

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, maka perlu dijelaskan terlebih dahulu mengenai arti manajemen itu sendiri, karena manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2008:8), Manajemen adalah ilmu dan seni untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pengertian ini menjelaskan bahwa manajemen suatu ilmu dan seni dimana dalam pelaksanaannya seorang manajer dibutuhkan mencari cara dalam memberdayakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan Suhariadi (2013:16) mengemukakan bahwa manajemen adalah merupakan sebuah pemanfaatan dan pendayagunaan sumber daya, baik sumber daya financial, mesin material, metode, dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi Manajemen sebagai ilmu dan seni dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, penyusunan personalia dan pengendalian secara terarah melalui manfaat sumber daya manusia dan sumber daya manusia lainnya yang memiliki dalam mencapai tujuan tertentu.

Hasibuan (2011:10) mengemukakan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan Desseler (2003:5) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kenijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau sumber dari manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi perkrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan atau organisasi dengan cara rekrutmen dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki karyawan tersebut. Handoko (2014: 64) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan- tujuan individu maupun organisai. Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang

baik terdapat pada proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang baik sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Komponen-komponen yang terdapat pada manajemen sumber daya manusia adalah pengusaha, karyawan, pemimpin atau manajer. Adapun komponen-komponen sumber daya manusia terdapat fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan pemberhentian. Hasibuan (2012:21).

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Hasibuan (2012)

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja,

delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan, dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan. Dengan organisasi maka terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan menegendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksana pekerja dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai

dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6) Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7) Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta perpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8) Pengintegrasian (*integration*)

Merupakan kegiatan yang mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan

sulit dalam MSDM, karna mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10) Kedisiplinan

Merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karna tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan perusahaan dan norma norma sosial.

11) Pemberhentian (*separation*)

Merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2. Perilaku Organisasi

Wijaya (2017) perilaku organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku individu maupun kelompok dalam suatu organisasi serta berdampak terhadap kinerja individual, kelompok, maupun organisasi. Perilaku organisasi ini juga mempelajari organisasi dengan memanfaatkan metode-metode dari ekonomi, sosiologi, ilmu politik, antropologi dan psikologi.

Rivai dan Mulyadi (2012:172) perilaku organisasi meliputi sebagai suatu ilmu pengetahuan yang terus berkembang guna untuk membantu suatu organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Mempelajari ilmu perilaku organisasi bersifat tidak beraturan dan seringkali menghasilkan atau memenuhi prinsip-prinsip yang bersifat kompleks dimana analisisnya bersifat menurut situasi yang ada dalam suatu organisasi.

Teori atau ilmu perilaku organisasi (*Organization Behavior*) pada hakikatnya mendasarkan kajiannya pada ilmu perilaku itu sendiri (akar ilmu psikologi), yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam organisasi. Hasibuan (2012) Jadi, perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam organisasi atau suatu kelompok tertentu .

3. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kerentira apa saja yang diperlukan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Handoko (2014:69) menyatakan penarikan (*recruitment*) adalah proses pencarian dalam pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Sedangkan wahjono (2015:40) menyatakan rekrutmen adalah upaya memikat dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan. Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutemen sebagai pemikatan para calon karyawan untuk mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja karyawan. Pengertian dari perencanaan tenaga kerja menurut undang-undang nomor 13 pasal 1 (7) tahun 2003 adalah proses penyusunan rencana ketenaga kerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Tujuan rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan calon pelamar sebanyak mungkin sehingga organisasi atau perusahaan berkesempatan untuk memilih calon pekerja yang memenuhi standar. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang

memasukan berkas lamarannya pada suatu perusahaan, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan akan menjadi semakin besar, karena perusahaan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang tersedia.

Hasibuan (2012) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerja yang ada dalam suatu organisasi. rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenal jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi.

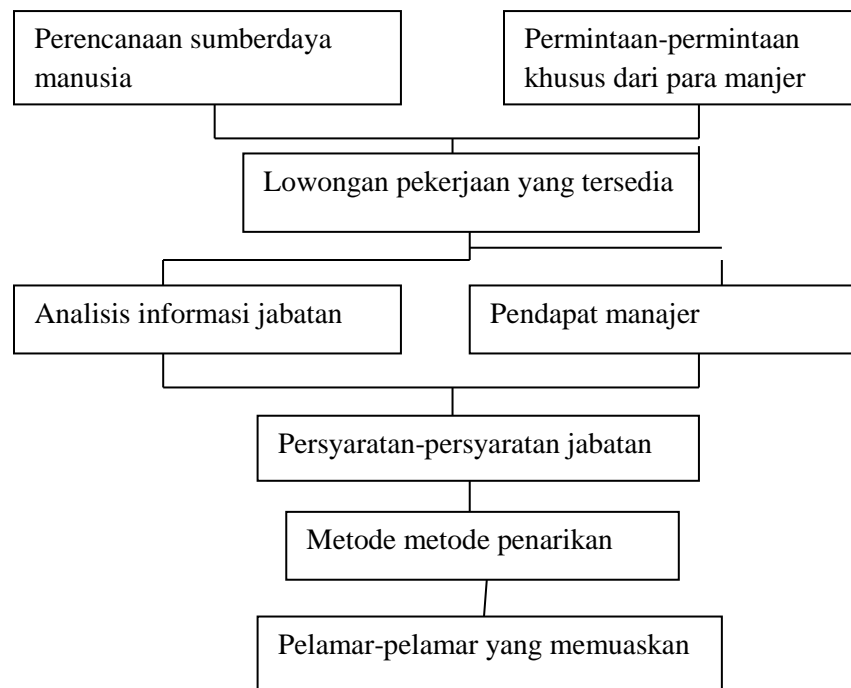
Aktivitas rekrutmen akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan upayanya pada calon yang akan dipanggil kembali. Aktivitas rekrutmen dapat membangun opini public yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap para pelamar sedemikian rupa terlepas mereka diangkut atau tidak.

b. Proses rekrutmen

Sebelum perekrutan tenaga kerja baru dimulai maka harus dimulai dengan proses rekrutmen. Proses rekrutmen dibutuhkan agar dapat memikat pelamar yang berbakat agar memenuhi kebutuhan perusahaan

dan organisasi .perusahaan harus menjadikan perusahaan yang perkopentent agar dapat berkembang.

Handoko (2014:69) menyatakan proses rekrutmen atau proses penarikan penting karena kulaitas sumberdaya manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya , dibawah inin secara ringkas proses rekrutmen atau penarikan karyawan.



Gambar 2.2 Proses Rekrutmen Tenaga Kerja

Sumber Handoko (2014:70)

Dari gambar diatas ditarik kesimpulan bahwa proses rekrutmen yaitu perusahaan terlebih dahulu merencanakan sumberdaya manusia , ada sebagaian manajemen perusahaan meminta perminataan khusus untuk

mengisi lowongan pekerjaan, setelah tersedianya lowongan pekerjaan perusahaan atau organisasi disebabkan oleh analisis informasi jabatan dan pendapat manajer kemudian dijadikan syarat-syarat jabatan apa yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Sebelum melakukan tahap penarikan ada beberapa metode-metode penarikan untuk tidak terjadi banyaknya lamaran yang masuk, setelah metode terlaksanakan akan menghasilkan pelamar-pelamar yang memuaskan.

Menurut moekijat (2010) Proses rekrutmen saat ini memiliki istilah yaitu *job analysis*, *job description*, *job specification*, *job evaluation*, *job classification*. Dapat diuraikan sebagai berikut.

1) *Job Analysis* (analisis jabatan)

Merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, keterampilan dalam sebuah perusahaan dan jenis orang yang sudah dipekerjakan

2) *Job Description* (uraian jabatan)

Merupakan ringkasan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan sistematis. Uraian jabatan merupakan garis-garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan keterangan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diperulakan

3) *Job specification* (persyaratan jabatan)

Persyaratan jabatan merupakan catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik

4) *Job Evaluation* (penilaian jabatan)

Penilaian jabatan merupakan kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari jabatan lainnya,

5) *Job Classification* (penggolongan jabatan)

Penggolongan jabatan merupakan pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai sama yang sesuai dengan jabatan yang mereka miliki,

c. Penentuan dasar-dasar penarikan

Menurut Hasibuan (2012) Dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan terlebih dahulu agar pelamar atau calon karyawan baru yang memasukan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinnya. Dasar dari penarikan harus perpedoman dengan spesifikasi pekerjaan (*job sepecification*)harus teruraikan secara terperinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut. Jika spesifikasi pekerjaan dijadikan dasar dan pedoman penarikan karyawan yang diterima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan atau pekerjaan tersebut.

d. Penentuan sumber-sumber penarikan

Setelah adanya spesifikasi pekerjaan karyawan yang dibutuhkan, diadakan sumber-sumber penarikan karyawan. Sumber penarikan calon karyawan ada dua sumber yaitu dari sumber internal dan eksternal perusahaan Hasibuan (2012:42).

1) Sumber internal

Menurut Hasibuan (2012:42) sumber internal adalah lowongan pekerjaan yang kosong akan di isi dan diambil oleh karyawan yang berada dalam perusahaan tersebut, dengan cara memutasikan atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi jabatan pekerjaan. Sebaiknya jika masih ada karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan tersebut maka diambil karyawan dari dalam perusahaan, khususnya untuk jabatan manajerial. Hal ini penting untuk memberikan kesempatan peluang promosi bagi karyawan yang ada didalam perusahaan.

1) Sumber eksternal

Hasibuan (2014:43) sumber eksternal adalah lowongan yang kosong akan dilakukan penarikan oleh karyawan dari luar perusahaan.

e. Metode-metode Penarikan.

Metode penarikan (rekrutmen) akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan, maka dari itu dibutuhkan metode penarikan agar tidak ada pembekakan dalam jabatan

pekerjaan.ada dua metode dalam penarikan yaitu metode tertutup dan metode terbuka Hasibuan (2012:44).

