

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu proses menarik kandidat yang dapat memberikan kontribusi kepada organisasi tertentu. Model rekrutmen dan menyeleksi adalah bagian penting dari keseluruhan proses alokasi sumber daya organisasi yang memungkinkan individu untuk mengisolasi dan menguji orang-orang yang diperlukan untuk mempertahankan dan mendominasi organisasi dalam jangka pendek dan menengah (Abbasi *et al.*, 2022). Banyak organisasi gagal mencapai tujuan mereka meskipun memiliki sumber daya bahan, teknologi, dan perangkat lain, seperti peralatan dan pembiayaan.

Alasan kegagalan dalam proses rekrutmen dalam banyak kasus karena kurangnya elemen manusia dalam organisasi semacam itu yang mampu mengelola dan menginvestasikan sumber daya ini secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini terutama terjadi dalam penciptaan keunggulan kompetitif bagi organisasi yang membedakannya dari yang lain dan mempertahankan keberadaan dan kelanjutannya. Karyawan saat ini menjadi semakin peduli dengan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka dan mereka dikatakan sangat menghargai organisasi yang membantu mereka mencapai keseimbangan. Menurut Ratnati (2019) mengungkapkan

bahwa rekrutmen adalah segmen utama untuk menarik dan mempertahankan pekerja yang berpengalaman dan terampil. Dengan cara yang sama mengusulkan luasnya prosedur yang diperlukan untuk waktu perekrutan dan seleksi untuk perekrutan karyawan baru. Dalam hal ini dapat disimpulkan jika rekrutmen merupakan titik awal bagi perusahaan dalam menentukan usaha yang akan di kembangkannya dalam memilih SDM.

2.1.2. Tujuan Rekrutmen

Tujuan utama rekrutmen adalah untuk memperoleh jumlah karyawan yang memadai untuk tugas-tugas yang dilakukan oleh organisasi, yang dicirikan oleh fitur-fitur yang memungkinkan organisasi mencapai hasil yang diharapkan di tempat dan waktu tertentu. Rekrutmen ini harus berkontribusi untuk mencakup masa kini dan masa depan, selain kekurangan staf yang diperkirakan atau acak (Sobocka-Szczapa, 2021).

2.1.3. Fungsi Rekrutmen

Rekrutmen harus melakukan tiga fungsi dasar: informasional, motivasional, dan seleksi (Sobocka-Szczapa, 2021).

- 1) Informasional, yang terdiri dari menyampaikan persiapan informasi yang benar bahwa organisasi mencari orang yang mau bekerja. Informasi ini harus komprehensif dan bermanfaat bagi kandidat yang memutuskan apakah akan melamar pekerjaan di posisi yang ditawarkan (Sobocka-Szczapa, 2021).

- 2) Motivasional, merupakan suatu hal mendorong, mendukung perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan karena adanya kemauan dan kesediaan bekerja. Dalam hal ini terdapat motivasi eksternal dan internal. Untuk motivasi eksternal mereka mencari imbalan atau persetujuan dan menghindari sanksi, sebaliknya motivasi internal datang dari dalam diri karyawan termasuk unsur intrinsik yang mengharuskan karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai tugasnya (Graves & Sarkis, 2018).
- 3) Seleksi, merupakan proses dalam memilih individu dengan kualifikasi yang tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan di suatu organisasi. Menurut *Business Riview* dalam (Bergqvist & Tisell, 2022) menyarankan bahwa untuk menemukan kandidat yang tepat dalam seleksi karyawan proses di pasar yang kompetitif, perusahaan harus menargetkan potensi lebih dari pengalaman.

2.1.4. Indikator Rekrutmen

Beberapa indikator rekrutmen menurut Ellyta Yullyanti dalam (Rozario *et al.*, 2019):

1. Metode Rekrutmen

Adapun beberapa metode dari rekrutmen itu sendiri, yaitu:

- a. Metode tertutup, yaitu pelaksanaan rekrutmen di kalangan terbatas, hanya untuk karyawan dan orang-orang tertentu saja.
- b. Metode terbuka, yaitu pelaksanaan rekrutmen yang diumumkan melalui iklan di media massa. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan banyak

lamaran, sehingga kesempatan memperoleh karyawan yang baik dan andal menjadi lebih besar.

