

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2019:1). Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karya). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2020:3).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisiensi dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau perusahaan (Afandi, 2021:3). Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengperusahaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balasa jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2019:2).

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Afandi (2021:2) meliputi *planning, organizing, staffing, leading, dan controlling*.

a. *Planning*

Planning atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan perusahaan dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode system anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

b. *Organizing*

Organizing atau pengorganisaian ini meliputi :

- 1) Penentuan sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Perancangan dan pengembangan suatu perusahaan atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan.
- 3) Penugasan tanggung jawab tertentu

c. *Staffing*

Staffing atau penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan.

d. *Leading*

Leading atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

e. *Controlling*

Controlling atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2017:7) Departemen Sumber Daya Manusia juga memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan tugas dan fungsinya mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka pimpinan mengambil langkah-langkah atau tindakan-tindakan terhadap karyawannya seperti:

a. Mempengaruhi

Artinya pimpinan harus mampu untuk memenuhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, melalui pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Memotivasi

Pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Motivasi dapat terjadi dalam diri karyawan apabila karyawan merasa nyaman, atau dari luar dirinya seperti apa yang akan diberikan perusahaan.

c. Loyal

Pimpinan harus mampu membuat karyawan setia kepada perusahaan, karyawan akan senang dan betah bekerja di perusahaan dan tidak membongkar rahasia perusahaan kepada pihak luar.

d. Komitmen

Pimpinan harus mampu untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen karyawan dapat dilihat dari kepatuhannya kepada segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

e. Kepuasan Kerja

Pimpinan harus mampu untuk memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawan, sehingga terus mau kerja.

f. Kinerja

Pimpinan harus mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan karyawan yang berkinerja tinggilah, perusahaan mampu menghasilkan laba yang optimal.

g. Kesejahteraan

Pimpinan harus mampu untuk memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan yang diberikan perusahaan lain, sehingga motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja kinerja karyawan juga terus meningkat.

2.1.2 Seleksi

2.1.2.1 Pengertian Seleksi

Menurut Samsudin (2019:90) seleksi karyawan adalah suatu proses pemilihan dan penentuan pelamar pekerjaan yang terdiri dari beberapa langkah spesifik untuk posisi jabatan yang tersedia dengan tujuan mengurangi jumlah pelamar yang terjaring sehingga memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh instansi atau perusahaan. Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Hal ini berarti telah

terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi (VeithzalRivai, 2018:170).Seleksi tenaga kerja adalah merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan (Sunyoto 2019:108).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah pemilihan calon tenaga kerja baru yang akan dipilih sesuai dengan kriteria kebutuhan perusahaan dan bertujuan untuk agar tercapainya tujuan suatu perusahaan yang telah ditetapkan.

2.1.2.2 Tujuan Seleksi

Menurut Hasibuan (2018:55) Seleksi penerimaan karyawan baru bertujuan untuk mendapatkan:

1. Karyawan yang qualified dan potensial.
2. Karyawan yang jujur dan disiplin.
3. Karyawan yang cakap dengan penentuan yang tepat.
4. Karyawan yang trampil dan bergairah bekerja.
5. Karyawan yang dinamis dan kreatif.
6. Karyawan yang inovatif dan bertanggungjawab sepenuhnya.
7. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi.
8. Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan.
9. Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri.
10. Karyawan yang mempunyai perilaku dan budaya malu

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi seleksi

Menurut Siagian (2018:134), terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi seleksi adalah sebagai berikut:

1. Faktor Etika

Tidak dapat disanggah bahwa perekrut tenaga kerja memegang peranan penting dalam menentukan siapa di antara pelamar yang diterima dan siapa yang ditolak. Merupakan kenyataan pula bahwa perusahaan memakai tenaga kerja bahwa pelamar bermutu setinggi mungkin. Menggabungkan kedua hal itu dalam proses seleksi menuntut standar etika tinggi dari para perekrut tenaga kerja baru karena hanya demikianlah tenaga-tenaga bermutu yang diterima dan dipekerjakan.

