

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Rekrutmen

Proses rekrutmen dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan, artinya dapat dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi bagian dari rekrutmen.¹ Dengan demikian Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi.²

Menurut Siagian (Darodjat, 2015:135), Rekrutmen merupakan sebagai proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar yang mampu untuk diperkerjakan sesuai yang dibutuhkan dalam suatu organisasi.³

Rekrutmen dalam pelaksanaannya tidak terlepas dari beberapa sumber yaitu sumber internal dan eksternal organisasi.

a. Rekrutmen Internal

Rekrutmen Internal artinya kandidat-kandidat untuk mengisi posisi didalam internal organisasi, maka dilakukan rekrutmen

¹Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenamedia Group, 2009) hal.45

²Aan Rio Pratama, Dkk, *“Pengaruh Rekrutmen, Penempatan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan”*. E- Journal. Vol.3, issue 3, 2017

³*Ibid*

internal job posting yaitu mengisi posisi jabatan yang kosong dalam suatu organisasi beserta syarat dan kriteria yang harus dipenuhi untuk mengisi posisi tersebut.⁴ Cara umum yang digunakan oleh perusahaan adalah⁵:

a. Meminta bantuan karyawan lama

Salah satu cara umum yang sering digunakan oleh perusahaan untuk mencari calon pegawai adalah dengan meminta bantuan dari karyawan lama, yaitu mereka yang sudah ada di dalam perusahaan. Pimpinan perusahaan atau bagian sumber daya manusia secara informal menanyakan kepada karyawan yang sudah ada bila mereka mengenal orang yang berminat untuk pindah kerja atau mencari peluang di tempat baru. Beberapa keuntungan dari cara ini adalah biaya untuk mencari calon dapat ditekan, waktu pencarian bisa dipercepat, dan karyawan yang merekomendasi calon diharapkan dapat memberikan “garansi” tentang karakter dan mungkin kompetensi dari calon.

b. Mencari arsip

Hampir setiap saat perusahaan selalu menerima lamaran dari orang yang mencari pekerjaan. Biasanya hampir 99% dari orang muda yang belum pernah bekerja karena baru lulus sekolah atau universitas. Setiap direktur dan manajer SDM biasanya memiliki kebiasaan untuk menyimpan lamaran yang diterima tersebut untuk

⁴Prof. Dr. Hj. Nurul Ulfatin dan Teguh Triwijayanto, M.Pd., “*Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*”, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016) hal.57

⁵*Ibid* hal.46

paling sedikit selama dua belas bulan. Tujuannya adalah apabila selama masa itu harus dilaksanakan rekrutmen, maka sebelum mencari calon kesana kemari tidak ada salahnya untuk mencari dalam bank data pelamar. Tentu saja data ini hanya bermanfaat bila kita akan merekrut tenaga muda yang belum berpengalaman, walaupun kadang-kadang ada sedikit pelamar berpengalaman mengajukan lamaran sekadar untuk mencoba-coba.

c. Mengumumkan secara terbuka didalam perusahaan

Bila perusahaan telah mempunyai kebijakan dan aturan bahwa setiap ada lowongan akan diberikan kesempatan lebih dulu kepada karyawan yang sudah ada untuk melamarnya, hal ini harus dilakukan. Secara politis dan psikologis, tentunya kebijakan ini bagus sekali. Walaupun demikian, semua persyaratan harus diumumkan secara terbuka demikian juga tes-tes dan proses seleksi lain yang harus diikuti karyawan. Kekurangan transparan akan mengakibatkan kecurigaan dan sangkaan bahwa telah menjadi permainan dan bahwa pengumuman atau iklan internal tersebut hanyalah untuk konsumsi politik. Perusahaan harus tetap punya hak untuk menerapkan prosedur dan metode seleksi yang sama untuk semua kandidat, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan. Demikian pula dalam hal tidak ditemukan kandidat dari dalam yang memenuhi syarat maka perusahaan mempunyai hak untuk merekrut dari luar.