2. Prosedur

Beberapa tahapan proses rekrutmen antara lain:

- a. Mengidentifikasi jabatan yang kosong beserta jumlah karyawan
- b. Menganalisa jabatan
- c. Menentukan lokasi pencarian kandidat
- d. Memilih metode rekrutmen
- e. Memanggil kandidat terbaik

3. Dasar Perekrutan

- a. Analisis Jabatan, yaitu suatu bentuk untuk membedakan pekerjaan yang satu dengan lainnya.
- b. Uraian Jabatan, yaitu rincian berupa pekerjaan yang akan dilakukan.
- c. Persyaratan Jabatan, yaitu hal yang berhubungan dengan pengalaman kerja atau kriteria yang termasuk ke dalam suatu jabatan.
- d. Kualifikasi Jabatan, yaitu persyaratan mendasar dalam syarat administrasi dari keterampilan bekerja atau dari pelatihan yang di dapat.

4. Sumber Perekrutan

- a. Sumber rekrutmen internal, merupakan penarikan pekerja yang sudah berpengalaman sebelumnya baik dari perusahaan itu sendiri atau perusahaan lain.

- b. Sumber rekrutmen eksternal, yaitu penarikan pekerja dari luar yang tidak memiliki pengalaman dapat disebarkan dengan membuat pengumuman penerimaan pekerja.

2.1.5. Risiko Rekrutmen

Risiko dalam aktivitas organisasi terutama mengacu pada kemungkinan kegagalan dalam aktivitas yang dilakukan. Secara khusus, ini terkait dengan terjadinya peristiwa yang terlepas dari subjek yang berfungsi, yang tidak dapat diramalkan secara tepat dan akibatnya dicegah. Peristiwa tersebut dapat mempengaruhi penurunan hasil yang bermanfaat pada peningkatan pengeluaran, yang membuat tindakan secara keseluruhan atau sebagian efektif, bermanfaat atau ekonomis.

Inti dari risiko dalam manajemen sumber daya manusia adalah bahaya yang dihasilkan dari metode manajemen, yaitu kesalahan yang dibuat dalam proses ini. Risiko karakter mikro-organisasi dan mikro-sosial, terkait dengan keterlibatan dalam kondisi yang tidak pasti (Sobocka-Szczapa, 2021).

Kesalahan yang paling umum meliputi:

1. Tidak melakukan pendekatan pada saat proses rekrutmen (mencurahkan terlalu sedikit waktu untuk itu, mengandalkan kesempatan). ini menimbulkan risiko besar untuk membuat keputusan yang salah, yang dapat berdampak pada kualitas tim kerja dan, akibatnya, pengembangan lebih lanjut perusahaan di masa depan.

2. Kurangnya rencana mengenai permintaan staf memiliki pengaruh pada peningkatan risiko dalam proses rekrutmen, yang akibatnya tidak berkontribusi pada kegiatan sistematis di bidang ini. Kebutuhan perekrutan muncul secara tidak terduga dan harus segera dipenuhi.
3. Kurangnya deskripsi pekerjaan dan kurangnya persiapan profil kandidat, yang dapat meningkatkan risiko kegagalan prosedur rekrutmen.
4. Tidak mengidentifikasi sumber yang tepat dari mana seseorang dapat memperoleh karyawan dengan paling efisien dan murah. Jika membuat pilihan yang salah, ada risiko bahwa banyak orang akan datang ke pekerjaan tanpa kualifikasi. Kegagalan proses rekrutmen mungkin karena mencari karyawan pada waktu, yang tidak diragukan lagi memperpanjang prosedur.
5. Penggunaan perangkat lunak khusus juga merupakan faktor risiko dalam proses rekrutmen. Dengan perangkat lunak perekrutan bisa jauh lebih cepat. Namun, harus ditentukan di satu sisi oleh kesesuaian untuk prosedur yang dirumuskan.

