

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan bagian penting dalam sebuah penelitian yang berfungsi untuk memberikan landasan teoritis serta konteks akademis yang relevan dengan topik yang dikaji. Bagian ini menyajikan berbagai teori, konsep, dan temuan penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam memahami permasalahan serta membangun kerangka berpikir yang sistematis. Dengan mengacu pada literatur yang telah ada, peneliti dapat mengidentifikasi kesenjangan penelitian, memperkuat argumen, serta memastikan bahwa studi yang dilakukan memiliki kontribusi ilmiah yang jelas. Oleh karena itu, dalam tinjauan pustaka ini akan dibahas berbagai perspektif teoritis serta hasil penelitian sebelumnya yang mendukung analisis terhadap permasalahan yang diteliti.

Selain sebagai dasar dalam pengembangan kerangka teoretis, tinjauan pustaka juga memiliki peran strategis dalam merumuskan hipotesis serta menentukan metode penelitian yang tepat. Dengan menelaah studi-studi terdahulu, peneliti dapat mengevaluasi pendekatan yang telah digunakan serta mempertimbangkan variabel rekrutmen, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian kuantitatif, tinjauan pustaka dapat membantu dalam mengidentifikasi variabel independen dan dependen yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya, sehingga dapat dilakukan perbandingan atau

pengembangan lebih lanjut. Sementara dalam penelitian kualitatif, tinjauan pustaka berfungsi sebagai referensi dalam memahami makna, konteks, serta dinamika yang melatarbelakangi suatu fenomena. Oleh karena itu, dalam tinjauan pustaka ini, berbagai sumber literatur yang kredibel dan relevan akan dikaji secara sistematis guna memastikan bahwa penelitian yang dilakukan memiliki kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.

2.1.1 Rekrutmen

Membahas mengenai Rekrutmen dalam Perusahaan tentu sangat penting dilakukan karena rekrutmen merupakan suatu aktifitas yang paling penting dan termasuk dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan, para calon karyawan yang ingin masuk atau melamar ke dalam sebuah perusahaan itu bisa diterima tanpa harus melalui rekrutmen terlebih dahulu. Namun, itu tergantung kebijakan dari perusahaan itu sendiri. Dalam proses rekrutmen ini tentu menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk dilakukan karena ini menyangkut aktivitas perusahaan kedepannya. Sehingga ketika perusahaan melakukan rekrutmen dengan baik maka akan berdampak baik pula bagi perusahaan nantinya.

2.1.1.1 Pengertian Rekrutmen

Menurut Dubois (2004:96), rekrutmen adalah “proses untuk menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan bukan diantisipasi. Ini merupakan pencarian bakat, pengajaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi yang tersedia”.

Menurut Jackson, Schuler, dan Werner (2010:242), rekrutmen adalah “mencari dan mendapatkan pelamar berkualitas bagi perusahaan untuk mengisi jabatan yang kosong”.

Menurut Meldona (2009:132), rekrutmen adalah “sebuah proses mencari dan menarik pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia”.

Menurut Noe et al (2011:266), rekrutmen adalah” sebagai praktik atau aktivitas apapun yang dijalankan oleh perusahaan untuk mengidentifikasikan dan menarik para karyawan potensial”.

Menurut Hadari Nawawi (2000:169), rekrutmen adalah “proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang berkualifikasi untuk jabatan atau pekerjaan utama di lingkungan perusahaan”.

Dari definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa rekrutmen adalah “proses pemilihan calon karyawan dari beberapa karyawan yang paling memenuhi syarat untuk di tempatkan di perusahaan dengan kriteria-kriteria yang sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan”.