b. Rekrutmen Eksternal

Rekrutmen Eksternal berarti mengumpulkan kandidat-kandidat dari luar organisasi. Ada beberapa cara untuk mengumpulkan kandidat-kandidat yang kemudian dipilih untuk menduduki posisi tertentu didalam perusahaan. Cara umum yang digunakan oleh perusahaan⁶ :

1) Iklan

Tujuan utama dari iklan lowongan kerja adalah memberitahukan bahwa disuatu perusahaan ada lowongan kerja dan mengundang mereka yang merasa berminat dan memenuhi syarat yang ditetapkan untuk melamar atau menawarkan diri untuk mengisinya. Karena itu iklan lowongan kerja mengandung unsur undangan , bukan hanya sekedar pemberitahuan.

2) Rekrutmen langsung di kampus

Rekrutmen langsung ke universitas atau kampus bisa dilakukan dengan cara menjalin kerjasama dengan lembaga tersebut.

3) Organisasi profesi

Rekrutmen melalui organisasi seperti ini dapat dilakukan bila kita mencari tenaga-tenaga profesional dan spesialis tertentu melalui pendekatan langsung.

⁶Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenamedia Group,2009) hal.48

4) Penyalur tenaga kerja

Agen-agen tenaga kerja ini membantu perusahaan mencari tenaga kerja dan memfokuskan mencari tenaga atau calon kerja yang terampil. Perusahaan akan membayar agen apabila ternyata calon tenaga kerja yang diajukan disetujui dan diterima.

B. Tujuan Rekrutmen

Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai ketika organisasi memerlukan pegawai kemudian membuka lowongan kerja sampai memperoleh calon pegawai yang dibutuhkan (*qualified*). Tujuan rekrutmen adalah memperoleh pelamar yang berkualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.⁷

C. Dimensi dan Indikator Rekrutmen Karyawan

Menurut Malthis (2001:112) terdapat indikato-indikator rekrutmen yaitu:⁸

1. Dasar sumber perekrut pegawai

Dasar sumber perekrut harus berpedoman kepada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. Job spesifikasi harus diuraikan secara terperinci dan jelas agar pelamar mengetahui kualifikasi yang di tuntut oleh lowongan kerja tersebut.

⁷Dr. Mahendron Sumardjo, M.M., QIA, Donni Juni Priansa, S.Pd., S.E., M.M., QWP “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-konsep Kunci*” (Bandung : Alfabeta, 2018), hal 72

⁸ Ines Rengganis “ *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Personel Alih Daya Area Bandung*”. E-journal, (Universitas Komputer Indonesia).

2. Sumber pegawai

Setelah diketahui spesifikasi pekerjaan karyawan yang dibutuhkan harus ditentukan sumber-sumber penarikan calon karyawan. Sumber penarikan calon karyawan bisa berasal dari internal dan eksternal perusahaan.

3. Metode perekrutan pegawai

Metode perekrutan pegawai akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk kedalam perusahaan. Ada 2 metode perekrutan yaitu:

a. Metode tertutup

Perekrut hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja.

b. Metode terbuka

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

4. Daya saing perekrut pegawai

Daya saing perekrut pegawai merupakan kemampuan seseorang untuk tumbuh dan berkembang dengan baik diantara entitas sejenis dalam suatu lingkungan yang sama dan memiliki daya tarik tertentu dalam melakukan pekerjaan serta memiliki daya saing kepada rekan kerja di kantor.

2. Seleksi

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi.⁹ Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima atau ditolak.¹⁰

Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan.

A. Dimensi dan Indikator Seleksi

Menurut Siamamora (2004:202) ada 6 Dimensi dan indikator seleksi yaitu:¹¹

1. Tes Wawancara

Tujuan dari wawancara adalah mendapatkan informasi yang lebih mendalam tentang calon yang bersama dengan hasil tes yang akan digunakan sebagai dasar untuk membuat keputusan tentang calon yang dipilih.

⁹Denok Sunarsi, "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". E- Journal. Vol.6, No.01, 2018.

¹⁰*Ibid*

¹¹Ines Rengganis, "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing". E-Journal, (Universitas Komputer Indonesia).