Menurut Abbasi *et al.* (2022) dengan mempertimbangkan proses rekrutmen dapat mengklasifikasikan jenis risiko dalam perekrutan, diantaranya:

1. Perkiraan kebutuhan personel yang tidak tepat, baik dari segi kuantitas maupun kualitas;
2. Pemilihan sumber dan metode rekrutmen yang salah;

3. Kekurangan dalam dokumentasi dan salah tafsir atas informasi yang terkandung di dalamnya.

2.1.2. Pelatihan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan didefinisikan sebagai kegiatan terencana yang diambil oleh organisasi untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan kerja, serta meningkatkan sikap dan perilaku karyawan yang konsisten dengan tujuan organisasi. Program pelatihan dan pengembangan penting untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang terampil dan kompeten. Pelatihan adalah suatu proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan perilaku, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat, efektif dan dapat dilakukan secara rasional (Niati *et al.*, 2021). Dalam arti sempit, dengan diberikan pelatihan, karyawan akan mendapatkan pengetahuan khusus dan dapat melatih keterampilan yang nantinya dapat digunakan dalam pekerjaan Saputra dalam (Niati *et al.*, 2021).

Menurut Hajiali (2021) pelatihan karyawan merupakan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan mencegah organisasi menghadapi karyawan yang tidak kompeten, terutama dalam masalah disiplin dan karyawan dengan keterampilan yang ketinggalan zaman. Pelatihan adalah suatu usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk

meningkatkan kinerja saat ini dan yang akan datang dengan cara meningkatkan kapabilitas. Dapat disimpulkan jika pelatihan kerja merupakan pengembangan dalam melakukan hal yang lebih baik atau hal yang baru diajarkan agar dapat menjadi pekerja yang kompeten yang meningkatkan kinerjanya.

2.1.2.2. Tujuan Pelatihan Kerja

Milati (2021) menjelaskan bahwasanya pelatihan memiliki tujuan guna memperbaiki penugasan teknik melaksanakan kerja dan keterampilan dalam rentang waktu yang cepat. Sehingga pelatihan dan pengembangan pada hakekatnya ialah mengembangkan keterampilan dan kemampuan serta memperluas cakrawala pengetahuan yang diharap bisa dimiliki oleh pemegang jabatan supaya bisa menjalankan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Simamora dalam Milati (2021) menjelaskan bahwasanya tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja karyawan
2. Memutakhirkan keterampilan para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya
4. membantu memecahkan masalah operasional
5. mempersiapkan karyawan untuk promosi yang mengorientasikan

karyawan untuk organisasi

6. memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

2.1.2.3. Manfaat Pelatihan Kerja

Pelatihan dan pengembangan pada dasarnya ialah sebuah cara supaya karyawan yang ada dalam sebuah organisasi dapat melaksanakan kewajiban dan tugasnya dengan sebaik mungkin, dengan semakin cakap dan ahlinya seseorang maka akan memiliki implikasi positif bagi perusahaannya. Dimana manfaat tersebut tidak hanya dirasakan perusahaan, namun juga karyawan itu sendiri. Karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan mudah sehingga bisa merasa nyaman dan tenang.

Suprihanto dalam (Milati, 2021) menyebutkan bahwasanya manfaat pelatihan dan pengembangan karyawan, meliputi:

1. Berkurangnya pengawasan yakni semakin karyawan mempercayai kemampuannya sendiri, maka akan disadari kemauan dan kemampuan kerja tersebut membuat pengawas tidak begitu dibebani agar tiap waktu harus melakukan pengawasan.
2. Berkurangnya angka kecelakaan yakni selain berkurangnya kemauan, kemampuan, serta pengawasan tersebut lebih banyak menghindarkan karyawan dari kecelakaan dan kesalahan ketika kerja.
3. Kenaikan moral kerja yakni jika pelaksana pelatihan dan pengembangan berdasarkan tingkatan kebutuhan yang terdapat dalam

organisasi maka akan terbangun sebuah kerja yang harmonis dan dengan kerja yang meningkat.

