

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Menurut Werther dan Davis dalam Sutrisno (2009), pegawai yang siap, mampu, dan sadar untuk memenuhi tujuan organisasi dianggap sebagai sumber daya manusia.

Menurut Ndraha dalam Sutrisno (2009), sumber daya manusia yang berkualitas adalah mereka yang mampu menghasilkan nilai kompetitif, generatif, dan inovatif dengan memanfaatkan bentuk-bentuk energi tertinggi, seperti kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi, dibandingkan dengan menggunakan bentuk-bentuk yang lebih mendasar, energi, seperti bahan mentah, tanah, air, kekuatan otot, dan lainnya.

###### **2.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Dwi Handoko (Larasati 2018, SDM diartikan sebagai perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk memajukan tujuan internal perusahaan). Kemudian menurut Simaora (2009), terdapat pengelolaan sumber daya manusia, pemanfaatan, pengembangan, penilaian, penggajian, dan administrasi kelompok personel. Apalagi menurut praktik yang diperlukan oleh seseorang yang mengawasi komponen sumber daya manusia dari peran

manajemen, termasuk mempekerjakan, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan menilai karyawan.

## **2.1.2 Rekrutmen**

### **1.1.1.1 Pengertian Rekrutmen**

Untuk menemukan karyawan potensial yang paling sesuai dengan standar yang dipersyaratkan, rekrutmen adalah salah satu tanggung jawab manajemen SDM di bidang pengadaan tenaga kerja. Menurut Rivai dan Sagala (2008:147), rekrutmen adalah prosedur yang digunakan untuk mengisi lowongan jabatan dengan sumber daya manusia yang terampil dalam suatu organisasi. Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson (1997: 227), merekrut adalah proses mencari sejumlah karyawan potensial yang kompeten sehingga bisnis dapat memilih kandidat terbaik untuk mengisi posisi yang terbuka.

Menemukan karyawan potensial adalah langkah pertama dalam proses rekrutmen, yang diakhiri dengan pengajuan aplikasi dari kandidat tersebut. Calon karyawan yang memiliki keterampilan yang diperlukan didesak untuk mendaftar di organisasi yang tersedia melalui perekrutan. Menurut Marwansyah (2010), rekrutmen adalah prosedur yang digunakan untuk menarik kandidat dengan keterampilan dan minat yang sesuai untuk jabatan terbuka. Menemukan dan menerima kandidat yang memenuhi persyaratan perusahaan adalah tujuan menyelenggarakan acara rekrutmen. Untuk memikat pekerja paling cerdas dan kaliber tertinggi, Rivai dan Sagala (2009, hlm. 150).

Menurut Sudiro (2020), rekrutmen merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencari seseorang serta memikat seseorang yang sedang mencari pekerjaan yang mempunyai motivasi, kemampuan, dan pemahaman yang diperlukan guna dapat menutup kelemahan saat merencanakan sumber daya manusia.

### **2.1.2.1 Indikator Rekrutmen**

Adapun beberapa indikator rekrutmen menurut para ahli yaitu :

- a. Indikator rekrutmen menurut Rivai dan Sagala (2009 :150-151), yaitu:
  1. Mutu karyawan
  2. Jumlah karyawan
  3. Biaya
  4. Memiliki standart perencanaan tentang perekrutan.
- b. Indikator rekrutmen menurut Sudiro (2015) sebagai berikut :
  1. Prosedur Perekrutan
  2. Strategi Ketenagakerjaan
  3. Prasyarat untuk perekrutan.
  4. Tujuan perekrutan
  5. Mengidentifikasi kuantitas dan atribut personal potensial
  6. Hasil rekrutmen
- c. Faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen
  1. Karakteristik organisasional

Hal ini mempengaruhi sistem rekrutmen yang dijalankan perusahaan. Dimana

organisasi yang sentralistik akan melakukan sistem rekrutmen menggunakan pendekatan kronisme dan yang tidak memiliki pola promosi akan melakukan sistem rekrutmen dari luar perusahaan.

2. Citra organisasi

Banyak kandidat akan mengajukan lamaran ke bisnis yang memiliki reputasi baik di industrinya demi kesejahteraan karyawan dan stabilitas keuangan.