2.1.1.2 Tujuan Rekrutmen

Dalam segala hal termasuk dalam proses rekrutmen dan kepuasan kerja dalam suatu perusahaan maupun organisasi harus memiliki tujuan yang jelas, begitu juga dalam proses merekrut calon karyawan perusahaan harus memiliki tujuan yang jelas dan terstruktur supaya perusahaan bisa mendapatkan hasil yang diinginkan dan mencapai target yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Nawawi (2000:170) Tujuan utama rekrutmen adalah untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang diperlukan oleh perusahaan dalam menghadapi tuntutan pasar atau ekspansi bisnis. Selain itu, tujuan rekrutmen juga dapat meliputi:

1. Mendapatkan kandidat yang memiliki keterampilan, keahlian, dan pengalaman yang diperlukan untuk mengisi posisi yang kosong.
2. Meningkatkan keberagaman dan inklusivitas perusahaan dengan merekrut kandidat dari berbagai latar belakang dan pengalaman.
3. Mengurangi biaya perusahaan dalam jangka panjang dengan merekrut kandidat yang tepat untuk posisi tersebut.
4. Membangun citra positif perusahaan dengan merekrut dan memilih kandidat yang berkualitas, yang dapat mempengaruhi reputasi perusahaan dan daya tariknya bagi kandidat masa depan.
5. Meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi dengan merekrut kandidat yang tepat untuk posisi tersebut, yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuan bisnisnya.
6. Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat;
7. Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan
8. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja
9. Untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan

10. Untuk memenuhi tanggungjawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja.

2.1.1.3 Tahap Rekrutmen

Tahap-tahap proses rekrutmen menurut Armstrong (2014) terdiri dari tiga tahapan yaitu adalah :

- a. Mendefinisikan persyaratan

Tahapan pertama dalam proses rekrutmen dan seleksi adalah tahapan dalam mendefinisikan persyaratan, jumlah dan kategori orang yang dibutuhkan dapat ditetapkan dalam rencana kerja formal yang berasal dari rincianrencanarekrutmen.Tuntutan jangka pendek tersebut dapat dikatakan membuat manajemen sumber daya manusia untuk segera memberikan kandidat yang dibutuhkan.

Persyaratan yang ditetapkan berupa bentuk profil peran pekerjaan dan spesifikasi orang yang dibutuhkan.

- 1) Profilperan

Profil peran menentukan keseluruhan tujuan peran, hubungan pelaporannya dan area hasil utamanya. Untuk tujuan rekrutmen, profil diperluas untuk memasukkan informasi mengenai syarat dan ketentuan (gaji, tunjangan dan jam kerja); persyaratan khusus seperti mobilitas, perjalanan atau jam tidak resmi; kesempatan belajar, pengembangan dan karir. Profil peran rekrutmen memberikan dasar untuk spesifikasi seseorang.

- 2) Spesifikasi pekerjaan

Spesifikasi rekrutmen atau spesifikasi pekerjaan mendefinisikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan atau yang biasa dikenal dengan KSA (knowledge, skill, ability) yang diperlukan untuk menjalankan peran, jenis perilaku yang diharapkan dari pemegang peran (kompetensi perilaku) dan pendidikannya.

Selain itu, juga digunakan sebagai dasar untuk wawancara terstruktur dan memberikan panduan mengenai teknik seleksi, seperti pusat pengujian atau penilaian psikologis, yang kemungkinan besar berguna.

b. Menarik Kandidat

Tahapan keduanya adalah menarik kandidat dan langkah-langkah yang diperlukan saat menarik kandidat yang pertama adalah menganalisis kekuatan dan kelemahan rekrutmen untuk mengembangkan proposisi nilai karyawan dan brand perusahaan, menganalisis persyaratan untuk menentukan jenis orang yang dibutuhkan, dan mengidentifikasi sumber potensial dari kandidat pekerja.

c. Hal-hal yang Berurusan dengan Aplikasi

Tahapan ketiga adalah hal-hal yang berurusan dengan aplikasi yaitu jika perusahaan menggunakan agen atau konsultan rekrutmen, mereka akan memberikan daftar calon kandidat untuk wawancara kepada perusahaan. Jika tidak, perusahaan harus menyaring aplikasi itu sendiri. Hal ini berarti perusahaan memeriksa informasi yang diberikan oleh pemohon, memilahnya dan menyusun daftar pelamar untuk diwawancarai.

2.1.1.4 Indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2011:41) indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain:

1. Dasar Sumber Penarikan Pegawai

Penarikan (recruitment) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai pegawai. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Dasar sumber penarikan karyawan ini berpedoman kepada Job Description, spesifikasi pekerjaan dan kebijakan direksi yang ditetapkan perusahaan.