4. Kenaikan produktivitas baik kualitas ataupun kuantitas, mutu tenaga kerja dengan pelatihan dan pengembangan akan lebih banyak sedemikian rupa sehingga bisa meningkatkan produktivitas dari segi mutu ataupun jumlah.
5. Kenaikan stabilitas dan fleksibilitas tenaga kerja, stabilitas dalam hubungannya dengan jumlah dan mutu produksi, fleksibilitas dalam hubungannya dengan mengganti sementara karyawan yang tidak hadir dan keluar.
6. Mengembangkan kebutuhan pribadi, pada dasarnya perusahaan mengadakan pelatihan dan pengembangan adalah memenuhi kebutuhan organisasi atau perusahaan sekaligus memenuhi kebutuhan perkembangan atau pertumbuhan pribadi karyawan.

2.1.2.4. Indikator Dalam Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam (Efendi & Winenriandhika, 2021) menjelaskan bahwa ada 5 (lima) indikator pelatihan meliputi instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan. Dapat dijabarkan sebagaimana:

1. Instruktur, yaitu seorang atau beberapa orang yang akan menjadi contoh teladan yang baik. Merupakan suatu bagian penting dari strategi pembelajaran agar tujuan yang ingin dicapai membuahkan hasil yang baik dan selalu tertanam pada diri karyawan yang diberikan contoh.

2. Peserta, dalam hal ini peserta merupakan orang atau sekelompok orang yang mengikuti pelatihan sesuai yang ditentukan oleh perusahaan. kesempatan yang diberikan kepada karyawan yang diadakan perusahaan akan membantu peserta yang telah melalui program pembinaan untuk lebih mengembangkan keterampilan.
3. Materi, merupakan materi atau kurikulum yang akan dipelajari dalam melakukan kegiatan pelatihan SDM yang diadakan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. Metode, merupakan suatu program yang digunakan pada perusahaan guna melaksanakan program dari pelatihan.
5. Tujuan, hal ini merupakan suatu rencana dari aksi penetapan sasaran yang sudah ditentukan, yang dapat terlaksana dari hasil pelatihan yang dilaksanakan.

2.1.2.5. Hambatan Pelaksanaan Pelatihan Kerja

Hambatan di dalam pelaksanaan program pelatihan biasanya merupakan faktor penghalang bagi organisasi dalam melaksanakan rancangan program pelatihan. Dilihat dari segi pentingnya pelatihan, hal ini sangat tidak diinginkan oleh semua pihak yang terlibat didalam pelaksanaan pelatihan.

Menurut Efendi & Winenriandhika (2021) hambatan dalam proses pelaksanaan pelatihan, antara lain:

1. Tidak adanya kebijaksanaan yang luas dan komprehensif yang bersifat lengkap.
2. Tidak adanya penilaian yang dilaksanakan yang bisa dijadikan dasar perencanaan untuk pelatihan yang berikutnya.
3. Penunjukan peserta tidak berdasarkan analisis kebutuhan.
4. Tujuan program pelatihan tidak jelas akan kompetensi yang dicapai/terlalu umum.
5. Kurikulum pelatihan tidak jelas.
6. Metodologi pelatihan kurang tepat alat peraga/media pembelajaran yang kurang memadai.
7. Bahan pelatihan banyak diadopsi dari luar negeri kadang-kadang tidak sesuai dengan kebutuhan instansi/organisasi pengirim.
8. Pelatih-pelatih kurang dikembangkan.
9. Pelatih-pelatih yang baik kurang tertarik pada lembaga-lembaga pelatihan karena tidak adanya pola karir.
10. Dan suatu sistem tindak lanjut (*follow-up*) yang tepat tidak ada.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja karyawan dirasakan sesudah pekerja mendapatkan kepuasan pada pekerjaannya, mengingat fakta bahwa kebutuhan pekerja dipenuhi secara keseluruhan. Jika kinerja karyawan belum terpenuhi