3. Kebijakan organisasi

Kebijakan keputusan suatu perusahaan mengenai rekrutmen menjadi acuan bagi manajer dalam mengambil keputusan. Seperti keputusan status kepegawaian, beberapa perusahaan menggunakan sistem kontrak dengan karyawan baru. Hal ini kurang disukai oleh para pelamar yang mempunyai pendidikan serta pengalaman yang tinggi.

4. Kondisi eksternal

Proses rekrutmen juga dipengaruhi oleh kondisi eksternal perusahaan. Kondisi eksternal yang dimaksudkan antara lain seperti jumlah angkatan kerja pada suatu daerah. Suatu daerah yang tingkat jumlah angkatan kerjanya tinggi tanpa diimbangi dengan lapangan pekerjaan yang memadai, maka pada satu sisi dapat memudahkan perusahaan dalam mencari calon karyawan tanpa perlu memasang iklan.

### **2.1.3 Pelatihan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Pelatihan**

Menurut Mangkunegara (2016), pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bidang pekerjaan mereka dan di posisi masa depan. Pelatihan kerja, menurut pendapat Rivai dan Sagala (2011), adalah prosedur metodis untuk mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dapat dikatakan bahwa mengadakan pelatihan dapat memiliki dampak positif yang besar pada output dan pandangan anggota staf tentang pekerjaan mereka.

Menurut Kasmir (2016), pelatihan adalah prosedur yang digunakan untuk membekali dan membentuk orang dengan meningkatkan keterampilan, bakat, pengetahuan, dan perilaku mereka untuk memastikan bahwa mereka sesuai dengan harapan perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang efektif, Marwansyah menggambarkan pelatihan sebagai upaya yang disengaja dan sistematis untuk membangun pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Pelatihan harus dapat mencapai beberapa sasaran organisasional, seperti kualitas produk atau jasa yang lebih baik, agar kegiatan pelatihan dapat membantu organisasi dengan baik dalam upaya pencapaian sarannya. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses untuk memberikan pengetahuan serta keterampilan kepada para karyawan sehingga para karyawan mempunyai tingkah laku serta keterampilan yang dapat berguna bagi tujuan suatu perusahaan.

### **2.1.3.2 Indikator Pelatihan**

Adapun beberapa indikator rekrutmen menurut para ahli yaitu :

- a. Indikator Pelatihan menurut Mangkunegara (2016) yaitu sebagai berikut :
  1. Instruktur
  2. Peserta
  3. Materi
- b. Indikator pelatihan menurut Kasmir (2016) yaitu sebagai berikut :
  1. Peserta pelatihan
  2. Pengajar
  3. Materi pelatihan
  4. Lokasi pelatihan
  5. Lingkungan pelatihan
  6. Waktu pelatihan

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan**

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan menurut Marwansyah(2014 : 156) sebagai berikut :

1. Dukungan manajemen puncak

Dimungkinkan untuk mencapai tujuan ini dalam bentuk sumber daya yang cukup untuk melakukan pelatihan sumber daya manusia dengan dukungan penuh dari manajemen puncak di suatu perusahaan.

2. Komitmen pengelolaan SDM dari para ahli dan generasi

Manajer generalis, khususnya manajer spesialis pelatihan SDM, memiliki komitmen dan keterlibatan yang kuat dalam proyek.

3. Perkembangan teknologi

Pemilihan metode pelatihan dan pengembangan dapat disesuaikan dengan kemajuan teknologi, sehingga dapat mengetahui identifikasi kebutuhan pelatihan.

4. Kompleksitas organisasi

Sebagai pekerja diperlukan untuk selalu meningkatkan atau memperbaharui kompetensi setiap individu

#### **2.1.3.4 Metode Pelatihan**

Menurut Mangkunegara (2005) adapun metode pelatihan sebagai berikut:

1. Metode Pelatihan

Beberapa pelatihan dapat dimanfaatkan untuk menciptakan metode baru.