2. Sumber Pegawai

Proses rekrutmen ini dilakukan apabila ada departemen yang memerlukan pegawai baru, bisa dikarenakan adanya pegawai yang berhenti kerja ataupun adanya pekerjaan baru yang harus dikerjakan dan memerlukan penambahan pegawai. Rekrutmen pegawai untuk mengisi posisi yang masih lowong dapat dilakukan melalui dua sumber yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal.

3. Sumber Penarikan Pegawai

a. Metode Tertutup

Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi hanya diberikan kepada pegawai atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang baik sangat sulit.

b. Metode Terbuka

Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi disebarkan secara luas ke masyarakat dengan memasang iklan pada media massa baik cetak maupun elektronik. Dengan metode ini diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang kualifait lebih besar.

Dari semua indikator di atas salah satu indikator yang paling penting dan harus ada dalam proses rekrutmen adalah proses rekrutmen harus tepat waktu, tepat waku disini yang di maksud adalah kapan waktu jadwal iklan di buat untuk manarik karyawan baru, baik itu dari lingkungan internal maupun dari lingkungan exsternal karna ini sangat penting untuk melihat karyawan yang ingin melamar dan bergabung di suatu perusahaan apakah bener- bener minat dan memiliki kesesuaian dengan pekerjaan atau tidaknya, dengan melihat hal ini tetntu perusahaan akan memiliki peluang besar untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas sesuai dengan bidang yang dibutuhkan oleh perusahaan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Dalam proses kepuasan kerja ini dilakukan setelah proses kinerjanya selesai dilaksanakan. Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2016:415) Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini yang seharusnya mereka terima.

Sedangkan menurut Wibowo (2016:415) Kepuasan Kerja merupakan sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, menurut Wibowo (2016:415) menyatakan Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Menurut Robbins (2003), seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja dan seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan. Konsep kepuasan secara inheren begitu luas dan kepuasan kerja cenderung berpusat pada efeknya pada kinerja karyawan.

Menurut Nurhayati (2016:100) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat.

2.1.2.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Syafrina (2018:100), mengemukakan teori-teori Kepuasan Kerja, yaitu:

1. Teori Keseimbangan

Menurut teori ini, puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas.

2. Teori perbedaan

Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

4. Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan.

2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja berperan sangat penting bagi karyawan. Karena indikator kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang diketahui karyawan dari segi apa karyawan merasakan puas atau tidaknya dalam bekerja.

Menurut Donni Juni P (2016: 304) terdapat beberapa aspek yang dapat digunakan dalam mengukur kepuasan kerja pegawai/karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Pegawai memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya.

2. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijakan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

3. Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada pegawai (*employee centered*) daripada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (*job centered*).

4. Tunjangan tambahan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi. Tunjangan tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.

5. Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.

6. Prosedur dan peraturan kerja

Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja memengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.

7. Rekan kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja yang rukun.

8. Pekerjaan itu sendiri

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan

pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerdayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.

9. Komunikasi

Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam organisasi, pegawai dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Ivancevich dkk (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari kapasitas, kesempatan dan keinginan untuk melakukan tugas. Kinerja pekerjaan adalah berhubungan dengan sejumlah hasil. Hasil kinerja tersebut memiliki nilai bagi organisasi dan individu. Indikator- indikator yang digunakan pada variabel kinerja adalah (Ivancevich dkk, 2007) :

1. Hasil Tujuan

Kuantitas dan kualitas output, absensi, keterlambatan, dan pergantian karyawan merupakan hasil objektif yang dapat diukur secara kuantitatif.

2. Hasil Perilaku Pribadi

Pemegang pekerjaan bereaksi terhadap pekerjaan itu sendiri dengan hadir secara teratur dan juga masalah fisiologi dan kesehatan dapat muncul sebagai konsekuensi dari kinerja pekerjaan seperti halnya stress dan juga kecelakaan.

