menurut Sutrisno (2015:52) menyatakan bahwa secara harfiah kompetensi berasal dari bahasa *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Adapun secara etimologi kompetensi berarti sebagai dimensi perilaku keahlian, keunggulan, keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik yang ada di perusahaan.

Berdasarkan pendapat tersebut peneliti melihat bahwa Penera yang terlibat dalam instansi untuk melaksanakan kegiatan tera/tera ulang UTTP dalam melayani masyarakat hendaknya didukung dengan pengetahuan dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, memiliki keterampilan dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi dilapangan, dan sikap sebagai *atitude* ketika berhadapan dengan pelanggan (wajib tera).

1. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Bandoso dan Paranoan (2019:22) bahwa “*an individual general attitude toward his or her job*” artinya kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Weihrich, Koontz dalam Sinambela (2021:302) menyatakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada pengalaman, kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai. Menurut Colquitt et.al dalam Wibowo (2013:134) melihat adanya dua unsur yang terkandung dalam kepuasan kerja, yaitu *value fulfilment* atau pemenuhan nilai dan *satisfaction with the work it self* atau kepuasan atas pekerjaan itu sendiri.

1. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2017:112) bahwa terdapat beberapa dimensi pada kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, upah dan promosi, kondisi kerja, rekan kerja, kesesuaiaan kepribadian dan pekerjaan. Menurut Maribot dalam Robins (2017:291) ada enam faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu : gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja.

1. Kinerja Penera

Menurut Mangkunegara dalam Yani dan Rinaldo (2017:56) bahwa kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Armstrong (2016:1): “*Performance management can be defined as a systematic process for improving organizational performance by developing the performance of individual and teams*” (Manajemen kinerja sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan team). Muhaeriono (2012:96) menyatakan bahwa Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* yang disebut juga dengan prestasi kerja yang dicapai pegawai.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut peneliti melihat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

1. Dimensi Kinerja Penera.

Menurut Sedarmayanti (2013:66) bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, *job knowladge, dependability, adaptability, inisiatif, creativity, problem sloving, attendence dan cooperation.* Pendapat ahli tersebut memiliki kesamaan dengan apa yang disampaikan oleh Dessler (2013:328) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui dimensi seperti kualitas hasil pekerjaan, kuantitas jumlah hasil pekerjaan dan kompetensi dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan.Sedangkan menurut Rivai (2015:469) bahwa kinerja dapat diukur melalui kehadirandalam pekerjaan, kuantitas dan kecepatan menyelesaikan masalah, ketelitian dan keakuratan, loyalitas, inisiatif, kerja sama, kepemimpinan, kemampuan menghargai orang lain. Menurut Sinambela (2021:30) menyatakan untuk mencapai penilaian kinerja pegawai ada yang menjadi tolok ukur yaitu target, kualitas, waktu penyelesaian dan taat azas.

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli tersebut peneliti menambahkan dimensi kinerja yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah (PP) No.30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada pasal 10 ayat 3 yang mencantumkan penilaian kinerja kemetrologian meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, waktu dan biaya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini merupakan pengembangan dan penjabaran berdasarkan teori-teori dan pengembangan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan penelitian sebelumnya meliputi variabel proses rekrutmen, penempatan, kompetensi teknis, kepuasan kerja dan kinerja Penera pada Unit Metrologi Legal Kabupaten/Kota.

**2.2.1 Teori Hubungan Proses Rekrutmen** **Dengan Penempatan**

Perusahaan ataupun instansi membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan bisnisnya dalam mencapai tujuan seperti yang ditetapkan pada pencapaian visi dan misi organisasi, keberadaan SDM unggul yang dibutuhkan oleh perusahaan dapat diadakan melalui proses rekrutmen dengan baik dan penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan beban kerja.

Menurut Zaky, Nurzaman dan Kurnia (2020) hasil penelitian menyatakan bahwa proses rekrutmen memiliki hubungan yang kuat terhadap penempatan. Pelaksanaan penempatan tidak cukup dengan keahlian tetapi harus diiringi dengan memiliki kepribadian yang baik. Menurut Mudrikul Abror (2020) pada disertasi hasil penelitiannya menyatakan bahwa proses rekrutmen memiliki hubungan yang kuat terhadap penempatan. Karena proses rekrutmen dan penempatan kerja yang benar akan mendapatkan calon karyawan yang kompeten dan dapat meningkatkan kualitas dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut menjadi dasar informasi teori peneliti dalam mengkaji tentang bagaimana proses rekrutmen yang memiliki hubungan dengan penempatan khususya di UML Kabupaten/Kota di pulau Jawa yang dijadikan objek penelitian yang akan dilakukan.

**2.2.2 Teori Hubungan Proses Rekrutmen Dengan Kompetensi Teknis**

Menurut Sujanto (2019) bahwa untuk memperoleh SDM yang berkualitas dan tepat adalah dengan penerapan konsep kompetensi dalam proses perekrutan (rekrutmen) dan seleksi karyawan. Pendapat ahli tersebut memiliki kesamaan dengan apa yang disampaikan Lubis (2018) menyatakan bahwa sistem rekrutmen dan kompetensi memiliki korelasi yang kuat terhadap kinerja karyawan/pegawai. Kinerja karyawan yang rendah berawal dari sistem rekrutmen yang salah, selain itu harus melihat rekrutmen dari sisi kebutuhan strategis, bukan didasarkan pada kebutuhan yang bersifat parsial, harus didasarkan dalam peningkatan kinerja perusahaan/organisasi secara keseluruhan. Menurut Pambagio dan Utami (2014) berdasarkan hasil perhitungan secara parsial variabel proses rekrutmen mempunyai korelasi yang kuat terhadap variabel kompetensi karyawan. Konsep tersebut di dukung oleh Rosyadi (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh calon pelamar kerja menjadi pertimbangan perusahaan dalam penerimaan pegawai karena akan mempengaruhi pegawai tersebut dalam menjalankan tugas perusahaan.