1) Metode tertutup

Metode adalah ketika penarikan (rekrutmen) hanya diinformasikan kepada karyawan atau orang tertentu saja, dampaknya, lamaran yang masuk ke dalam perusahaan relative sedikit sehingga peluang mendapatkan karyawan yang baik sulit.

2) Metode terbuka

Metode terbuka adalah ketika penarikan (rekrutmen) diinformasikan secara luas diluar perusahaan dengan cara memasang iklan pada media elektronik maupun massa agar tersebar luas keluar perusahaan ataupun masyarakat, sehingga peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik akan lebih besar.

f. Kendala-kendala penarikan

Agar proses penarikan (rekrutmen) belajar dengan lancer perusahaan harus melihat kendala yang ada dalam organisasi, pelaksanaan penarikan, dan lingkungan ektrnal, kendala-kendala yang dihadapi oleh setiap perusahaan tidak akan sama, akan tetapi lebih besar kendala itu meliputi kebijakan organisasi, persyaratan jabatan, metode pelaksanaan penarikan,

kondisi tenaga kerja, solidaritas perusahaan, dan lingkungan eksternal, Hasibuan (2012:44).

1) Kebijakan-kebijaksanaan organisasi

Berbagai kebijakan organisasi merupakan patutan utama dimana perusahaan itu berhasil atau tidaknya penarikan calon pegawai, dampak dari kebijakan organisasi terhadap penarikan adalah kebijakan mengenai kompensasi dan kesejahteraan, promosi, dan sumber tenaga kerja.

2) Persyaratan jabatan

Persyaratan penarikan perusahaan semakin banyak yang harus dimiliki pelamar maka pelamar akan semakin sedikit, sebaliknya apabila persyaratan penarikan perusahaan sedikit maka peluang pelamar akan semakin banyak.

3) Metode pelaksanaan penarikan

Semakin terbuka informasi penarikan melalui surat kabar, radio, dan TV, maka peluang pelamar akan semakin banyak, sebaliknya semakin tertutup informasi penarikan, maka peluang pelamar akan sedikit.

4) Kondisi pasar tenaga kerja

Semakin besar penawaran tenaga kerja semakin banyak pula peluang pelamar yang serius. Sebaliknya jika penawaran tenaga kerja sedikit peluang pelamar akan semakin sedikit.

5) Solidaritas perusahaan

Solidaritas perusahaan yaitu besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaannya, misalnya besarnya perusahaan atau memiliki brand image terpercaya. Jika solidaritas perusahaan besar peluang pelamar akan semakin banyak pelamar yang ingin bekerja, sebaliknya jika solidaritas rendah peluang pelamar akan semakin rendah.

6) Kondisi-kondisi lingkungan eksternal.

Jika kondisi perekonomian tumbuh dengan cepat dan persaingan banyak, pelamar akan sedikit. Sebaliknya jika tingkat perekonomian tumbuh dengan lambat atau depresi peluang pelamar semakin banyak.

g. Indikator-indikator Rekrutmen

Adapun indikator- indikator dari variabel rekrutmen sebagai berikut Hasibuan (2012) :

1) Landasan dasar rekrutmen

Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki pekerjaan tersebut

2) Penentuan sumber-sumber penarikan.

a. Sumber internal

Memutasikan karyawan yang memenuhi standar dari jabatan yang kosong tersebut

b. Sumber eksternal

Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan.

3) Metode-metode penarikan

a. Metode tertutup

Perekrutan hanya diinformasikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja.

b. Metode terbuka

Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan kemasyarakat.

4. Seleksi

a. Pengertian seleksi

Setelah perekrutan menghasilkan beberapa pelamar yang memenuhi syarat yang ditentukan oleh perusahaan maka seleksi dimulai. Seleksi adalah tahapan pertama yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk memperoleh karyawan yang kompeten dan memenuhi syarat perusahaan yang akan menjabat serta mengerjakan pekerjaan didalam perusahaan, Perusahaan mempunyai kriteria masing-masing untuk menepatkan dimana posisi karyawan akan bekerja Hasibuan (2012:46).

b. Proses Seleksi

Proses seleksi dimulai setelah dikumpulkan para pelamar yang memenuhi syarat didapatkan melalui proses seleksi. Menurut Mondy (2006), bahwa proses seleksi dimulai dari tes wawancara pendahuluan dan diakhiri dengan tes kesehatan yang menghasilkan penerimaan atau penolakan calon karyawan. Sebelum perusahaan memutuskan karakteristik yang akan diseleksi, maka perusahaan sebaiknya memiliki kriteria sukses yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menentukan cara memprediksi pelamar mana yang mencapai tingkat yang diharapkan, kategori seleksi yang harus dicapai oleh pelamar yaitu pendidikan, pengalaman kerja, kondisi fisik, kepribadian.

Siagian (2003:137) langkah-langkah dalam seleksi yaitu :

- 1) Penerimaan surat lamaran

Proses selesai berlangsung dua arah dalam arti bahwa organisasi pemakai tenaga kerja menyeleksi para pelamar dan pihak lain para pelamar memilih organisasi dimana dia berharap akan berkarya di perusahaan tersebut.

- 2) Penyelenggaraan ujian.

Berbagai ujian diselenggarakan untuk memperoleh informasi obyektif dan tingkat ketelitian yang tinggi tentang cocok tidaknya

pelamar dengan jabatan atau pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya.

3) Wawancara

Dipadang sebagai langkah terpenting, penggunaannya paling sering dan paling meluas. Wawancara sebagai alat seleksi pembicaraan formal antara perekrutan dengan pelamar.

4) Surat-surat referensi

Untuk melengkapi informasi tentang diri pelamar seperti kemampuan intelektual, sikap, nilai yang dianut, perilaku, dan hal-hal yang lain yang dianggap relevan

5) Evaluasi medis

Menjamin bahwa pelamar berada dalam kondisi fisik yang sehat.

6) Wawancara dengan pengawas (supervisor).

Memebrikan wewenang dan kata terakhir kepada para pengawas untuk memutuskan siapa diantara pelamar yang diterima dan siapa yang ditolak.

7) Kepuasan seleksi

Langka terakhir dalam proses seleksi, apakah karyawan tersebut ditolak atau diterima. Dengan selesainya proses seleksi, langkah selanjutnya adalah penempatan tenaga kerja karyawan.

Berdasarkan uraian definisi-definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa proses seleksi merupakan serangkaian langka khusus yang digunakan untuk menentukan pelamar mana yang akan diterima dan ditolak. Jadi setiap seleksi yang dilakukan untuk memilih karyawan-karyawan , harus cermat dan objektif agar karyawan yang diterima mempunyai keahlian dan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik.

c. Dasar seleksi dan Tujuan seleksi

Adapun dasar pelaksanaan seleksi yang berhasil adalah ditemukannya kompetensi dasar yang diperlukan oleh perusahaan dalam diri pelamar. Kompetensi dasar yang diperlukan adalah pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skllis*), kemampuan (*abilites*)dan ciri lain (*other characteristics*).(Wahjono, 20015:56).dasar seleksi merupakan penerimaan karyawan baru yang berpacu pada dasar tertentu yang telah ditetapkan secara internal maupun eksternal oleh perusahaaan. ,menurut hasibuan (2012:48) dasar-dasar tersebut antara lain:

- 1) Kebijakan perburuhan atau tenaga oleh pemerintah.
- 2) Jabatan
- 3) Ekonomi rasional
- 4) Etika sosial

Berdasarkan defenisi- defensisi diatas ditarik kesimpulan bahwa dasar seleksi adalah pedoman yang harus dilihat agar proses seleksi

berjalan dengan lancar dan mendapatkan karyawan yang terampil, kemampuan dalam bekerja, dan pengetahuan yang mereka miliki. Agar dapat berkerja dengan maksimal.

Tujuan seleksi menurut hasibuan (2014:49)

- 1) Karyawan yang memenuhi syarat dan potensial.
- 2) Karyawan yang jujur dan berdisiplin.
- 3) Karyawan yang cakap dengan penempatan yang tempat.
- 4) Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam berkerja.
- 5) Karyawan yang memenuhi persyaratan untuk UUD perburuhan.
- 6) Karyawan dapat bekerja sama naik secara vertikal maupun horizontal
- 7) Karyawan yang dinamis dan kreatif
- 8) Karyawan yang inofatif dan bertanggung jawab sepenuhnya
- 9) Karyawan yang loyal dan berdedikasi yang tinggi
- 10) Mengurangi tingkat absensi dan *turnover* karyawan.
- 11) Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan
- 12) Karyawan dapat bekerja secara mandiri
- 13) Karyawan yang mempunyai perilaku dan budaya malu.

Seleksi penerimaan karyawan baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal diatas , setelah diketahui tujuan seleksi maka kegiatan selanjutnya

yaitu menetapkan cara , sistem, dan tahapan-tahapan seleksi yang akan dilaksanakan secara bertahap dan baik menhasilkan karyawan yang berkopeten.

e. Kendala-kendala seleksi

Hasibuan (2012:63) pelaksanaan seleksi selalu ada kendalanya walaupun telah direncanakan secara mantang dan cermat. Oleh karena itu perusahaan harus megetahui kendala-kendala agar tidak ada kesalahan pada saat proses seleksi. Berikut ini kendala-kendala menurut Hasibuan (2012:44).

- 1) Tolak ukur
- 2) Penyeleksi
- 3) pelamar

Berdasarkan devinisi-devinisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa seleksi dilakukan setelah karyawan melakukan proses rekrutmen. Seleksi merupakantolak ukur perusahaan akan mengetahui bagaimana pelamar tersebut. Adapun kendala-kendala seleksi yaitu berkenaan dengan tolak ukur, penyeleksi, dan pelamar, agar mengurangi kendala-kendala seleksi perlu dilakukan kebijaksanaan secara bertahap, semakin banyak pelamar tahapan-tahapan seleksi yang dilakukan semakin teliti penerimaan karyawan pada perusahaan.

f. Indikator-indikator Seleksi

Menurut Bowen, David (2002:48) indikator-indikator dari variabel seleksi adalah sebagai berikut:

- 1) Kesusaian pengetahuan calon karyawan dengan pekerjaan.
- 2) Kesusaian keterampilan calon karyawan dengan pekerjaan.
- 3) Kesusaian kemampuan calon karyawan dengan pekerjaan.
- 4) Kesusaian kebutuhan calon karyawan dengan lingkungan perusahaan.
- 5) Kesusaian antara nilai-nilai personal calon karyawan dengan perusahaan.

Seleksi merupakan fungsi yang penting karena berbagai macam keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya diperoleh dari proses seleksi. Proses seleksi akan melibatkan proses menduga yang terbaik (best guest) dari pelamar yang ada seleksi penerimaan pegawai baru bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki potensi, disiplin, jujur, sesuai dengan tugas keahlian yang diperlukan, trampil, relatif dan dinamis, loyal, mengurangi turnover, memiliki budaya organisasi dan dapat berkerja sama dengan perusahaan.

5. Penempatan Tenaga Kerja

a. Pengertian Penempatan Kerja

Penempatan karyawan adalah usaha perusahaan selanjutnya untuk menetapkan karyawan baru, menurut Hasibuan (2012: 63) penempatan (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan karyawan yang diterima melalui lulus proses seleksi untuk ditetapkan jabatan atau pekerjaan .serta mendelegasikan kepada pelamar tersebut.

Seperti halnya dengan pelaksanaan kegiatan-kegiatan lain dalam penempatan tenaga kerja karyawan juga perlu dipertimbangkan beberapa faktor. Sastrohadiwiryo (20002:162) faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan tersebut adalah :

1) Faktor Prestasi akademis

Faktor prestasi akademik yang telah dicapai oleh karyawan yang selama mengikuti jejang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan dimana karyawan yang bersangkutan harus melaksanakan tugas dan pekerjaannya serta wewenang dan tanggung jawab.

2) Faktor Pengalaman

Pengalaman para karyawan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya, perlu mendapat pertimbangan dalam rangka

penempatan karyawan. Pengalaman bekerja banyak memberikan kecendrungan bahwa karyawan memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi. Sebaliknya keterbatasan pengalaman bekerja yang dimiliki akan makin rendah tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki.

3) Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Faktor kesehatan fisik dan mental perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan karyawan, meskipun kurang akurat terhadap tingkat kepercayaan terhadap hasil tes kesehatan dilakukan terutama kondisi fisik, namun secara sepiantas dapat dilihat kondisi fisik karyawan yang bersangkutan untuk dipertimbangkan pada saat dimana dia diberikan tugas dan pekerjaan yang cocok baginya berdasarkan kondisi yang dimiliki.

4) Faktor sikap

Sikap merupakan bagian hakiki dari kepribadian seseorang, dalam penempatan karyawan faktor sikap hendaknya menjadi pertimbangan bagi manajer sumber daya manusia, karena hal tersebut akan berpengaruh secara langsung baik bagi individu dan perusahaan maupun bagi masyarakat sebagai pengguna jasa dari perusahaan itu sendiri.

5) Faktor Status Perkawinan

Untuk mengetahui setatus perkawinan karyawan kerja adalah merupakan hal yang penting. Dengan mengetahui status perkawinannya dapat ditentukan, dimana seseorang akan didapatkan. Misalkan karyawan yang belum menikah ditempatkan dicabang perusahaan diluar kota dan sebaliknya karyawan yang sudah menikah yang ditempatkan perusahaan di dalam kota dimana keluarganya bertempat tinggal.

6) Faktor usia

Faktor usia perlu dipertimbangkan dengan maksud untuk menghindarkan rendahnya produktifitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan. Biasanya karyawan yang usianya sudah tua akan memiliki tingkat produktivitas yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang usiannya lebih muda.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penempatan karyawan dilakukan setelah karyawan bersangkutan lulus seleksi dan merupakan pengaturan awal pada suatu jabatan bagi karyawan yang baru memulai bekerja ditempat yang baru. Faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja antara lain: faktor prestasi akademis, faktor pengalaman, faktor

kesehatan fisik dan mental, faktor sikap, faktor setatus perkawinan dan faktor usia.

b. Proses Penempatan Kerja

Siagian (2003:169) disebutkan bahwa proses penempatan karyawan dilator belakangi oleh:

1) Promosi

Promosi adalah apabila seseorang pegawai dipindahkan dari satu pekejaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatnya dalam jabatan rendah ke jabatan yang lebih tinggi yang lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar pula.

2) Transfer

Transfer adalah pemindahan pegawai ke dari satu jabatan ke jabatan yang lain memiliki tanggung jawab yang sama dan level buruk dari pegawai atau perilaku yang tidak tepat.