3. Hasil Intrinsik dan Ekstrinsik

Hasil intrinsik berhubungan dengan peranan pekerja yang melibatkan perasaan tanggung jawab, tantangan, dan pengakuan. Hasil ekstrinsik merupakan hubungan pekerja dengan orang lain, interaksi pertemanan, imbalan, kondisi kerja, rekan kerja, dan supervisi. 4. Hasil Kepuasan Kerja

Hasil kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh kinerja karyawan bergantung pada kepentingan masing-masing misalnya sebagai pekerjaan sebagai minat utama dalam kehidupan, aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, pekerjaan sebagai inti dari harga diri, dan pekerjaan sebagai hal yang konsisten dengan konsep diri.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut Marwansyah (2012:229) Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Edison (2016:176) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Adapun menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Torang (2014:74) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan.

Dari definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan dan hasil kegiatan karyawan dengan melakukan tugas dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan dengan cara sebaik-baiknya sesuai peraturan yang ada untuk bisa mendapatkan hasil yang maksimal sesuai visi dan misi perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2010:549) adapun tujuan kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

2.1.3.3 Penilaian Kinerja

Menurut Mondy (2008), penilaian kinerja adalah system formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja hanyalah salah satu unsur manajemen kinerja, sistem tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana stratejik organisasi atau perusahaan.

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi, secara terperinci Menurut Umam (2018:100) penilaian kinerja bagi organisasi atau perusahaan adalah :

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

2.1.3.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2018:4) indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
Yaitu kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
2. Kuantitas Kerja

Yaitu kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.

3. Keandalan Kerja

Yaitu terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Sikap

Yaitu pernyataan evaluative terhadap objek, orang atau peristiwa.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel yang diambil pada penelitian ini adalah Rekrutmen, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Penulis/Tahun, Judul Penelitian.	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
1	Suhaila, Wan Suryani, dan Teddi Pribadi (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brataco Medan.	Rekrutmen, Kinerja	Disiplin Kerja	Rekrutmen Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja.	Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis. Vol. 2 No. 2, Hal. 1-8 (2021)
2	Setiadi, E., Dedy, A., Mubarak, A., & Sukajie, B. (2022). Pengaruh Rekrutmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mebeul Pt. Tischlerzentrum Bandung.	Rekrutmen, Kinerja	Seleksi Kerja	Rekrutmen Dan Kepuasan Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan.	<i>Jurnal Sains Manajemen</i> , 4(2), 122–131.

No.	Penulis/Tahun, Judul Penelitian.	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
3	Adelia Pritasari Kusumawardani, Puji Isyanto, & Dini Yani. (2023). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Karawang.	Rekrutmen, Kinerja	-	Rekrutmen, Mempengaruhi Kinerja Karyawan.	<i>Cemerlang : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis</i> , 3(3), 241–248.
4	Salsabilla, A., & Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Kepuasan Kerja, Kinerja	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja.	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja	<i>AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal</i> , 08(1), 1–12.
5	Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.	Kepuasan Kerja	Stres Kerja, Komunikasi Kerja.	Kepuasan Kerja Sangat Berhubungan Dengan Prestasi Kerja.	<i>Amkop Management Accounting Review (AMAR)</i> , 2(1), 20–27. https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141
6	Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	Kepuasan Kerja, Kinerja.	Motivasi, Kemampuan Kerja	Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Sangat Berpengaruh Terhadap Kinerja.	<i>MANEGGIO : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen</i> , 4(1), 131–144.
7	Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja,	Kepuasan Kerja, Kinerja	Disiplin Kerja, Etos Kerja	Disiplin Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja, Etos Kerja	<i>Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi</i>