sebagaimana mestinya, pemenuhan pekerjaan tidak akan tercapai dan pada dasarnya eksekusi yang representatif akan sulit dibentuk. Setiap individu yang bekerja dengan giat didorong oleh suatu niat. Proses berpikir pada dasarnya berasal dari individu atau pada dasarnya bahwa kekuatan yang mendorong seseorang untuk benar-benar terikat dalam pekerjaannya bergantung pada hubungan yang sesuai antara apa yang diinginkan atau diperlukan dari konsekuensi pekerjaan dan seberapa banyak perusahaan akan memberikan pemenuhan pada kerinduannya sebagai *trade-off* untuk pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Kinerja karyawan berasal dari kata prestasi kerja atau pencapaian sejati yang dicapai oleh seorang individu (eksekusi kerja atau kerja nyata). Kinerja dapat mempengaruhi organisasi atau perusahaan. Semakin baik presentasi yang ditunjukkan oleh perwakilan akan sangat berguna dalam peningkatan asosiasi atau organisasi.

Sebagaimana ditunjukkan oleh Gozal *et al.* (2021) kinerja merupakan konsekuensi dari pekerjaan yang berkualitas dan besaran yang dicapai oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikannya. Sementara itu, menurut Mada (2019) kinerja adalah efek samping dari pekerjaan dalam kualitas dan jumlah yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan kewajibannya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mengingat gagasan kinerja dari sebagian penilaian dari beberapa ahli tersebut, dapat diberikan kesimpulan jika kinerja adalah konsekuensi dari

pekerjaan yang dicapai oleh pertemuan dalam suatu perusahaan sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja kerap menjadi masalah di tiap perusahaan atau organisasi, kinerja yang menurun tidak hanya muncul tanpa sebab. Adapun berbagai faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja (Sugiono *et al.*, 2021), meliputi:

1) Kapasitas Kemampuan

Kapasitas kemampuan meliputi kemungkinan kapasitas (tingkat kecerdasan) dan kapasitas realitas (informasi dan kemampuan). Ini menyiratkan bahwa perwakilan yang memiliki tingkat kecerdasan yang lebih baik dari yang diharapkan dengan perusahaan yang cukup untuk situasi mereka dan berbakat dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, mencapai kinerja normal akan lebih sederhana.

2) Inspirasi Motivasi

Inspiratif dibentuk dari mentalitas seorang pekerja dalam mengelola keadaan kerja. Inspirasi adalah kondisi yang membuat para pekerja bersemangat dalam menyelesaikan kewajiban mereka dan berusaha untuk mencapai pencapaian pekerjaan terbesar.

Elemen yang berbeda menggabungkan variabel lingkungan *internal* dalam perusahaan, elemen faktor luar, dan variabel karyawan interior atau

pekerja yang menurut seperti yang ditunjukkan oleh Hajiali (2021) setiap elemen ini dipahami sebagai berikut:

1. Elemen internal pekerja. Faktor-faktor dari dalam pekerja yang merupakan elemen inheren sejak lahir dan faktor-faktor saat ia mengalami perkembangan. Faktor alam seperti kemampuan, kualitas individu, serta kondisi fisik dan mental. Untuk sementara, elemen-elemen yang diperoleh misalnya, kualitas, jumlah, keandalan, kecukupan, kebebasan, dan tanggung jawab kerja.
2. Elemen lingkungan dalam perusahaan. Dalam melakukan kewajibannya, pekerja membutuhkan bantuan perusahaan tempat ia bekerja. Bantuan ini seperti dukungan yang dapat membantu secara signifikan mempengaruhi tinggi dan rendahnya pekerja. Bertentangan dengan norma, jika kerangka gaji dan lingkungan kerja perusahaan buruk kinerja karyawan akan berkurang. Variabel dalam asosiasi lainnya menggabungkan metodologi hierarkis, dukungan aset yang penting untuk melakukan pekerjaan, serta eksekutif dan kompensasi.
3. Variabel lingkungan luar perusahaan. Variabel lingkungan luar perusahaan adalah kondisi, kesempatan atau keadaan yang ada di lingkungan luar perusahaan yang memengaruhi kinerja karyawan.