2. Tes Tertulis

Tes tertulis adalah untuk mengetahui tingkat penguasaan materi pengetahuan akademik calon pegawai. Materi tes yang diberikan harus disesuaikan dengan bidang pendidikan dan tingkat pendidikan calon pegawai.

3. Kesehatan

Kesehatan penting untuk dapat menduduki suatu jabatan. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika sering sakit. Bahkan perusahaan akan dibebani pengeluaran biaya perawatan yang cukup besar.

4. Pengalaman

Pengalam kerja seseorang pelamar hendaknya mendapatkan pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap dipakai.

B. Jenis-jenis Seleksi

Seleksi merupakan proses mencocokkan orang-orang dengan kualifikasi yang mereka miliki. Jenis-jenis seleksi¹² :

- a. Seleksi administrasi, yaitu seleksi berupa surat-surat yang dimiliki pelamar untuk menentukan sudah sesuai dengan persyaratan yang diminta oleh organisasi perusahaan.
- b. Seleksi secara tertulis, terdiri dari tes kepribadian, tes kecerdasan, bakat, minat, dan prestasi.

¹²Irhan Fahmi, “*Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*”, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2016) hal. 32

c. Seleksi tidak tertulis, terdiri dari wawancara, dan kesehatan.

C. Tujuan Seleksi

Seleksi bertujuan untuk memilih tenaga kerja yang diinginkan. Seleksi merupakan proses menjangkau karyawan yang dianggap benar-bener layak dan mampu untuk melaksanakan tugas yang dibebankan pada posisi jabatan tersebut.¹³

D. Kualifikasi Dasar Seleksi

Kualifikasi yang menjadi dasar pelaksanaan seleksi di berbagai perusahaan Menurut Melayu S.P Hasibuan adalah sebagai berikut¹⁴:

a. Keahlian

Keahlian digolongkan menjadi tiga macam yaitu: Teknik Skill (keahlian yang dimiliki pegawai), Human Skill (keahlian yang dimiliki sub pimpinan), Konseptual Skill (Keahlian yang dimiliki oleh puncak pimpinan).

b. Pengalaman

Pengalaman kerja seseorang pelamar hendaknya mendapatkan pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap dipakai.

c. Kesehatan Fisik

Kesehatan Fisik penting untuk dapat menduduki suatu jabatan. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-

¹³*Ibid* hal.31

¹⁴Surianti, Edi Wijaya, “*Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai*”. E-Journal. Vol II. No.01, 2018

tugasnya dengan baik jika sering sakit. Bahkan perusahaan akan dibebani pengeluaran biaya perawatan yang cukup besar.

d. Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu.

e. Umur

Umur harus mendapat perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, dan tanggung jawab seseorang

f. Kerja sama

Kerja sama harus diperhatikan dalam proses seleksi, karena kesediaan kerja sama, baik vertical maupun horizontal merupakan kunci keberhasilan perusahaan, asalkan kerja sama itu sifatnya positif serta berdasarkan kemampuan.

g. Kejujuran

Kejujuran merupakan kualifikasi seleksi yang sangat penting karena kejujuran merupakan kunci untuk mendelegasikan tugas kepada seseorang. Perusahaan tidak akan mendelegasikan wewenangan kepada seseorang yang tidak jujur dan tidak bertanggung jawab.

h. Inisiatif dan Kreatif

Inisiatif dan Kreatif merupakan kualifikasi seleksi yang penting karena inisiatif dan kreativitas dapat membuat seseorang mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan perlu diperhatikan dalam proses seleksi karena untuk menyelesaikan tugas dengan baik seseorang harus disiplin, baik pada dirinya sendiri maupun pada peraturan perusahaan.

3. Gaji

Gaji adalah suatu hal yang sangat penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena gaji yang diperoleh oleh setiap seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji merupakan salah satu unsur penting yang dapat memenuhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan sehingga dengan gaji yang diberikan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.¹⁵

Menurut Poerwono (1982) peranan gaji ditinjau dari dua pihak, yaitu¹⁶ :

1) Aspek pemberi kerja (pimpinan) adalah manajer.

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan

¹⁵M. Taslim Danganga, Muhammad Ramli, "*Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan*", E- Journal. Vol.01, No.01,2013.

¹⁶*Ibid*

kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

2) Aspek penerima kerja (karyawan).

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji bukan satu-satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tapi gaji merupakan salah satu motivasi yang penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

a. Tujuan Gaji

Menurut Hasibuan (2012;25) tujuan pemberian gaji adalah sebagai berikut¹⁷ :

- a. Ikatan kerja sama
- b. Kepuasan kerja
- c. Pengadaan efektif
- d. Motivasi
- e. Stabilitas karyawan
- f. Disiplin
- g. Pengaruh serikat buruh
- h. Pengaruh pemerintah

¹⁷Muhammad Akbar Gumilar R, "Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"(Bandung : Skripsi, 2018)

b. Dimensi dan Indikator Gaji

Adapun Dimensi dan Indikator gaji menurut Mulyadi (2013;373) yaitu¹⁸ :

a. Keadilan internal kenaikan gaji

Keadilan internal kenaikan gaji merupakan suatu kriteria dari keadilan kenaikan gaji yang diterima karyawan dari pekerjaannya dikaitkan dengan nilai internal masing-masing pekerjaan.

b. Keadilan internal tunjangan

Tunjangan dalam perusahaan biasanya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

c. Keadilan internal insentif

Keadilan internal insentif merupakan memberikan gaji berdasarkan perbedaan prestasi kerja sehingga bisa jadi dua orang yang memiliki jabatan sama akan menerima upah yang berbeda, karena prestasinya berbeda, meskipun gaji pokoknya sama.

d. Keadilan internal gaji

Keadilan internal gaji biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam atau semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya dan gaji juga umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

¹⁸*Ibid*

4. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri dalam bentuk karya nyata yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.¹⁹

Menurut Mathis dan Jackson (2012) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya.²⁰ Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.²¹

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2012) yaitu²² :

a. Kemampuan Individual

¹⁹Dr. Mahendron Sumardjo, M.M., QIA, Donni Juni Priansa, S.Pd., S.E., M.M., QWP
“*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-konsep Kunci*” (Bandung : Alfabeta, 2018), hal.193

²⁰*Ibid*

²¹*Ibid*

²²*Ibid* hal.195

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan baik maka pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

b. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cerminan apa yang dilakukan.

c. Lingkungan Organisasional

Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

b. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Adapun dimensi dan indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2006:206) yaitu²³ :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Adapun indikator kualitas sebagai berikut :

a. Kerapihan

b. Ketelitian

c. Hasil kerja

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat tingkat kehadiran karyawan, ketaatan karyawan dalam bekerja dan kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

²³Ines Rengganis “ *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Personel Alih Daya Area Bandung*”. E-journal, (Universitas Komputer Indonesia).

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai dasar pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah tentang Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan, dan beberapa peneliti lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel.

Tabel 2.5
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan tahun	Judul	Variabel	Hasil
1	Muhammad Rizki (2017)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan KFC di Klaten	Variabel Independen: Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Tursina Kurniati (2014)	Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri	Variabel Independen: Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji Variabel	Variabel Seleksi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan

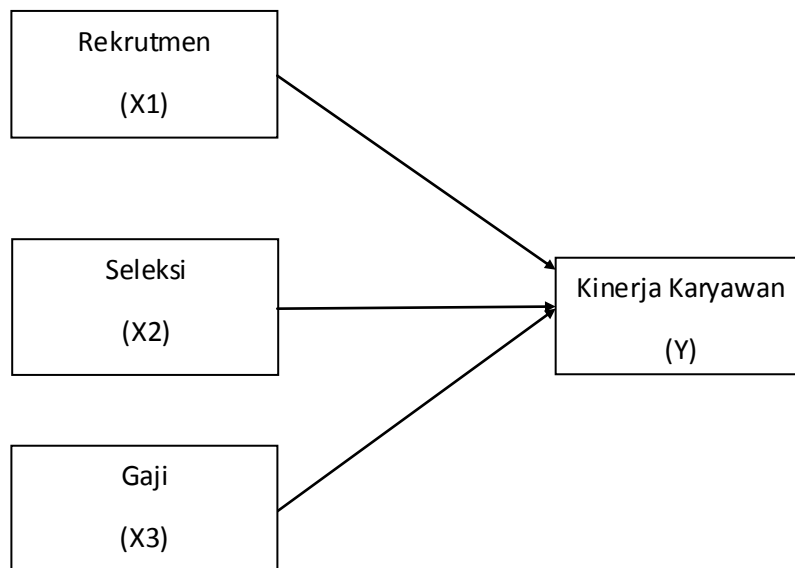
		Cabang Yogyakarta	Dependen: Kinerja Karyawan	
3	Marianus Subianto (2016)	Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat	Variabel Independen: Gaji dan Insentif Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Gaji dan Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Billy Renaldo Potale (2016)	Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo	Variabel Independen: Proses Rekrutmen dan Seleksi Variabel Dependen: Terhadap Kinerja	Variabel Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Aan Rio Pratama (2017)	Pengaruh Rekrutmen, Penempatan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Indonesia, Tbk	Variabel Independen: Rekrutmen, Penempatan, dan Pelatihan Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Rekrutmen, Penempatan, dan Pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini digunakan untuk mempermudah jalan penelitian terhadap permasalahan yang akan dibahas. Untuk memperjelas

hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut .

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Variabel Independen (X_1, X_2, X_3) adalah variabel menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain, dengan penelitian ini variabel Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji. Variabel Dependen (Y) Variabel Dependen adalah variabel yang dipengaruhi dari variabel bebas yang dengan penelitian adalah Kinerja Karyawan.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang dihadapi. Hipotesis dalam hubungan ini

berfungsi sebagai petunjuk jalan yang memungkinkan kita untuk mendapatkan jawaban yang benar. Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Muhammad Rizki yang berjudul Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan KFC di Klaten tahun 2017. Dengan hasil penelitian rekrutmen, seleksi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁴

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antararekrutmen dengan kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang.

2. Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Billy Renaldo Potale yang berjudul "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank SulutGo tahun 2016" dengan hasil penelitian menunjukkan pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Bank SulutGo, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara

²⁴Muhammad Rizki *"Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan KFC di Klaten"*, Starta 1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi, 2017.

rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis diterima.²⁵

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang.

3. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Marianus Subianto yang berjudul Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat tahun 2016. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Gaji dan Insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen (Gaji dan Insentif) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada PT. Serba Mulio Auto di Kabupaten Kutai Barat. Dari hasil perhitungan variabel Gaji sebesar 3,065 t table sebesar 1,7011 sedangkan Insentif (X) t hitung sebesar 3,462 dan t table sebesar 1,70011 Ho ditolak dan Ha di terima.²⁶

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaji dengan Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang.

²⁵Billy Renaldo Potale, *Loc.cit*

²⁶Marianus Subianto, "Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat", E-Journal Administrasi Bisnis, 2016

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Palembang yaitu pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Palembang, yang beralamat di Jl. Veteran No. 325 - 329, Kuto Batu, Ilir Tim. II Kota Palembang, Sumatera Selatan 30114, Tlp 355417 Indonesia, dalam penelitian ini objeknya adalah karyawan PT Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl.VeteranPalembang.

B. Variabel Penelitian

a. Variabel Bebas (*Independen*)

Menurut Sugiyono variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi, yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (*terikat*)²⁷. Dalam penelitian ini yang menjadi Variabel Bebas yaitu Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Gaji(X3).

b. Variabel Terikat (*Dependen*)

Menurut Sugiyono, Variabel Terikat yaitu Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas²⁸.

²⁷Sugiyono, "*Metode Penelitian Pendidikan*" (Bandung: Alfabeta. 2011). Cetakan ke 13.hal 61

²⁸*Ibid.*,

Dalam penelitian ini yang menjadi Variabel Terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

c. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono operasional variabel yaitu penentuan sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur²⁹. Pengertian operasional variabel ini kemudian menjadi indikator empiris yang meliputi antara lain sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Jenis Data
Rekrutmen (X ₁)	a. Dasar sumber perekrut pegawai	1. Berpedoman pada spesifikasi pekerjaan. 2. Jobspeifikasi harus jelas.	Ordinal
	b. Sumber pegawai	3. Sumber internal 4. Sumber eksternal	
	c. Metode perekrutan pegawai	5. Metode tertutup 6. Metode terbuka	
	d. Daya saing perekrut pegawai	7. Memiliki daya tarik tertentu dalam pekerjaan. 8. Memiliki daya saing kepada setiap rekan kerja.	
Seleksi (X ₂)	1. Tes wawancara	1. Mendapatkan informasi yang lebih mendalam.	Ordinal
	2. Tes tertulis	2. Penguasaan materi	

²⁹ *Ibid*

		3.Pengetahuan akademik	
	3.Kesehatan	4.Tes kesehatan 5.Tingkat kesehatan	
	4. Pengalaman	6.Pengalaman kerja	
Gaji (X ₃)	a. Keadilan internal kenaikan gaji	1.Kenaikan gaji yang diterima karyawan yang berkaitan dengan internal pekerjaan	Ordinal
	b. Keadilan internal tunjangan	2.Tunjangan kesehatan	
	c. Keadilan internal insentif	3.Memberikan gaji kepada karyawan yang berprestasi	
	4. Keadilan internal gaji	4.Menerima gaji sesuai dengan lamanya bekerja 5. Lembur kerja	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	1. Kerapihan 2. Ketelitian 3. Hasil Kerja	Ordinal
	2. Kuantitas	4.Kehadiran 5.Ketaatan 6.Kecepatan kerja	
	3. Ketetapan waktu	7.Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	
	4. Efektivitas	8.Penggunaan sumber daya organisasi	

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono populasi merupakan wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁰ Sedangkan populasi menurut Arikunto merupakan keseluruhan subjek penelitian.³¹ Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang yang berjumlah 50 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³² Sedangkan menurut Arikunto sampel yaitu sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.³³ Maka sampel dalam penelitian ini adalah sebagai individu yang memiliki sifat sama untuk diselidiki dan dapat mewakili populasi. Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan metode *Sampling Jenuh*, yang artinya tehnik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yaitu semua karyawan yang ada di Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang yang berjumlah 50 orang.

c. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan yaitu :

1. Data Primer

³⁰ Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan" (Bandung: Alfabeta. 2011). Cetakan ke 13. 117

³¹ Arikunto, "Prosedur Penelitian" (Jakarta: PT Rineka Cipta. 2014). Cetakan ke 15. hal 173

³² Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan" (Bandung: Alfabeta. 2011). Cetakan ke 1. hal 118

³³ Arikunto, "Prosedur Penelitian" (Jakarta: PT Rineka Cipta. 2014). Cetakan ke 15. hal 174

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari persepsi atau jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang diisi oleh Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa literatur baik dari buku, jurnal-jurnal penelitian, skripsi ataupun dari internet.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Metode Kuesioner atau Angket

Angket adalah serangkaian daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar yang diberi pertanyaan atau pernyataan tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan peneliti. Orang yang diharapkan memberikan respon ini disebut responden.³⁴ Dalam hal ini pertanyaan yang diajukan kepada karyawan adalah mengenai Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji dan

³⁴*Ibid*, hal 268

pernyataan mengenai Kinerja Karyawan. Dalam penentuan skor nilai untuk variabel bebas yakni variabel rekrutmen, seleksi dan gaji. Peneliti menggunakan skala likert dengan lima kategori penelitian yaitu : Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan Skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Skala likert merupakan teknik yang banyak digunakan terutama dalam mengukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang tentang dirinya atau sekelompok orang yang berhubungan dengan suatu hal.