2. Understudy

Untuk mempersiapkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

3. Job rotation

Melibatkan peralihan bidang pekerjaan individu

4. Coaching

Merupakan suatu prosedur pengajaran karyawan atas pengetahuan dan ketrampilan yang akan dibutuhkan oleh karyawan

## **2.1.4 Kompensasi**

### **2.1.4.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi setiap pekerja. Tingkat penghasilan sangatlah berpengaruh dalam status social. Kompensasi dapat dikatakan menjadi factor utama dalam kepegawaian. Mangkunegara ( 2013) kompensasi sangatlah penting bagi para karyawan maupun majikan atau perusahaan.

Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar hidup. Dengan adanya kebijakan kepegawaian dapat menentukan kompensasi para pegawai. Besar kecil nya kompensasi berkaitan dengan pendidikan, jabatan, dan masa kerja pegawai.

Menurut Simamora (2004) kompensasi merupakan imbalan berupa finansial yang diterima oleh karyawan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan atau organisasi. Sebab dengan adanya imbalan atau kompensasi dalam bentuk finansial ini dapat memenuhi kebutuhan karyawan terutama kebutuhan fisiologisnya.

Menurut Umar (2007), kompensasi mencakup semua yang diterima karyawan dari organisasi, termasuk gaji, upah, insentif, bonus, plum, perawatan medis, dan asuransi. Menurut Kasmir (2016), kebijakan kompensasi sangat penting untuk menegakkan hak-hak karyawan atas layanan yang mereka berikan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, yang merupakan manfaat lain dari kompensasi yang adil. Selain itu, dengan imbalan yang memadai, itu dapat menginspirasi pekerja



untuk memberikan upaya terbaik mereka. Pada akhirnya, semua orang mendapat manfaat dari upah yang adil, termasuk karyawan dan bisnis.

#### **2.1.4.2 Indikator Kompensasi**

Adapun beberapa indikator rekrutmen menurut para ahli yaitu :

a. Indikator kompensasi menurut Simamora (2004) yaitu sebagai berikut :

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

b. Indikator Kompensasi menurut Umar (2015) yaitu sebagai berikut :

1. Gaji
2. Insentif
3. Bonus
4. Upah
5. Premi
6. Pengobatan
7. Asuransi

#### **2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Mangkunegara (2013) ada beberapa factor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

1. Penawaran bersama antar perusahaan dan pegawai.

Dalam hal ini, terjadi negosiasi gaji antara perusahaan dan karyawannya.

2. Ukuran perbandingan upah

Tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai, dan ukuran besar kecilnya perusahaan dapat menjadi kebijakan dalam menentukan besarnya kompensasi.

3. Kemampuan perusahaan

Kemampuan perusahaan untuk membayar gaji karyawan harus dipertimbangkan ketika menentukan kebijakan kompensasi.

4. Standart dan biaya hidup pegawai

Dalam hal ini perlu mempertimbangkan kebutuhan dasar pegawai yang harus terpenuhi untuk mengukur standart kompensasi yang diberikan.

## **2.1.5 Kinerja**

### **2.1.5.1 Pengertian Kinerja**

Keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka diukur dari kinerja mereka. Kinerja karyawan, menurut Bloom & Van Reenen (2011), adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah dipenuhi atau dicapai oleh seorang karyawan. Akibatnya, setiap karyawan berkinerja berbeda karena mereka masing-masing memiliki kualitas yang unik.

Kinerja, menurut Mathis dan Jackson (2006), pada dasarnya adalah bagaimana karyawan melaksanakan tanggung jawabnya. Sedangkan kinerja, menurut Mangkunegara (2013), adalah prestasi kerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia selama kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja

karyawan, menurut Wirawan (2009), adalah produk dari banyak elemen yang bekerja bersama secara harmonis. Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode waktu.

Bagi para karyawan penilaian kinerja sangat penting karena, kinerja karyawan dapat menjadi tolak ukur yang digunakan untuk besarnya kompensasi yang diberikan. Serta untuk menentukan sanksi yang akan dikenakan oleh para pegawai apabila para pegawai gagal memenuhi target yang telah ditetapkan, sehingga dapat mempengaruhi nilai kinerja, oleh karena itu, dapat disimpulkan dari beberapa sudut pandang tersebut di atas bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan baik dalam kualitas maupun kuantitas saat melaksanakan tugas seseorang, sejalan dengan kewajiban yang telah diletakkan di pundak seseorang, dan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.

#### **2.1.5.2 Indikator Kinerja**

Indikator evaluasi kinerja merupakan perbandingan kinerja dengan indikator acuan yang terukur, jelas bagi karyawan, dan bermanfaat. Mereka dapat digunakan untuk menentukan tingkat kinerja. Mengenai beberapa metrik perekrutan yang direkomendasikan oleh para profesional, yaitu :

a. Menurut Mathis & Jackson (2011). Indikator kinerja sebagai berikut :

1. Ukuran dan output
2. Kebaikan dan output
3. Ketepatan waktu dan hasil
4. Pengetahuan

5. Semangat kooperatif.
- b. Standart pekerjaan dapat diukur dan dipahami dengan jelas. Wirawan (2014)
- indikator dari kinerja adalah sebagai berikut :
1. Keterampilan pekerjaan
  2. Kualitas pekerjaan
  3. Tanggung jawab
  4. Disiplin
  5. Kerjasama

#### **2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Variabel kemampuan dan faktor motivasi merupakan aspek yang menentukan kinerja menurut Mangkunegara (2017).

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Kemampuan aktual (pengetahuan ditambah keterampilan) dan kemampuan potensial (IQ) merupakan dua unsur kemampuan. IQ seorang pemimpin dan karyawan yang lebih tinggi dari rata-rata akan memudahkan mereka untuk melakukan yang terbaik.

## 2. Faktor motivasi (*motivation*)

Sikap seorang pemimpin dan karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat dianggap sebagai motivasi. Orang positif (*pro*) lebih cenderung sangat termotivasi di tempat kerja. Selain itu, jika mereka tidak menguntungkan (*kontra*), mereka akan menunjukkan kurangnya motivasi di tempat kerja.

Sedangkan menurut Kasmir (2016), berikut adalah unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja :

### 1. Kemampuan dan keahlian

Karyawan yang lebih terampil dan berpengetahuan luas juga akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

### 2. Pengetahuan

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan cara memudahkan mereka dalam melakukan pekerjaannya dengan memiliki pemahaman terhadap materi pelajaran.

### 3. Rancangan kerja

Rencana kerja dirancang untuk membantu karyawan lebih mudah mencapai tujuan mereka. Sebuah pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan dengan benar jika memiliki desain yang layak.

### 4. Kepribadian

Setiap karyawan berbeda dari yang lain dalam hal kepribadian atau karakter. Karyawan dengan kepribadian atau karakter positif akan dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat, yang akan mengarah pada hasil kerja yang memuaskan.

#### 5. Motivasi kerja

Karyawan didorong untuk menyelesaikan pekerjaan mereka melalui motivasi kerja. Karyawan dapat termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik jika mereka memiliki rasa motivasi diri dan motivasi eksternal yang kuat.

#### 6. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan memenuhi janji atau kesepakatan maka dapat membuat karyawan bekerja dengan baik dan patuh terhadap janji atau kesepakatan yang telah dibuat.

#### 7. Disiplin kerja

Upaya seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan tepat disebut sebagai disiplin kerja. Dalam situasi ini, disiplin dapat mengambil bentuk pembatasan waktu, seperti melaporkan untuk bekerja tepat waktu atau tanpa terlambat. Disiplin karyawan akan mempengaruhi kinerja.

### **2.1.6 Hubungan Antar Variabel**

#### **2.1.6.1 Hubungan Rekrutmen dengan Kinerja**

Menurut Bloom & Van Reenen (2011), pelamar yang memasukkan aplikasi mereka sesuai dengan posisi yang mereka minati dapat berkecil hati dengan ketersediaan yayasan untuk memberhentikan karyawan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Mereka akan lebih mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan jika prosedur perekrutan dilakukan sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka.

Untuk memenuhi tujuan organisasi atau perusahaan, komponen kunci dalam menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi adalah proses rekrutmen (Khan & Rasheed, 2015).