2.1.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Afandi (2018) indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas, adalah hasil dari berbagai macam unit ukuran yang terhubung dengan sifat atau kualitas hasil kerja yang dapat dikomunikasikan dalam ukuran angka ataupun rekan-rekan nomor lainnya.
2. Kuantitas adalah hasil dari berbagai macam unit ukuran yang terhubung dengan kuantitas hasil kerja yang dapat dikomunikasikan dalam ukuran angka ataupun timbal balik angka yang berbeda.
3. Kemahiran dalam menyelesaikan usaha aset yang berbeda dengan cerdas dan dengan cara yang cerdas.
4. Disiplin kerja dalam konsistensi dengan peraturan dan pedoman yang berlaku.
5. Inisiatif adalah kapasitas untuk memilih dan pernah mencari tahu tanpa diberitahu, memiliki opsi untuk menemukan bagaimana seharusnya diperlakukan sesuatu yang dekat, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal terlepas dari kenyataan bahwa keadaannya terasa semakin merepotkan.

2.1.3.4. Prinsip Penilaian Kinerja

Kawiana (2018) menjelaskan bahwasanya kinerja memiliki beberapa standar yaitu meliputi:

1. Merinci kinerja dan pemeriksaan fluktuasi harus dilaksanakan secara berkelanjutan.
2. Mengkarakterisasi eksekusi dalam perasaan hasil kerja seperti apa yang diharapkan yaitu cara administrator dan atasan guna membuat tugas kerja mereka berfungsi.
3. Hasil *Output* memberikan premis guna meletakkan tanggung jawab hasil untuk memutuskan jumlah pengerahan tenaga.
4. Hasil kinerja yang perlu ditetapkan untuk semua pekerjaan yang dapat diukur.
5. Pekerjaan yang tidak diperkirakan harus dibatasi ataupun bahkan dimusnahkan.
6. Pekerjaan yang tidak bisa diperkirakan ataupun dievaluasi serta tidak bisa diawasi dengan alasan bahwa, tidak ada data yang bersifat objektif guna memutuskan nilainya.
7. Semua tindakan kerja kritis perlu diperkirakan.
8. Pengungkapan yang terus-menerus membuatnya dapat mengatasi kesalahan dengan cepat.
9. Kegiatan perbaikan yang nyaman sangat diperlukan untuk kontrol yang layak.

2.1.3.5. Evaluasi Kinerja

Seperti yang ditunjukkan oleh Afandi (2018) penilaian kinerja bersifat evaluatif terhadap jenis, perilaku, atau pencapaian individu sebagai alasan

pilihan dan rencana peningkatan staf. Menurut Silly dalam (Mada, 2019) bahwa evaluasi presentasi terdiri dari langkah-langkah mulai dari mengeksplorasi dan mensurvei pekerjaan dari karyawan, mencatat penilaian dan memberikan kritik kepada pekerja.

Pendekatan penilaian kinerja sebagaimana ditunjukkan oleh Preliminary *et al.* (2020) bahwasanya pendekatan penilaian kinerja dirujuk meliputi:

1. Pendekatan kemungkinan. Metodologi alam, perilaku, dan hasil sepenuhnya masuk akal untuk dipergunakan dalam keadaan tertentu. Dengan demikian, pendekatan kemungkinan disarankan yang terus-menerus disesuaikan dengan keadaan tertentu yang menciptakan.
2. Pendekata menuju hasil. Pendekatan ini berpusat pada item atau konsekuensi dari upaya individu. Dengan kata lain pendekatan hasil di sekitar apa yang sekarang diselesaikan oleh tiap orang. Melibatkan standar hasil seperti, seorang *supervisor* bisa diputuskan sesuai dengan jumlah yang disampaikan sebelumnya serta biaya pembuatan per-*unit*.
3. Metodologi Sosial. Akan sulit untuk mengenali hasil spesifik yang dapat dikaitkan dengan kegiatan pekerjaan, terutama dengan asumsi tugas tunggal pekerja penting yang bagiannya dari usaha kelompok. Kerja kelompok mungkin dapat dievaluasi, namun komitmen setiap bagian merepotkan atau sulit untuk dikenali dengan lebih jelas. Dalam kasus seperti itu, tidak standar bagi pihak manajemen untuk memiliki opsi dalam menilai cara berperilaku pekerja. Misalnya, cara berperilaku *supervisor*

yang dapat dimanfaatkan untuk penilaian kinerja misalnya, keandalan dalam mengirimkan laporan bulan ke bulan ataupun mungkin gaya inisiatif yang dilakukan.