Memegang teguh norma-norma etika antara lain disiplin pribadi yang tinggi, kejujuran yang tidak tergoyahkan, integritas karakter serta objektivitas yang didasarkan pada kriteria yang rasional. Hal ini sangat penting karena tidak mustahil dihadapkan kepada berbagai macam godaan, seperti menerima hadiah, mengontrol nilai seleksi dari pelamar yang mempunyai hubungan darah atau kaitan primordial lainnya atau bahkan hal-hal yang mengakibatkan seseorang perekrut mengambil keputusan yang didasarkan pada pertimbangan pertimbangan subyektif.

2. Faktor Internal Perusahaan

Para perekrut tenaga kerja pada umumnya menyadari bahwa situasi internal perusahaan harus dipertimbangkan juga dalam merekrut dan menyeleksi tenaga tenaga kerja baru. Misalnya, besar kecilnya anggaran yang dialokasikan untuk belanja karyawan menentukan berapa banyak karyawan baru yang boleh

direkrut, untuk memangku jabatan apa dan melakukan pekerjaan apa. Juga apakah untuk mengisi lowongan baru yang tersedia atau apakah untuk mengganti tenaga kerja lama yang karena alasan tertentu, seperti berhenti atas permintaan sendiri, memasuki masa pensiun atau karena ada karyawan yang meninggal dunia.

Faktor internal yang harus diperhitungkan adalah kebijaksanaan atau strategi perusahaan mengenai arah perjalanan perusahaandimasa yang akan datang. Misalnya apakah perusahaan merencanakan perluasan usaha, baik dalam arti produk yang dihasilkan maupun dalam arti wilayah kerjanya, yang pada gilirannya menuntut tersedianya tenaga kerja baru. Sebaliknya, mungkin pula perusahaan memutuskan untuk menciutkan kegiatannya. Dalam hal demikian jelas bahwa bukan penambahan tenaga yang terjadi, tetapi sebaliknya.

3. Faktor Kesamaan Kesempatan

Diberbagai negara atau masyarakat, masih saja terdapat praktek-praktek pemanfaatan sumber daya manusia yang sifatnya diskriminatif. Ada kalanya yang diskriminatif itu didasarkan atas warna kulit, daerah asal atau latar belakang sosial. Dengan kata lain, terhadap sekelompok warga masyarakat yang mengidentifikasikan sebagai minoritas diberlakukan pembatasan-pembatasan tertentu sehingga mereka tidak memperoleh kesempatan yang sama dengan warga masyarakat lainnya untuk memperoleh pekerjaan.

Akan tetapi yang paling sering dijumpai ialah bahwa sebenarnya praktek yang diskriminatif demikian sebenarnya dilarang oleh perundang-undangan namun dilakukan oleh pimpinan perusahaan tertentu. Secara etika dan moral

tentunya praktek yang diskriminatif tersebut tidak dapat dibenarkan. Tidak ada alasan apapun yang membenarkan tindakan dan praktek demikian.

2.1.2.4 Indikator Seleksi

Menurut Samsudin (2019:92) menyebutkan bahwa indikator seleksi karyawan terdiri dari :

1. Pendidikan

Tujuan mengenai pendidikan dan pengalaman dari seorang pelamar melalui proses seleksi. Sekalipun pendidikan dan pengalaman merupakan kriteria yang penting, tetapi bisa digunakan untuk tujuan-tujuan penting lainnya.

2. Referensi

Referensi merupakan metode seleksi yang penting untuk mengevaluasi terutama kelakuan baik seorang pelamar.

3. Pengalaman

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

4. Kesehatan

Merupakan pemeriksaan kesehatan fisik pelamar apakah memenuhi spesifikasi yang telah ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan. Tidak mungkin karyawan akan dapat berprestasi baik jika ia sering sakit dan tidak dapat untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

5. Tes Tertulis

Tes tertulis dalam pelaksanaannya lebih menekankan pada penggunaan kertas dan pensil sebagai instrumen utamanya, sehingga tes mengerjakan soal atau jawaban ujian pada kertas ujian secara tertulis, baik dengan cara tulisan tangan maupun komputer.

6. Tes Wawancara

Merupakan percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal yang dapat diterima atau tidak seorang pelamar.

2.1.3 Penempatan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Penempatan Kerja

Menurut Sunyoto (2017:123) penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Sedangkan menurut Rivai (2018:155) penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya.

Menurut Wibowo (2021:106) penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada para karyawan yang lulus seleksi untuk ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa penempatan kerja adalah proses penempatan para karyawan setelah proses seleksi selesai dilaksanakan dan dinyatakan lulus maka para karyawan akan ditempatkan sesuai dengan pekerjaan

yang tepat dan sesuai kriteria-kriteria yang dimiliki para karyawan berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.3.2 Masalah dalam Penempatan Kerja

Menurut Rivai (2018:157) terdapat tiga hal yang mendasari keputusan penempatan bagi SDM, yaitu efektivitas, tuntutan hukum, dan prevensi phk:

1. Efektivitas.

Penempatan yang harus mampu meminimalisasi kemungkinan terjadinya kekacauan bagi karyawan dan perusahaan.

2. Tuntutan hukum

Hubungan kerja yang tidak baik didasarkan pada kontrak resmi tertulis disebut hubungan kerja sukarela dan dilanjutkan dengan persetujuan. Kedua pihak harus memberitahukan apabila hubungan itu berakhir.

3. Pencegahan separasi salah satu bidang kreatif MSDM adalah upaya pencegahan separasi.

2.1.3.3 Kendala-Kendala Penempatan Kerja

Menurut Sunyoto (2017:123) kendala penempatan karyawan ada dua, yaitu:

1. Ketidakcocokan

Perbedaan antara apa yang orang antisipasikan dan apa yang dialami disebut ketidakcocokan kognitif. Jika ketidakcocokan terlalu tinggi, orang akan bertindak. Untuk karyawan baru hal ini disebut keluar dari perusahaan

2. Perputaran karyawan baru

Perputaran karyawan merupakan derajat perpindahan yang melewati batas syarat kuantitas dan kualitas karyawan dari sebuah perusahaan. Secara umum perputaran karyawan terjadi karena berbagai alasan sebagai berikut:

- a. Mengundurkan diri karena tidak betah dan ada tawaran kerja yang lebih menarik di perusahaan lain.
- b. Pensiun karena memang sudah waktunya sesuai dengan peraturan perusahaan.
- c. Dipecat karena tidak disiplin atau berbuat tindakan yang melanggar aturan perusahaan.
- d. Meninggal
- e. Promosi ke divisi cabang perusahaan ditempat lain.

2.1.3.4 Indikator Penempatan Kerja

Menurut Sunyoto (2017:124) berikut ini adalah indikator yang digunakan untuk mengukur penempatan kerja karyawan:

1. Promosi

Promosi adalah pemindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam penggajian, tanggung jawab dan atau level.

2. Transfer

Transfer adalah pemindahan karyawan dari satu bidang tugas ke bidang lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

3. Demosi

Demosi adalah pemindahan karyawan dari satu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wilson (2018:231) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2019:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2018:70) kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Kinerja dalam perusahaan merupakan suatu jawaban berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019: 67). Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi sehingga bagi yang

mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya (Kasmir, 2019:182).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumberdaya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan

pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan atau sikap seseorang memimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

8. Budaya perusahaan

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu perusahaan atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini di tunjukan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakannya atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

individu karyawan dapat dilihat dari faktor sebagai berikut:

1. Prestasi kerja, hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja
2. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, seleksi, insentif, dan lain-lain.
3. Perilaku, sikap dan tingkah laku karyawan yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
4. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2021:86) adapun indikator kinerja sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berada yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga

bukan merupakan sebuah keinginan.

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “real goals” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerjaan adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan

balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasil dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan,

menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Tujuan mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Samsudin (2019:90) seleksi karyawan adalah suatu proses pemilihan dan penentuan pelamar pekerjaan yang terdiri dari beberapa langkah spesifik untuk posisi jabatan yang tersedia dengan tujuan mengurangi jumlah pelamar yang terjaring sehingga memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh instansi atau perusahaan..Sedangkan Menurut Kasmir (2017:184) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Bekerja sangat membutuhkan seleksi yang baik dan sesuai prosedur perusahaan, jika dalam pada saat seleksi karyawan memiliki kemampuan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan tentunya akan mendorong karyawan memiliki kinerja yang baik dalam perusahaan.

2.2.2 Hubungan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sunyoto (2017:123) penempatan adalah proses pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Menurut Mangkunegara (2019:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki penempatan sesuai dengan sistem kerja perusahaan serta sesuai dengan penempatan kerja karyawantentunya akan memiliki kinerja yang tinggi dalam perusahaan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti, Alat analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Islamudin dan Amana Pratika	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (PT. RodateknindoPurajaya Bengkulu). Prosiding Seminar Nasional Business Corporate Volume 1, Nomor 1, 2022	(X1)Rekrutmen (X2)Seleksi (X3)Pelatihan (Y) Kinerja Karyawan - Alat analisis yang digunakan regresi liier berganda dan metode kuantitatif - Hasil penelitian disimpulkan bahwaRekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. RodateknindoPurajaya Bengkulu. Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. RodateknindoPurajaya Bengkulu. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	1. Sama-sama menggunakan Variabel seleksi dan Y Kinerja karyawan 2. Menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan metode kuantitatif	1. Objek penelitian 2. Tahun penelitian 3. Jumlah responden

			di PT. RodateknindoPurajayaBengkulu. Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. RodateknindoPurajaya Bengkulu.		
2	Sudirman, A. Husnawati AR dan A. Badrussaman	Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pt. Maju Cipta Perkasa Makassar. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol.2, No.4, Juli 2023	(X1)Seleksi (X2)Penempatan (Y)ProduktivitasKerja - Alat analisis yang digunakan regresi liier berganda dan metode kuantitaif - Hasil penelitianmenunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja, dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Secara simultan, seleksi dan	a. Sama-sama menggunakan Variabel X seleksi dan penempatan b. Menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan metode kuantitatif	1. Variabel Y Produktivitas Kerja 2. Objek penelitian 3. Tahun penelitian 4. Jumlah responden

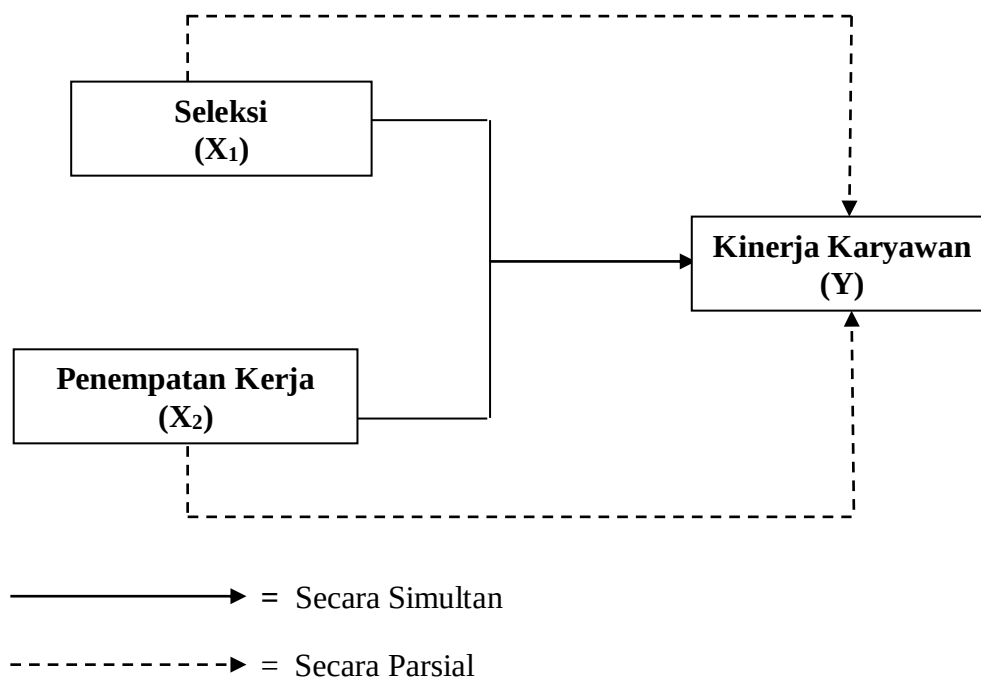
			penempatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.		
3	Wisdalia Maya Sari	Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sindang Brothers Kota Lubuklinggau. Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING) Volume 1 Nomor 2, Juni 2018	(X1) Rekrutmen (X2) Penempatan (Y) Kinerja Karyawan • Alat analisis yang digunakan regresi liier berganda dan metode kuantitaif • Hasil penelitian Rekrutmen dan Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Sindang Brothers Kota Lubuklinggau. Pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 83,6 % dan sisanya 16,4 dipengaruhi oleh variabel variabel lain diluar penelitian. Sedangkan pengaruh penempatan terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 87,6% dan sisanya 12,4 dipengaruhi	1. Sama-sama menggunakan Variabel X penempatan dan Y Kinerja karyawan 2. Menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan metode kuantitatif	1. Variabel X1 rekrutmen 2. Objek penelitian 3. Tahun penelitian 4. Jumlah responden

			oleh variabel variabel lain.		
4	Parhana Bahri	Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pertamina EP Kota Tarakan). Skripsi Universitas Borneo Tarakan Tahun 2015	(X1) Rekrutmen (X2) Seleksi (Y) Kinerja Karyawan • Alat analisis yang digunakan regresi liier berganda dan metode kuantitatif • Hasil penelitian secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang pertama (X1) yaitu Rekrutmen berpengaruh secara negative terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan PT. Pertamina EP di kota Tarakan dan variabel bebas yang kedua (X2) yaitu Seleksi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP di kota Tarakan.	1. Sama-sama menggunakan Variabel X Seleksi dan Y Kinerja karyawan 2. Menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan metode kuantitatif	1. Variabel X1 rekrutmen 2. Objek penelitian 3. Tahun penelitian 4. Jumlah responden

5	Parhana Bahri	Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Mitra Jaya Semesta Pekanbaru Riau. Skripsi Universitas Riau Tahun 2020	(X) Penempatan (Y) Kinerja Karyawan • Alat analisis yang digunakan regresi Linier Sederhana dan metode kuantitatif • Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Mitra Jaya Semesta Pekanbaru Riau.	1. Sama-sama menggunakan Variabel X Seleksi dan Y Kinerja karyawan	1) Variabel X1 rekrutmen 2) Objek penelitian 3) Tahun penelitian 4) Jumlah responden Menggunakan alat analisis regresi linier sederhana dan metode kuantitatif
---	---------------	--	--	--	--

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini sebagai pondasi utama dimana sepenuhnya proyek penelitian diajukan, dimana hal ini merupakan jaringan hubungan antara variabel yang secara logis diterangkan dan dikembangkan berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki 2 (dua) variabel bebas (independen) yang mempengaruhi yaitu seleksi(X_1) dan penempatan kerja (X_2) serta 1(satu) variabel terikat (dependen) yang dipengaruhi yaitu kinerja karyawan (Y) maka kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Menurut Arikunto (2020:110), hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Patra Drilling Contractor Perwakilan Air Serdang OganKomeriingbaik secara parsial maupun secarasimultan.