

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditetapkan oleh instansi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana instansi dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi serta mensejahterakan pegawai. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital.

Menurut Rivai (2017:138), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Mangkunegara (2017:139) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Menurut Aziz

(2017), bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah rekrutmen karyawan. Menurut Elmi (2018:15), rekrutmen merupakan proses penentuan dan menarik pelamar yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan ketika lamaran mereka diserahkan atau di kumpulkan, hasilnya adalah sekumpulan pelamar calon karyawan untuk diseleksi dan dipilih. Rekrutmen terjadi karena adanya lowongan pekerjaan dalam sebuah perusahaan. Lowongan bisa terjadi karena berbagai alasan, diantaranya adanya perluasan kegiatan, kurangnya tenaga kerja, perusahaan menciptakan pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan baru, adanya pekerja yang diberhentikan baik dengan hormat maupun tidak hormat karena kurangnya minat bekerja dan pindah ke perusahaan lain. Dari terjadinya lowongan pekerjaan tersebut maka proses rekrutmen diinformasikan secara terbuka, orang dalam, dan melalui media sumber-sumber tenaga kerja (Elmi, 2018:16). Menurut Nuraeni (2018), mengatakan bahwa proses rekrutmen ini adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.

Menurut hasil penelitian oleh Aziz (2017), menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya makin tinggi rekrutmen maka makin tinggi kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini juga didukung oleh Yulasmi (2016), menyatakan

bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan meningkatkan rekrutmen maka kinerja karyawan akan meningkat. Nurhayati (2016), menyatakan rekrutmen terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara positif, artinya apabila rekrutmen ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja untuk karyawan lama maupun karyawan baru guna meningkatkan kemampuan yang dimiliki. Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktifitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Edy (2016:67), pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Menurut Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.

Menurut hasil penelitian Hasanah dan Indahingwati (2017), menyatakan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja, artinya dengan pelatihan yang baik maka akan menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugasnya sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian ini juga didukung oleh Rachmawati (2016) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika pelatihan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Anggereni (2018), menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin sering dilakukannya pelatihan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

PT. Alove Bali di Gianyar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi *aloevera* (lidah buaya) yang menghasilkan *extract alovevera*, pupuk organik dan hayati cair. PT. Alove Bali di Gianyar dibantu oleh 67 orang karyawan dalam menjalankan aktifitas di perusahaan. Dalam perkembangannya, PT. Alove Bali di Gianyar mengalami permasalahan yaitu adanya penurunan kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari tabel 1.1 dan 1.2 berikut :

Berikut tabel 1.1 menunjukkan jumlah panen dan peruntukan tahun 2019 di PT. Alove Bali adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Produksi Tahun 2019

No	Bulan	Jumlah Panen (kg)	Peruntukan
1	Januari	32.500	gel dan pupuk
2	Februari	38.080	gel dan aloeveraraw material
3	Maret	39.070	gel dan aloeveraraw material
4	April	32.030	aloevera gel
5	Mei	27.130	aloevera gel
6	Juni	19.010	aloevera gel
7	Juli	29.850	gel dan pupuk
8	Agustus	37.930	gel dan pupuk
9	September	59.720	gel dan pupuk
10	Oktober	86.600	gel dan pupuk
11	November	45.240	gel dan pupuk
12	Desember	6.050	gel dan pupuk
	Total	453.210	gel, pupuk dan raw material

Sumber : PT. Alove Bali di Gianyar (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa jumlah panen dan peruntukan pada tahun 2019 yaitu pada bulan januari jumlah panen 32.500 kg peruntukan gel dan pupuk, bulan februari jumlah panen 38.080 kg peruntukan gel dan aloevera raw material, bulan maret jumlah panen 39.070 kg peruntukan gel dan aloeveraraw material, bulan april jumlah panen 32.030 kg peruntukan aloevera gel, bulan mei jumlah panen 27.130 kg peruntukan aloevera gel, bulan juni jumlah panen 19.010 kg peruntukan aloevera gel, bulan juli jumlah panen 29.850 kg peruntukan gel dan pupuk, bulan agustus jumlah panen 37.930 kg peruntukan gel dan pupuk, bulan september jumlah panen 59.720 kg peruntukan gel dan pupuk, bulan oktober jumlah panen 86.600 kg peruntukan gel dan pupuk, bulan november jumlah panen 45.240 kg peruntukan gel dan pupuk, dan bulan desember jumlah panen 6.050 kg peruntukan gel dan pupuk, maka total jumlah panen pada PT. Alove Bali di

Gianyar tahun 2019 adalah 453.210 kg peruntukan gel, pupuk dan raw material.

Berikut tabel 1.2 menunjukkan target produksi dan aktual produk tahun 2019 di PT. Alove Bali adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2

Hasil Produksi Tahun 2019

Target Produksi (Tahun 2019)		Aktual Produk (Tahun 2019)	
Total Pupuk	175.500	Total Pupuk	162.677
Total Aloe vera Gel	283.300	Total Aloe vera Gel	211.033
Total Aloe vera Raw Material	100.000	Total Aloe vera Raw Material	79.500

Sumber : PT. Alove Bali di Gianyar (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa kinerja perusahaan PT. Alove Bali di indikasikan memiliki masalah yaitu terbukti dari hasil produksi yang dihasilkan dan target produksi yang dibutuhkan perusahaan. Total target produksi pupuk yaitu 175.500 sedangkan hasil yang dapat diproduksi yaitu 162.677. Target produksi aloe vera gel 283.300 hasil produksi yang diperoleh yaitu 211.033. Target produksi aloe vera raw material 100.000 total produksi yang dihasilkan yaitu 79.500. Berdasarkan data diatas dapat dilihat produksi produk pada tahun 2019 tidak sesuai target yang dibutuhkan perusahaan, ketiga produk yang dihasilkan masih jauh dari target yang dibutuhkan perusahaan. Melihat kondisi tersebut maka perlu dilakukannya upaya dalam memperbaiki kondisi perusahaan dan meningkatkan produksi, yakni seperti

melakukan proses perekrutan karyawan dengan baik dan meningkatkan keahlian kinerja karyawannya dengan cara pelaksanaan program pelatihan.

Dari hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan PT. Alove Bali di Gianyar permasalahan yang sering mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Alove Bali di Gianyar yaitu rekrutmen karyawan yang kurang baik dikarenakan proses perekrutan yang terburu-buru tanpa melihat syarat-syarat yang harus dimiliki seperti pendidikan, keahlian, pengetahuan dan keterampilan sehingga hal tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Selain itu permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Alove Bali di Gianyar yaitu pelatihan kerja yang belum memenuhi sasaran kerja atau standar kerja, dikarenakan materi pelatihan yang diberikan perusahaan belum menyesuaikan dengan jenis atau bidang pekerjaan karyawan, sehingga hal tersebut menyebabkan pelatihan kerja belum terlaksana dengan tepat.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Rekrutmen Karyawan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alove Bali di Gianyar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah rekrutmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Alove Bali di Gianyar?

2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Alove Bali di Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alove Bali di Gianyar Tahun 2019.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alove Bali di Gianyar Tahun 2019.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan atau tambahan kepustakaan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya tentang rekrutmen karyawan, pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi PT. Alove Bali, di Gianyar

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran di dalam menentukan langkah-langkah dalam rangka pengembangan perusahaan di masa yang akan datang dan dapat dipergunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan oleh

pimpinan PT.Alove Bali di Gianyar, khususnya dalam pelaksanaan rekrutmen dan pelatihan guna meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Mahasiswa

Untuk memberikan sumbangan pemikiran yang diperoleh selama perkuliahan dan sekaligus dalam penelitian tersebut, mengenai suatu tahapan di dalam penelitian tersebut.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Planned behavior theory*

Planned behavior theory adalah peningkatan dari *reasoned action theory*. *Reasoned action theory* memiliki bukti-bukti ilmiah bahwa niat untuk melaksanakan perbuatan tertentu diakibatkan oleh dua alasan, yaitu norma subjektif dan sikap terhadap perilaku (Fishbein dan Ajzen, 1975). Beberapa tahun kemudian, Ajzen (1988) menambahkan satu faktor yaitu kontrol perilaku persepsian individu atau *perceived behavioral control*. Keberadaan faktor tersebut mengubah *reasoned action theory* menjadi *Planned behavior theory*.

Planned behavior theory menjelaskan bahwa sikap terhadap perilaku merupakan pokok penting yang sanggup memperkirakan suatu perbuatan, meskipun demikian perlu dipertimbangkan sikap seseorang dalam menguji norma subjektif serta mengukur kontrol perilaku persepsian orang tersebut. Bila ada sikap yang positif, dukungan dari orang sekitar serta adanya persepsi kemudahan karena tidak ada hambatan untuk berperilaku maka niat seseorang untuk berperilaku akan semakin tinggi (Ajzen, 2005).

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2017:138), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan

tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dibawah ini merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Kasmir (2016:23) :

a) Kemampuan dan keahlian

Menurut kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai

dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

b) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberi hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

c) Rancangan kerja

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

d) 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 pekerjaan juga baik.

e) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimanapun tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan

dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam keadaan kurang baik.

f) Lingkungan kerja

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

3. Indikator Kinerja

Menurut Aziz (2017), indikator untuk mengukur kinerja karyawan diambil dari penelitian sebelumnya yaitu:

- a) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- b) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu, merupakan tingkatan aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d) Efektivitas merupakan tingkatan penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e) Kemandirian, merupakan tingkatan seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- f) Pelaksanaan tugas merupakan sejauh mana karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

- g) Tanggung jawab, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Yulismi (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- a) Kualitas kerja yang baik, yaitu karyawan dapat bekerja dengan hasil yang baik.
- b) Kuantitas kerja, yaitu pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan dalam sebuah pekerjaan.
- c) Standar pegawai, yaitu tingkat kerja karyawan yang dinilai dari keterampilan dan kemampuan karyawan.
- d) Pengetahuan yang dimiliki, yaitu pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang sedang dijalani.
- e) Ketepatan waktu, yaitu bagaimana karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan menghasilkan pekerjaan yang baik.

2.1.3 Rekrutmen Karyawan

1. Pengertian Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi MSDM pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang ditentukan, salah satunya adalah melalui proses rekrutmen. Kesemuanya ini menjadi tugas dan tanggung jawab utama dari departemen

SDM. Kualitas sumber daya manusia perusahaan tergantung pada kualitas suatu rekrutmen (Elmi, 2018:15).

Rekrutmen juga merupakan upaya pencarian dan perolehan sejumlah kandidat karyawan, sehingga memungkinkan perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan. Secara ringkas, proses rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk mendapatkan sejumlah pelamar yang secara potensial qualified. Produk dari proses rekrutmen adalah sejumlah kandidat karyawan atau pemegang jabatan yang akan diproses berikut dalam tahap seleksi (Elmi, 2018:16).

Aktivitas rekrutmen menyisihkan pelamar yang tidak tepat dan memfokuskan upayanya pada calon yang akan dipanggil kembali. Aktivitas rekrutmen dapat membangun opini publik yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap para pelamar sedemikian rupa terlepas mereka di angkat atau tidak. Oleh karena itu, rekrutmen merupakan proses awal dari apakah suatu organisasi mendapat orang yang tepat. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di suatu lingkungan organisasi atau perusahaan. Penarikan (rekrutmen) karyawan merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan melalui berbagai tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja (Elmi, 2018:16).

Menurut Nurhayati (2016), rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari memikat pelamar dengan memotivasi kemampuan,

keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan perencanaan pegawai. Aziz (2017), menyatakan rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja sesuai lowongan yang tersedia.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa rekrutmen karyawan adalah upaya pencarian dan perolehan sejumlah kandidat karyawan dengan menarik minat pelamar untuk bekerja di perusahaan, dengan menginformasikan lowongan secara terbuka dan juga menginformasikan kepada karyawan yang ada di perusahaan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen

Menurut Kasmir (2016:89) menyatakan 4 faktor yang paling penting untuk diketahui dalam proses rekrutmen, yaitu:

- a. Sumber tenaga kerja yang potensial untuk direkrut.
- b. Membuat cara agar pelamar tertarik untuk melamar.
- c. Memenuhi kualifikasi yang diinginkan
- d. Pertimbangan jumlah biaya yang dikeluarkan.

3. Indikator Rekrutmen

Beberapa indikator rekrutmen menurut Yullyanti (2018) yaitu :

a) Metode Rekrutmen

Adapun beberapa metode dari rekrutmen itu sendiri, yaitu:

1. Metode tertutup, yaitu pelaksanaan rekrutmen dikalanganterbatas, hanya untuk karyawan dan orang-orang tertentu saja.

2. Metode terbuka, yaitu pelaksanaan rekrutmen yang diumumkan melalui iklan di media massa. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan banyak lamaran, sehingga kesempatan memperoleh karyawan yang baik dan andal menjadi lebih besar.

b) Prosedur

Beberapa tahapan proses rekrutmen antara lain: mengidentifikasi jabatan yang kosong beserta jumlah karyawan, menganalisa jabatan, menentukan lokasi pencarian kandidat, memilih metode rekrutmen, memanggil kandidat terbaik, menyeleksi kandidat, menyusun penawaran kerja, dan mulai bekerja.

c) Sumber – sumber Rekrutmen

Adalah pelamar langsung, lamaran tertulis, berdasarkan informasi orang lain, jalur iklan, perusahaan penempatan tenaga kerja, perusahaan pencari tenaga kerja profesional, lembaga pendidikan, organisasi profesi, serikat pekerja, dan melalui balai latihan kerja milik pemerintah.

Menurut Yulismi (2016), ada beberapa indikator yang mempengaruhi rekrutmen yaitu:

- a) Proses rekrutmen, yaitu dapat ditemui di berbagai sumber melalui beberapa media.
- b) Metode rekrutmen, yaitu menggunakan metode terbuka atau metode tertutup.
- c) Pelaksanaan rekrutmen, yaitu untuk mengetahui solusi apa yang diberikan oleh perusahaan dalam menghadapi masalah proses rekrutmen.
- d) Tujuan rekrutmen, yaitu memikat sekumpulan pelamar agar perusahaan dapat memilih calon pekerja yang dianggap baik.

- e) Penentuan jumlah dan kualifikasi calon karyawan, yaitu melalui proses dari menentukan kualifikasi pelamar sampai akhir pelamar diterima.
- f) Hasil rekrutmen, yaitu sejumlah tenaga kerja yang akan masuk seleksi dipilih yang paling layak mengisi jabatan yang dibutuhkan.

2.1.4 Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktifitas individu dalam meningkatkan kehalian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Edy (2016:67), pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Menurut Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Baik pegawai yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan. Sedangkan menurut Sinambela (2016:169), pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan

latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Dari beberapa definisi tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut Marwansyah (2016:156), faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sumber daya manusia yaitu:

- a. Dukungan dari manajemen puncak
- b. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia
- c. Perkembangan teknologi
- d. Kompleksitas organisasi
- e. Gaya belajar
- f. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

3. Indikator Pelatihan

Adapun indikator pelatihan menurut Dessler (2015:284), dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

a) Instruktur

Mengingatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kaulifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

- 1) Kualifikasi/kompetensi yang memadai
- 2) Memotivasi peserta
- 3) Kebutuhan umpan balik.

b) Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

- 1) Semangat mengikuti pelatihan
- 2) Keinginan untuk memperhatikan.

c) Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

- 1) Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan.
- 2) Kesesuaian metode dengan

d) Materi pelatihan.

Materi Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

- 1) Menambah kemampuan

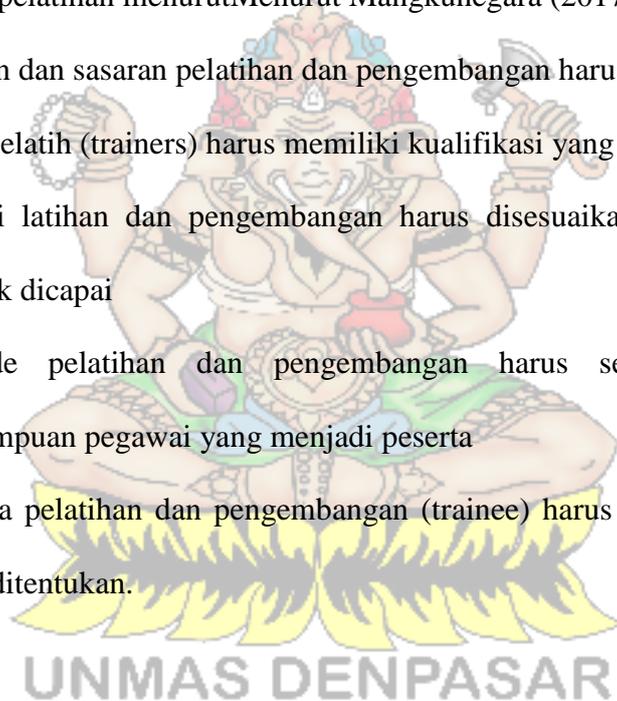
- 2) Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan
- e) Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

- 1) Keterampilan peserta pelatihan.
- 2) Pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

Indikator pelatihan menurut Menurut Mangkunegara (2017:44) adalah :

- a) Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur
- b) Para pelatih (trainers) harus memiliki kualifikasi yang memadai
- c) Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
- d) Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta
- e) Peserta pelatihan dan pengembangan (trainee) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.



2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu terkait dengan rekrutmen karyawan, pelatihan kerja dan kinerja karyawan serta bentuk kebijakan atau model analisis yang dapat dijadikan acuan pendukung / referensi bagi penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Nurhayati (2016), yang berjudul Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan 26 orang sebagai sampel. Metode penelitian mempergunakan analisis regresi liner sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara positif. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu variabel rekrutmen karyawan dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu pada tempat penelitiannya, jumlah sampel dan metode analisis yang digunakan.
2. Aziz (2017), yang berjudul Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja pada PT. Inalum di Sumatera Utara. Metode analisis yang digunakan adalah model analisis Structural Equation Modeling (SEM). Penelitian ini menggunakan 105 orang sebagai sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap seleksi. Seleksi berpengaruh terhadap kinerja dan rekrutmen secara langsung berpengaruh oleh kinerja. Dalam hal ini perusahaan dapat meningkatkan variabel-variabel yang perlu diperbaiki di masa yang akan datang. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu rekrutmen karyawan dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan

perbedaannya yaitu terdapat perbedaan variabel bebas yaitu seleksi, selain itu perbedaannya yaitu pada tempat penelitiannya dan jumlah sampel yang digunakan.

3. Yulasmis (2016), yang berjudul Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia. Metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi berganda. Teknik pengumpulan data dari penelitian ini menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden yaitu karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu variabel rekrutmen karyawan dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu terdapat perbedaan variabel bebas yaitu seleksi dan penempatan, selain itu perbedaannya yaitu pada tempat penelitiannya.
4. Anggereni (2018), yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. Jumlah sampel penelitian sebanyak 30 karyawan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu variabel pelatihan kerja dan variabel terikatnya yaitu variabel kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu pada tempat penelitiannya dan jumlah sampel.

5. Rachmawati (2016), yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trias Sentosa, Krian Sidoarjo. Jumlah sampel penelitian sebanyak 80 karyawan yang dipilih berdasarkan sample random sampling. Data yang digunakan diperoleh melalui kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu variabel pelatihan kerja dan variabel terikatnya yaitu variabel kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu terdapat perbedaan variabel bebas yaitu motivasi kerja, selain itu perbedaannya adalah pada tempat penelitiannya dan jumlah sampel.
6. Setianingsih (2019), yang berjudul Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) di Jakarta Timur. Data diperoleh merupakan data primer yang didapat dari hasil jawaban responden atas kuesioner yang disebar. Penelitian ini menggunakan 80 orang sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu rekrutmen karyawan dan pelatihan kerja, dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu terdapat perbedaan tempat penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

7. Hasanah dan Indahingwati (2017), yang berjudul Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pada Rsu Haji Surabaya. Penelitian ini menggunakan 92 orang sebagai sampel. Metode penelitian mempergunakan analisis regresi liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel perekrutan, pelatihan, dan penempatan pegawai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu rekrutmen karyawan dan pelatihan kerja, dan variabel terikat yaitu kinerja. Sedangkan terdapat perbedaan variabel bebas yaitu penempatan karyawan, selain itu perbedaannya yaitu pada tempat penelitiannya dan jumlah sampel yang digunakan.
8. Amir, dkk. (2016), yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardya Aktuaria Jakarta. Penelitian ini menggunakan 36 orang karyawan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihankerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu pelatihan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu pada tempat penelitiannya dan jumlah sampel yang digunakan.
9. Sudarso (2019), yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Pondok Indah. Penelitian ini menggunakan 80 orang sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu pelatihan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu terdapat perbedaan tempat penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

10. Kayanti (2016), yang berjudul Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan. Penelitian ini menggunakan 28 orang sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu rekrutmen, variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sedangkan perbedaannya yaitu terdapat perbedaan tempat penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