#### **2.1.6.2 Hubungan Pelatihan dengan Kinerja**

Tahap selanjutnya dalam menentukan kinerja karyawan untuk sumber daya manusia yang telah dipekerjakan menggunakan metode yang baik tidak diragukan lagi adalah pelatihan kerja (Setyawati 2019). Pelatihan dapat membantu karyawan membuat akomodasi untuk menyesuaikan diri dengan tempat kerja tempat mereka ditempatkan (Usman & Setiawan, 2020). Akibatnya, proses peningkatan kinerja karyawan termasuk pelatihan.

#### **2.1.6.3 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja**

Moehariono (2010) menegaskan bahwa ada hubungan sebab-akibat yang kuat antara kinerja karyawan dan gaji. Jika remunerasi yang diberikan dianggap sesuai, itu akan memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik, yaitu bagaimana kompensasi digunakan dalam skenario ini untuk mendorong kinerja karyawan yang lebih besar. Akibatnya, gaji dapat berdampak pada seberapa baik karyawan bekerja.

## 2.1.7 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1.7

### Penelitian Sebelumnya

No	Nama penulis	Judul	Teknik analisis	Hasil penelitian
1.	Ruslanto (2018)	Pengaruh rekruemen dan instruksi tentang kinerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia dalam profesi keperawatan RSI Faisal Makassar	Analisis Regresi Linear Berganda	Metode rekrutmen memiliki Selain itu, metode pelatihan mempunyai dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja staf.



2.	Sigit Dwihatmojo (2016)	Pengaruh Rekrutmen, pelatihan dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Jati Jaya Meubel Amuran	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan rekrutmen, pelatihan, dan Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh pembagian kerja baik secara bersamaan maupun sebagian.
3.	Indah Sari (2018)	Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo cepat Nusantara Medan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan

				terhadap kinerja karyawan jika digabungkan.
4.	Fenti Kurniasih (2012)	Pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Hit Polytron Sudereko Kudus	Analisis Regresi Linear Berganda	Variable rekrutmen dan pelatihan kerja secara simultan dan dampak terhadap kinerja karyawan yang signifikan dan bermanfaat secara parsial.

*Tabel 1 Penelitian Sebelumnya*

## **2.2 Hipotesis Penelitian dan Model Analisa**

### **2.2.1 Hipotesis**

Hipotesis adalah asumsi terdidik atau solusi jangka pendek terhadap suatu masalah seperti yang telah dirumuskan dalam penelitian. Adapun hipotesis di penelitian ini adalah :

1. Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RS Eka Husada

Lestari.

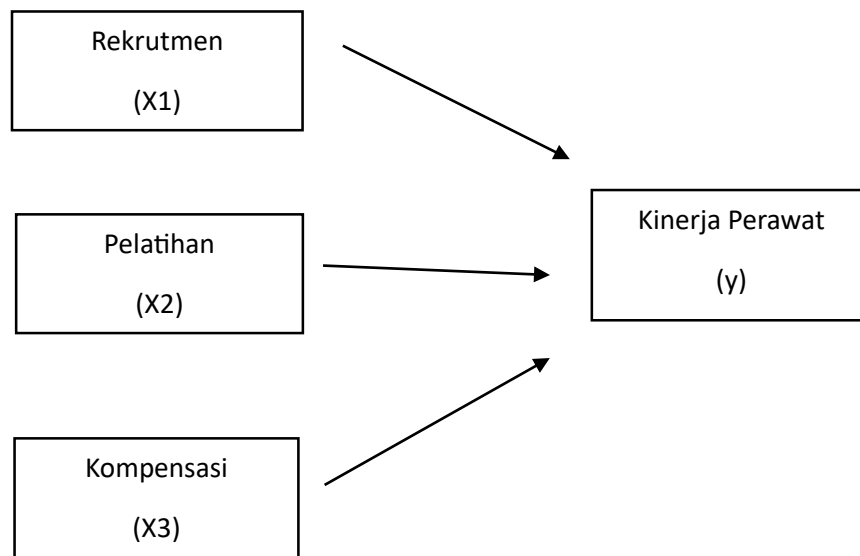
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RS Eka Husada

Lestari.

3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RS Eka Husada

Lestari.

### 2.2.2 Model Analisa



*Gambar 1 Model Analisa*

#### **Keterangan :**

X1 : Rekrutmen

X2 : Pelatihan

X3 : Kompensasi

Y : Kinerja Perawat