Tabel 3.2
Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu cara untuk menganalisa data yang diperoleh dengan tujuan dengan tujuan untuk menguji rumusan masalah. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode analisis deskriptif kuantitatif yaitu data-data yang

diperoleh kemudian dikumpulkan dan dianalisis berdasarkan metode yang telah ditetapkan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel-variabel indeviden terhadap variabel devenden dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perangkat lunak yang digunakan untuk menganalisis adalah software SPSS 16.0. Adapun tahapan-tahapan dalam analisis ini antara lain yaitu sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk melihat ketepatan instrument pengukur dalam penelitian agar dapat memberikan informasi yang akurat tentang hal yang diukur. Uji validitas yaitu dilakukan dengan cara melihat korelasi skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Data dapat dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut, jika dinyatakan tidak valid maka butir pertanyaan tersebut akan disingkirkan dari kuesioner yang diperbaiki.

Data dapat dikatakan valid apabila nilai korelasi data tersebut melebihi nilai korelasi tabelnya. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka tabel pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, begitupun juga

sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.³⁵

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui koefisien alat ukur jika dilakukan dengan pengukuran ulang. Suatu kuesioner reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Program SPSS 16 memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* atau Metode *alpha cronbach*, batasan reliabilitas sudah ditentukan sebagai berikut:

1. Apabila koefisien alpha berada di atas angka 0,8 dapat dinyatakan baik
2. Apabila koefisien alpha berada pada angka 0,7 berarti dapat diterima
3. Apabila koefisien alpha berada dibawah angka 0,6 maka dapat dinyatakan kurang baik/ tidak reliabel.³⁶

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, heteroskedastis dan linieritas pada model regresi. Model regresi linier bisa disebut sebagai model yang baik jika model tersebut dapat memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu sebagai berikut :

³⁵ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. (Jakarta : Alfabeta, 2008)

³⁶ Dwi Priyanto, *5 Jam Belajar Oleh Data dengan SPSS 17*. (Yogyakarta: Andi, 2008)

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dapat digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi tersebut terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat adanya penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P Plot. Sebagai dasar pengambilan keputusan jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut dapat dikatakan normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model lalu pembuatan model regresi diulang kembali.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besar *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.³⁷

c. Uji Heteroskedastisitas

³⁷ Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*”. (Bandung : Alfabeta, 2016) Hal.234

Uji Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas yaitu menggunakan metode grafik atau melihat pola titik-titik pada grafik regresi. Dasar kriteria dalam pengambilan keputusan dapat dilihat sebagai berikut:³⁸

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur atau bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Linieritas

Uji Linieritas yaitu untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau secara signifikan, uji ini biasanya digunakan untuk persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* dengan melihat tabel *measures of association* dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier secara signifikan apabila nilai $\eta > \eta^2$.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

³⁸Duwi, Priyatno. *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis* ,(Yogyakarta : C.V Andi Offset, 2014) hal. 89

Analisis regresi linier berganda biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen, yaitu faktor internal dan faktor eksternal terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk memutuskan naik atau turunnya nilai dari variabel dependen yang dapat dilakukan dengan menaikkan atau menurunkan keadaan variabel independen.

Dimana dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu rekrutmen, seleksi dan gaji, sedangkan variabel terikatnya ialah kinerja karyawan. Apabila dimasukkan ke dalam rumus regresi linier berganda, maka akan diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Y : Variabel terikat (kinerja karyawan)

a : Koefisien regresi (konstanta)

b_1 : Koefisien regresi rekrutmen

b_2 : Koefisien regresi seleksi

b_3 : Koefisien regresi gaji

X_1 : Variabel bebas rekrutmen

X_2 : Variabel bebas seleksi

X_3 : Variabel bebas gaji

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:³⁹

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Berdasarkan signifikan:
 - a) Jika signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak.
 - b) Jika signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari rekrutmen, seleksi dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang secara parsial digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran yang digunakan untuk mengetahui kemampuan dari setiap masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan hanya satu variabel independen (lebih dari satu variabel bebas: X_i ; $i = 1, 2, 3, 4, \text{dst}$) secara bersama-sama.

³⁹Imam Ghazali, “*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*”, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hal. 125