4. Pendekatan alami. Pendekatan ini berkaitan dengan evaluasi kualitas atau sifat orang tersebut. Sifat biasanya diperkirakan sebagai penggerak, kecepatan dalam memutuskan, dan ketergantungan. Meskipun demikian, meskipun metodologi karakteristik ini umumnya digunakan oleh seorang direktur, pihak berwenang tentang masalah ini setuju, metodologi kualitas adalah metodologi yang paling rentan dan tidak benar-benar luar biasa karena maknanya ganda pada kinerja yang sebenarnya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian yang dilaksanakan maka dicantumkan dari berbagai penelitian terdahulu yang bisa menjadi bahan pendukung penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Ratnati (2019)	Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Atlet pada PB Djarum Indonesia	Metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif.	Penulis menyatakan bahwa kinerja atlet berhubungan kuat dengan pelatihan dimana pelatih sudah berpengalaman dan benar-benar menguasai materi pelatihan serta fasilitas pelatihan dengan baik.

Tabel 2.1 Lanjutan

2	Tamin (2020)	Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia (Studi Pada Wilayah DKI Jakarta)	Metode penelitian yang digunakan yaitu metode analisis regresi berganda dengan pendekatan kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen, motivasi, dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia, baik secara parsial maupun simultan/bersama-sama.
3	Rozi & Puspitasari (2021)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang	Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis.	uji hipotesis. Hasil penelitian ini pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 47,9%
4	Hermawati <i>et al.</i> (2021)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten	Metode yang digunakan adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif.	Hasil penelitian ini adalah bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,500 + 0.563X1$

Tabel 2.1 Lanjutan

5	Iir Abdul Haris <i>et al.</i> (2020)	Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Danamon Indonesia Tbk.	metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang diperoleh dari laporan tahunan perusahaan yang sudah dipublikasikan di website PT. Bank Danamon Indonesia Tbk.	Hasil penelitian ini menunjukkan faktor rekrutmen dan pelatihan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga faktor rekrutmen dan pelatihan harus diperhatikan.
6	Halawa <i>et al.</i> (2021)	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan	Metode penelitian menggunakan kuantitatif. Dan teknik sampling yang digunakan adalah sampling random.	Dan teknik sampling yang digunakan adalah sampling random. Berdasarkan hasil menyatakan jikalau komunikasi, pelatihan, dan kompetensi secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Mayangsari (2019)	Pengaruh Rekrutmen Nepotisme Dan Kompensasi Melalui Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Batik Gondho Arum Banyuwangi	Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai explanatory research, dengan data kualitatif yang dikuantitatifkan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen nepotisme dan kompensasi berpengaruh positif terhadap budaya organisasi. Rekrutmen nepotisme, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Lanjutan

8	(Yimam, 2022)	<i>Impact of training on employees performance: A case study of Bahir Dar university, Ethiopia</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan cross sectional survei digunakan untuk mengumpulkan data dari sampel populasi.	Hasil menunjukkan bahwa desain pelatihan, penilaian kebutuhan pelatihan, gaya penyampaian pelatihan dan evaluasi pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	(Usman & Setiawan, 2020)	<i>Effect Of Recruitment, Selection, Training, And Placement On Performance Of Employee (In Era Industri 4.0)</i>	Peneliti menggunakan teknik SEM dan aplikasi Smart PLS 3.0 untuk mengolah data	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan memiliki persentase pengaruh tertinggi sedangkan seleksi menunjukkan pengaruh dengan persentase terendah.

2.3. Kerangka Pemikiran

4.3.1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam sebuah organisasi kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan utama yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia adalah modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Salah satu cara perusahaan untuk menemukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional yaitu dengan melakukan rekrutmen. Menurut Ivancevich dalam (Tamin, 2020) rekrutmen adalah sekumpulan kegiatan organisasi yang digunakan untuk menarik calon karyawan yang memiliki kemampuan dan sikap yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Rekrutmen yang sesuai dengan *Job Description* diharapkan mampu

menemukan karyawan yang berkompeten dengan kinerja yang baik, dan diharapkan meningkatkan produktivitas perusahaan.

4.3.2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam sebuah organisasi kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan utama yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia adalah modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti keahlian, pengetahuan, pengalaman secara sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut.

Menurut Sukoco *et al.* (2020) mengenai pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu. Pelatihan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam menghadapi secara langsung calon nasabah. Tentu pelatihan karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

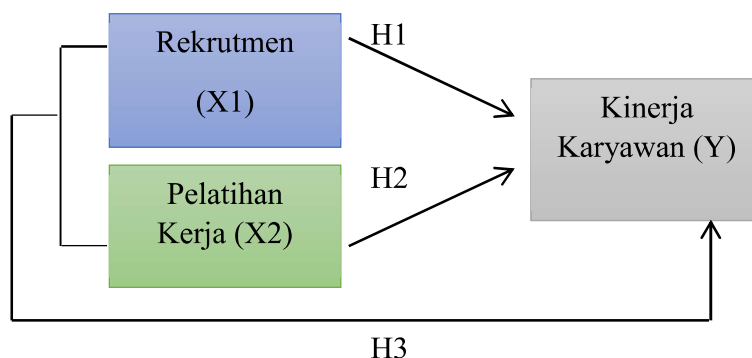
4.3.3. Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rekrutmen merupakan langkah awal untuk menentukan perusahaan untuk kedepannya. Hal ini diyakini bila rekrutan yang dipilih dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya, maka perusahaan dinyatakan berhasil dalam memilih karyawan yang berkualitas. Tetapi jika rekrutan yang dipilih tidak bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan tidak mampu melakukan sesuai hal yang ditentukan, maka perusahaan dianggap

gagal dan tidak dapat menyeleksi karyawan sesuai tujuan perusahaan. Tanggung jawab untuk menyeleksi ini yang dapat memberatkan perusahaan karena akan menentukan kinerja karyawan kedepannya bagi perusahaan.

Pengetahuan dan hal yang di kembangkan oleh perusahaan untuk karyawan merupakan langkah untuk tanda bahwasannya perusahaan dapat menata dan melatih karyawan menjadi lebih baik, sehingga karyawan tidak bosan dalam melakukan pekerjaan dan tidak lupa terhadap proses yang harus dijalani dalam pekerjaannya. Inovasi dari pelatihan kerja yang dilakukan merupakan tuntutan untuk perusahaan, yang akan menentukan kualitas dari hasil pekerjaan karyawan apakah sudah mencapai target perusahaan yang diinginkan atautkah perlu dilakukan evaluasi kembali untuk keberlangsungan perusahaan kedepannya.

Secara garis besar dari keterangan yang dijelaskan diatas, kerangka berpikir dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Peneliti (2022)

2.4. Hipotesis

Hipotesis ialah rumusan jawaban sementara pada sebuah permasalahan yang dimaksudkan sebagai tuntutan sementara dalam penyelesaian guna menemukan jawaban yang sesungguhnya guna menuntun pembahan pokok permasalahan dan penelitian yang telah dijelaskan. Balle *et al.* (2019) menjelaskan bahwasanya hipotesis ialah mengkarakterisasi untuk menganalisis daya pembeda untuk dipelajari dalam suatu pengujian. Berdasarkan penjabaran dari rekrutmen, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan, maka bisa dirumuskan hipotesis yaitu:

Hipotesis 1: Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial

terhadap kinerja karyawan PT Enesis Group Batam.

Hipotesis 2: Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial

terhadap kinerja karyawan PT Enesis Group Batam.

Hipotesis 3: Rekrutmen dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan

secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Enesis Group Batam.