Berdasarkan beberapa konsep tersebut peneliti melihat dalam proses rekrutmen dibutuhkan penetapan kompetensi oleh instansi dimana proses rekrutmen dengan kompetensi memiliki hubungan yang erat, dalam penelitian ini kompetensi yang dimaksud adalah kompetensi teknis.

**2.2.3 Teori Hubungan Penempatan Dengan Kompetensi Teknis**

Penempatan pegawai di perusahaan memerlukan ketepatan yang cermat karena akan mempengaruhi pencapaian perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi. Menurut Ngebu Sintaasih (2018) bahwa penempatan mempunyai korelasi/hubungan yang kuat terhadap peningkatan kompetensi pegawai, dengan adanya ketepatan pada penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensinya akan mendorong pegawai untuk memberikan hasil kerja yang terbaik karena pegawai tersebut memiliki tanggung jawab yang tinggi pada *skill* dan kemampuan yang dimilikinya. Pendapat ahli tersebut didukung oleh Rethans (2017) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai yang baik di tentukan adanya ketepatan penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Sedangkan Schuller dan Jackson (2020) mengartikan bahwa penempatan karyawan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pengetahuan, ketrampilan serta kepribadian karyawan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli tersebut peneliti melihat bahwa penempatan pegawai memiliki hubungan yang erat dengan kompetensi, penempatan yang tepat dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki akan mempengaruhi pencapaian kinerja perusahaan.

**2.2.4 Teori Pengaruh Proses Rekrutmen** **Terhadap Kepuasan Kerja.**

Proses rekrutmen sangat penting akan ketersediaan SDM unggul dan mampu dalam melaksanakan tugas-tugas kemetrologian pada Unit Metrologi Legal Kabupaten/Kota.Menurut Gaes Pantow et al (2017) bahwa proses rekrutmen memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Yullyanti (2019) hasil penelitiannya menyatakan bahwa proses rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Siswadi (2020) hasil penelitiannya menyatakan bahwa proses rekrutmen dan penempatan pegawai dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu, peneliti melihat bahwa proses rekrutmen akan memberikan efek terhadap pegawai yang diterima dan bekerja di instansi, pegawai akan memiliki kebanggaan dan sikap loyal yang mendorong rasa puas dalam pekerjaan ketika pegawai tersebut menemukan kecocokan dalam bekerja.

**2.2.5 Teori Pengaruh Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja**

Penempatan pegawai merupakan kegiatan setelah proses rekrutmen dilaksanakan oleh instansi. Penempatan pegawai bukanlah perkara yang mudah karena menyangkut dengan kinerja pegawai. Wijaya dan Suana (2020) hasil penelitiaannya menyatakan bahwa penempatan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin baik atau tepatnya dalam proses penempatan karyawan oleh perusahaan maka semakin puas karyawan akan bekerja. Kusuma dan Ardana (2019) hasil penelitiannya menyatakan bahwa penempatan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan kompetensi yang sesuai dengan bidang kerja yang ditekuni oleh karyawan akan mendorong timbulnya rasa kepuasan dalam bekerja yang berdampak pada produktifiatas pegawai dalam bekerja. Wijaya (2019) hasil penelitiannya menyatakan bahwa penempatan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja begitu juga secara simultan penempatan dan pengalaman dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Rhamadenty et al (2019) hasil penelitiannya menyatakan bahwa penempatan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan beberapa teori penelitian yang dijadikan informasi maka peneliti melihat bahwa penempatan pegawai memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

**2.2.6 Teori Pengaruh Kompetensi Teknis Terhadap Kepuasan Kerja**

Kompetensi teknis sangat penting dimiliki oleh pegawai terutama pekerjaan yang berkaitan dengan teknologi yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Deswarta (2017) hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sitorus et al (2020) menyatakan bahwa kompetensi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompetensi yang dimiliki karyawan dapat ditingkatkan melalui program pembinaan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja, dengan kompetensi meningkat, karyawan dapat melakukan dan menyelesaian tugas yang diberikan oleh perusahaan dan menimbulkan munculnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan sehingga karyawan akan memberikan kontribusi yang baik dalam pekerjaannya. Fitri dan Ganarsih (2020) hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. semakin kompeten seseorang dan mempunyai kemampuan dan karakteristik maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Berdasarkan beberapa penjelasan yang disebutkan diatas menjadi dasar informasi teori mengenai kompetensi, peneliti melihat bahwa kompetensi teknik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

**2.2.7 Teori Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Penera**

Kepuasan kerja menjadi pertimbangan dalam peningkatan kinerja pegawai hal tersebut dikarenakan dengan adanya kepuasan kerja yang baik maka pegawai akan memiliki tanggung jawab terhadap peran pekerjaan yang di jalaninya. Sinambela (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal tersebut menjelaskan kepuasan kerja dengan kinerja dapat menunjukkan pengaruh positif maupun negatif. Nasution, Musnadi dan Faisal (2018) hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Prasetyo (2020) hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya kepuasan kerja karyawan maka akan memberikan semangat terhadap karyawan untuk menyelesaikan tugas perusahaan yang terbaik sehingga akan berdampak pada kinerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti melihat bahwa kepuasan kerja yang baik akan memberikan dampak terhadap perilaku dan sikap yang dimiliki oleh pegawai dan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas, kuantitas maupun sikap tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai tersebut.