3) Demosi

Demosi adalah pebunurnan pegawai ke perkerjaan dengan tanggung jawab yang lebih rendah, dan biasanya juga dengan tingkat gaji yang lebih rendah, dilakukan dengan alasan untuk kerja yang buruk dari pegawai atau perilaku yang tidak tepat.

Nawawi (2000:127) menyatakan pegawai harus ditempatkan dengan posisidan perannya yang lebih jelas, didalam kerja yang baik pegawai lama

maupun pegawai baru yang diperoleh sebagai hasil rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan harus sesuai dengan pekerjaan, dimana memperhatikan persyaratan kesesuaian antara minat, pendidikan, pengalaman dan prestasi pegawai dengan jenis dan tingkat pekerjaan / jabatanyang dipercayakan kepadanya setelah karyawan ditempatkan yang sesuai dengan keahlian budangnya maka langka selanjutnya adalah menerapkan program pengenalan

Salah satu teknik yang sangat lumrah digunakan untuk mencoba mengurangi jumlah karyawan baru yang diminta berhenti adalah dengan mengadakan program pengenalan, yang juga dikenal sebagai program orientasi. Berhasilnya suatu program pengenalan tergantung sikap karyawan lama dalam berinteraksi dengan para karyawan baru selama masa pengenalan berlangsung. (Sigian, 2003:156).

orientasi adalah memberikan informasi latar belakang kepada karyawan baru yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka secara memuaskan, seperti informasi tentang peraturan perusahaan. Sikap positif para karyawan lama terhadap organisasi, terhadap para karyawan lainnya jauh lebih penting artinya dibandingkan dengan kemampuan memberikan penjelasan teknik tentang berbagai kegiatan yang berlangsung dalam organisasi. (Dessler, 2003:156).

Apabila para karyawan lama dalam berinteraksi dengan karyawan baru menunjukkan sikap yang apatis, dan negative terhadap organisasi dan tugas pekerjaan, mungkin hasilnya pembentukan persepsi negatif dikalangan para karyawan baru tentang organisasi yang pada akhirnya akan menjadi pendorong kuat bagi mereka untuk meninggalkan organisasi.

Titik tolak yang tempat digunakan untuk menyusun suatu program pengenalan ialah: pandangan yang mengatakan bahwa para karyawan baru pada dasarnya ingin diterima sebagai anggota baru dari suatu keluarga besar. Sebagai anggota baru mereka ingin diperlukan sebagai anggota yang baik, bertanggung jawab dan ingin memberikan kontribusi yang optimal kepada kepentingan organisasi, artinya, mereka ingin memahami benar berbagai aspek kehidupan organisasional agar sikap, perilaku dan tindakan mereka sesuai dengan tuntunan dan harapan organisasi.

Para karyawan baru yang telah menjalani orientasi yang komprehensif, mereka jarang melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan. Mereka harus dilatih dan dikembangkan dalam bidang dan tugas-tugas tertentu. Begitu pula, para karyawan lama yang telah berpengalaman mungkin memerlukan latihan untuk mengurangi kebiasaan kerja yang jelek atau buruk untuk mempelajari keterampilan-keterampilan baru yang akan meningkatkan kinerja, pelatihan yang efektif berperan besar dalam pengembangan sumber daya manusia perusahaan akan

memperlukan pelatihan yang terus-menerus sehingga dapat mengikuti perkembangan teknologi dan informasi yang cepat. Pelatihan dapat mencapai target yang diharapkan jika pelatihan itu direncanakan secara rapid an sistematis serta dilaksanakan secara berkelanjutan.

Sesuai dengan job deskripsi dan job spesifikasi sehingga efisiensi dan efektifitas perusahaan dapat tercapai. Setelah karyawan ditempatkan yang sesuai dengan keahlian bidangnya maka langkah selanjutnya adalah menerapkan program pengenalan agar karyawan baru bisa beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan pekerjaan. Para karyawan baru yang telah menjalani program pengenalan agar karyawan baru bisa beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan pekerjaan. Para karyawan baru yang telah menjalani program pengenalan dengan dilatih dan dikembangkan dalam bidang tugas-tugas tertentu. Begitu pula, para karyawan lama yang telah berpengalaman memerlukan latihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan-kebiasaan kerja yang jelek atau buruk untuk mempelajari keterampilan-keterampilan baru yang akan meningkatkan kinerja.

c. Indikator-indikator Penempatan Kerja

Adapun indikator-indikator dari variabel penempatan kerja Suwatno (2003:129) sebagai berikut :

1) Pendidikan

Pendidikan merupakan pendidikan yang harus dimiliki oleh seseorang karyawan, pendidikan minimum disyaratkan dibagi menjadi dua yaitu pendidikan yang disyaratkan dan pendidikan alternatif.

2) Pengetahuan kerja

Merupakan pengetahuan yang harus dimiliki seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

3) Keterampilan kerja

Merupakan kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktik, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu: keterampilan mental, keterampilan fisik, keterampilan sosial.

4) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan pengalaman seseorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pekerjaan yang harus ditempatkan dan akhirnya melakukan pekerjaan.

6. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Mathis dan Jakson (2012) menyatakan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hal-hal yang dilakukan maupun tidak dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sedangkan menurut Handoko (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan. baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan atau memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan oleh perusahaan.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan untuk mencapai target perusahaan dan melakukan tugas atau tanggung jawab perusahaan secara strategis.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu ,Mathis dan Jackson (2012).

1) Kemampuan individual.

Kemampuan individual mencakup bakat, minat, dan faktor keperibadian .tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis.

2) Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya.

3) Lingkungan organisasional

Di lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen

Maksudnya adalah untuk mengetahui seberapa produktifnya seseorang karyawan dan apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif di masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan individual, usaha yang dicurahkan dan lingkungan organisasional. untuk mengukur bagaimana kinerja karyawan dalam perusahaan.

b. Indikator-indikator Kinerja

Adapun indikator- indikator variabel kinerja Menurut Robbins (2006) sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan setara kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

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

4) Efektivitas waktu

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

5) Kemandirian

Merupakan tingakat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

6) Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitme kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

B. Hubungan Rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja terhadap kinerja karyawan.

a. Hubungan Antara Variabel Rekrutmen pada Kinerja Karyawan

Hubungan rekrutmen karyawan dengan kinerja karyawan apa ada suatu perusahaan tampaknya amat bergantung pada unsur manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu perlu mendapatkan sorotan adalah manajemen itu apakah diterapkan dengan baik atau sebaliknya.

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan proses rekrutmen mempunyai peran yang sangat penting karena para karyawan yang direkrut itulah nanti yang akan mengerjakan seluruh anspirasi dan merealisasikan tujuan perusahaan secara administrasi dan oprasional.

Kinerja yang baik dan berkualitas boleh dicapai melalui proses perekrutan karyawan yang baik dan menepati segala prosedur dan teknik rekrutmen. Karena itulah proses rekrutmen karyawan boleh dikatakan sangat berkipengaruh terhadap kinerja.

b. Hubungan Antara Variabel Seleksi pada Kinerja Karyawan

Proses seleksi pada dasarnya merupaka serangkaian tes-tes kerja yang digunakan untuk memilih calon karyawan yang terbaik untuk mengisi posisi yang ditawarkan oleh perusahaan. seperti dikatakan oleh mondy (2006), bahwa proses seleksi dimulai dari tes wawancara pendahuluan dan diakhiri dengan tes kesehatan yang menghasilkan penerimaan atau penolakan calon karyawan. Kenapa proses seleki dilaksanakan untuk mengetahui bagaimana calon karyawan tersebut ditempatkan. Tes-tes kerja tersebut berdasarkan tujuannya bisa diklafikasikan menjadi lima hal, yaitu untuk melihat *Knowledge, skills, attitude, aptitude, dan physic* para karyawan. hal ini sangat berguna sebagai evaluasi awal perusahaan, untuk meramalkan bagaimana kinerja calon karyawan tersebut dimasa mendatang.

c. Hubungan Antara Variabel Penempatan pada Kinerja Karyawan

Penempatan karyawan adalah usaha perusahaan selanjutnya untuk menetapkan karyawan baru, menurut Hasibuan (2012: 63) penempatan (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan karyawan yang diterima melalui lulus proses seleksi untuk ditetapkan jabatan atau pekerjaan, serta mendelegasikan kepada pelamar tersebut. Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang tidak sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik, ketidaktelitian hal ini bisa memicu kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya prestasi kerja, dan tingginya tingkat *Trunover* dan absensi karyawan.

d. Hubungan Antara variabel Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja pada Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan mencari dan memilih karyawan baru, tentunya akan berusaha sebaik mungkin untuk mendapatkan yang terbaik dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Usaha untuk mendapatkan calon karyawan yang baik tentunya perusahaan harus melakukan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja.

Pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk mencari dan menentukan calon karyawan yang akan diterima atau ditolak oleh perusahaan, dengan rekrutmen tersebut diharapkan akan mendapatkan calon karyawan yang benar-benar sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Sebelum ketahapan penempatan kerja maka proses seleksi karyawan terlebih dahulu, artinya sebelum karyawan baru memasuki kerja maka karyawan baru harus memasuki proses seleksi agar perusahaan mengetahui bagaimana keahlian, keterampilan, karakteristik dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan baru. Kemudian memasuki tahapan penempatan kerja yang sesuai dengan pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pelamar tersebut maka kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut akan membaik..

C. Penelitian Terdahulu

1) Nama: Ines

Judul: Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan *OUTSOURSING* pada PT. Personal Alih Daya Area Bandung

Teknik Analisis: Analisis kuantitatif, Analisis Konvergen, dan Analisis data menggunakan Kuantitatif.

Hasil: hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dengan demikian semakin tinggi tingkat rekrutmen dan seleksi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Perbedaan: perbedaan terletak pada variabel bebas yaitu variabel penempatan kerja (X_3) dan objek penelitian

Persamaan: persamaan terletak pada variabel bebas yaitu rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) dan variabel terikat yaitu variabel kinerja (Y).