No.	Penulis/Tahun, Judul Penelitian.	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
	disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia.			Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja. Kerja Dan Beban Kerja.	<i>Syariah</i>), 5(1), 85–95. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563
8	Ali, A. A. A., AlZgool, M., Alzoraiki, M., Milhem, M., & Al-Absy, M. S. (2023). Moderating Effect of Strategic Planning on the Relationship between Career Path Planning and Job Performance.	Kinerja.	Rencana Strategi dan Pengembangan an KArir	Rencana Strategi Dan Pengembangan Karir Sangat Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.	<i>Sustainability</i> , 15(11), 8490. https://doi.org/10.3390/su15118490
9	Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors.	Kepuasan Kerja dan Kinerja	Work-Life balance, Kebiasaan pengawasan keluarga yang mendukung.	Keseimbangan kerja dan kehidupan, kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh terhadap kebiasaan pengawasan keluarga yang mendukung.	<i>Frontiers in Psychology</i> , 13. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876
10	Achyutha, S., & Suneetha, V. L. (2024). A Study on Effect of Job Satisfaction, Stress and Emotional Intelligence on Job Performance among HEI Faculty Members.	Kepuasan Kerja, Kinerja	Stres, Kecerdasan emosional.	Kepuasan kerja dan kecerdasan emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Proceedings of the 3rd International Conference on Reinventing Business Practices, Start-Ups and Sustainability (ICRBSS 2023)</i> , 603–615. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-374-0_51

2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis tentu memiliki tujuan utama untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta profitabilitas perusahaan melalui optimalisasi sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Dalam konteks ini, proses rekrutmen menjadi gerbang awal yang sangat menentukan kualitas SDM yang akan bergabung dalam organisasi. Rekrutmen bukan sekadar prosedur administratif untuk mengisi posisi kosong, tetapi merupakan proses strategis yang dapat memengaruhi kinerja jangka panjang organisasi. Karyawan yang direkrut secara tepat, dengan mempertimbangkan kesesuaian antara kompetensi, pengalaman, serta nilai-nilai individu dengan kebutuhan dan budaya perusahaan, akan memiliki potensi besar untuk berkontribusi terhadap pencapaian target organisasi secara maksimal.

Kinerja karyawan sendiri merupakan indikator penting yang mencerminkan seberapa baik seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Tingginya kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis atau kecakapan semata, tetapi juga dipengaruhi oleh proses yang mendahului masuknya seorang individu dalam suatu perusahaan, yakni proses rekrutmen. Sebuah proses rekrutmen yang berkualitas akan menghasilkan individu-individu yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kecocokan dengan lingkungan kerja, serta kesiapan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Suhaila et al., (2021) yang menemukan bahwa rekrutmen memiliki

pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana proses penyaringan yang baik akan meningkatkan kemungkinan diperolehnya karyawan yang andal.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiadi et al., (2022) juga menguatkan temuan tersebut. Dalam penelitian mereka di perusahaan mebel PT. Tischlerzentrum Bandung, ditemukan bahwa proses rekrutmen memiliki kontribusi penting dalam mendorong meningkatnya kinerja karyawan. Karyawan yang direkrut dengan pertimbangan kualitas dan kecocokan kerja akan lebih mampu memberikan hasil kerja yang efektif dan efisien. Artinya, keberhasilan organisasi dalam membangun fondasi SDM sangat bergantung pada ketepatan proses perekrutan yang dilakukan.

Kusumawardani et al., (2023) dalam penelitiannya di sektor perbankan juga menemukan hubungan yang signifikan antara proses rekrutmen dengan kinerja karyawan. Mereka menekankan bahwa ketika proses rekrutmen mempertimbangkan kesesuaian kualifikasi pelamar dengan posisi kerja, perusahaan dapat meminimalisir masalah yang berhubungan dengan kinerja di masa mendatang. Proses ini juga meningkatkan peluang karyawan untuk lebih cepat beradaptasi, memahami tugas, serta memberikan hasil yang optimal dalam waktu singkat.

Namun, meskipun rekrutmen yang baik dapat membawa karyawan berkualitas masuk ke dalam perusahaan, hal tersebut belum cukup untuk menjamin tingginya kinerja apabila perusahaan tidak mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung. Salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja berperan sebagai

kondisi psikologis yang mencerminkan perasaan senang, puas, dan dihargai yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Wibowo (2016), kepuasan kerja mencakup pemikiran, perasaan, dan kecenderungan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan merasa puas terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti gaji, penghargaan, hubungan antar rekan kerja, serta kejelasan peran, maka mereka cenderung menunjukkan kinerja yang tinggi. Penelitian Salsabilla dan Suryawan (2022) memperkuat hal ini dengan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks perusahaan, menciptakan kepuasan kerja yang tinggi menjadi investasi jangka panjang karena berpengaruh pada kualitas output kerja.