2) Nama: Tengku, M. Samsul, Anggarini

Judul: Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Teknik Analisis: Analisis Structural Equation Modeling , Dan Analisis data menggunakan Kuantitatif dan Kualitatif

Hasil: hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel dari faktor rekrutmen dan seleksi mempunyai hubungan yang positif tetapi mempunyai indikator- indikator yang perlu diperbaiki, seperti metode rekrutmen, prosedur, kendala rekrutmen. Indikator pertama rekrutmen adalah rekrutmen diatas waktu pelaksanaannya, kebijakan organisasi, dan perencanaan rekrutmen mempunyai muatan yang besar. Begitu juga seleksi terhadap kinerjamepunyai hubungan yang positif .

Perbedaan :perbedaan terletak pada variabel bebas yaitu variabel penempatan kerja (X_3) dan objek penelitian

Persamaan :persamaan terletak pada variabel bebas yaitu variabel rekrutmen (X_1)dan seleksi (X_2) dan variabel terikat yaitu variabel kinerja (Y).

3) Nama: Rafi, Seno

Judul: Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK Riau KEPRI Pekanbaru.

Analisis Data: Analisis ligersi Linier, Analisis Data menggunakan Kuantitatif.

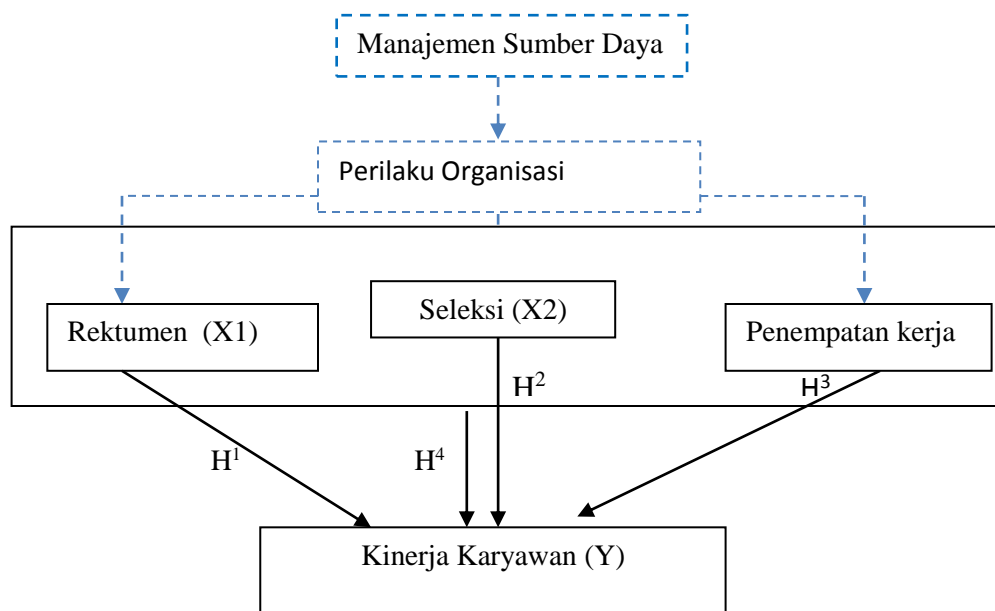
Hasil: hasil penelitian variabel rekrutmen dan variabel Penempatan Karyawan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.dan variabel rekrutmen

palig dominan terhadap kinerja karena mempunyai nilai yang paling besar dari pada variabel penempatan.

Perbedaan: perbedaan terletak dari variabel bebas yaitu tidak ada variabel rekrutmen (X1) dan seleksi (X2). Perbedaan lainnya adalah Objek penelitian.

Persamaan: Persamaan terletak dari Variabel bebas yaitu penempatan kerja (X3) dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) dan Variabel

D. Kerangka Konseptual



Keterangan :

 : Tidak diteliti

 : Diteliti

Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

Dari Kerangka Konseptual dapat ditarik kesimpulan bahwa Sebuah organisasi perlu melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja guna dapat menetrealisasikan kebutuhan dan mencapai strategi sumber dayamanusia bagi perusahaan. Untuk itu manajemen sumber daya manusia yang baik terletak pada rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja. Pengaruh proses rekrutmen seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja dari karyawan sangatlah penting karena apabila karyawan tidak cocok dengan pekerjaan yang dijalankan maka kinerjanya akan semakin menurun dan perusahaan tidak tercapai tujuan, visi dan misi perusahaan.

D. Hipotensis

Berdasarkan kajian teori dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, hipotensis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga Rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Nursantara Perdana Cabang Surabaya.
2. Diduga Seleksi berpengaruh secara Signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Nusantara Perdana Cabang Surabaya.
3. Diduga Penempatan kerja berpengaruh secara Signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Nusantara Perdana Cabang Surabaya.
4. Diduga rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Nursantara Perdana Cabang Surabaya.