Makkira et al., (2022) juga menekankan pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan di PT. Prima Karya Manunggal, mereka menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor utama yang dapat mengurangi tekanan dan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa puas cenderung bekerja dengan lebih semangat dan penuh tanggung jawab, yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap kinerja secara keseluruhan.

Sementara itu, Sembiring et al., (2021) menambahkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh faktor lain terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun seorang karyawan memiliki motivasi atau kemampuan yang tinggi, apabila tidak merasa puas dengan pekerjaannya, maka hasil kerjanya tetap tidak akan optimal. Oleh karena itu,

perusahaan perlu menyadari bahwa kepuasan kerja merupakan elemen yang sangat penting dalam sistem manajemen kinerja.

Dalam konteks pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas, penelitian oleh Suryadi dan Karyono (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja yang tinggi diiringi dengan disiplin dan etos kerja yang kuat mampu menciptakan kinerja karyawan yang superior. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan hanya berdampak pada aspek emosional karyawan, tetapi juga memengaruhi perilaku kerja sehari-hari yang berkaitan langsung dengan capaian tugas.

Penelitian Susanto et al., (2022) memperluas perspektif tersebut dengan melihat bagaimana kepuasan kerja yang tinggi mampu berinteraksi dengan faktor-faktor eksternal seperti dukungan atasan dalam membentuk lingkungan kerja yang sehat. Ketika manajemen mampu membentuk hubungan interpersonal yang suportif, maka kepuasan kerja pun meningkat dan berdampak pada performa karyawan yang lebih optimal.

Achyutha dan Suneetha (2024) juga menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan komponen yang berkaitan erat dengan faktor-faktor emosional dan psikologis individu. Dalam studi mereka pada kalangan dosen, mereka menemukan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan pengelolaan stres yang baik dan kecerdasan emosional, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan performa.

Jika dilihat secara holistik, maka rekrutmen dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dalam membentuk kualitas kinerja karyawan. Rekrutmen yang efektif memberikan fondasi awal berupa karyawan yang berkualitas, sedangkan

kepuasan kerja menjadi faktor pendukung yang menjaga semangat dan komitmen kerja dari karyawan tersebut. Dengan demikian, kedua variabel ini memiliki kontribusi yang saling melengkapi dalam pencapaian kinerja yang maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Ali et al., (2023) menunjukkan bahwa perencanaan karir yang baik dan strategi pengembangan karyawan akan menghasilkan kinerja tinggi, terutama ketika perusahaan juga mempertimbangkan aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa perusahaan perlu merancang strategi pengelolaan SDM yang menyeluruh sejak proses rekrutmen hingga pemeliharaan kesejahteraan psikologis karyawan di tempat kerja.

Berdasarkan penjelasan dari berbagai hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan kepuasan kerja adalah dua faktor utama yang secara simultan memengaruhi kinerja karyawan. Proses rekrutmen yang tepat akan membawa karyawan potensial masuk ke perusahaan, dan kepuasan kerja akan menjaga keberlangsungan kinerja yang optimal dari karyawan tersebut.

Dengan memperhatikan keterkaitan antara rekrutmen, kepuasan kerja, dan kinerja, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibangun atas dasar pemahaman bahwa perusahaan harus fokus pada kedua aspek tersebut secara bersamaan. Ketika perusahaan hanya fokus pada rekrutmen namun mengabaikan kepuasan kerja, maka hasilnya tidak akan maksimal, begitu juga sebaliknya.

Kerangka pemikiran ini kemudian dirumuskan dalam bentuk hubungan kausal antara variabel bebas yaitu rekrutmen dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hubungan ini diperkuat oleh berbagai studi empiris

yang telah dibahas sebelumnya dan secara konsisten menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dengan demikian, penelitian ini diarahkan untuk menguji kembali hubungan tersebut dalam konteks yang berbeda, yaitu pada perusahaan yang menjadi objek studi saat ini. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan bukti tambahan yang mendukung teori-teori sebelumnya serta memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam pengelolaan SDM.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan