

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi, penilaian prestasi kerja karyawan merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar prestasi kerja karyawan dan memotivasi kinerja karyawan dalam waktu tertentu. Penilaian prestasi kerja berguna sebagai alat ukur untuk menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para karyawan.

Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja Karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan menjadi dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi kepegawaian lainnya. Penilaian prestasi kerja adalah sebagai salah satu fungsi manajemen yang berusaha untuk mempertanyakan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan dari suatu rencana sekaligus mengukur seobjektif mungkin hasil-hasil pelaksanaan itu dengan ukuran-ukuran yang dapat diterima pihak-pihak yang mengukur rencana.

Dengan karyawan yang bersemangat bisa membuat nilai perusahaan itu terus meningkat karena mempunyai karyawan yang giat, terus maju, pantang menyerah dan terus semangat. Prestasi kerja yang diberikan ke karyawan dalam suatu perusahaan tentunya tidak diberikan kepada sembarang karyawan, melainkan prestasi kerja tersebut dapat diberikan kepada seorang karyawan apabila karyawan tersebut memenuhi kriteria yang dinilai pantas mendapat kan prestasi kerja dalam suatu perusahaan.

Salah satunya karyawan yang mampu memberikan hasil pekerjaan yang telah di kerjakan serta diberikan kepadanya dan karyawan tersebut mampu menyelesaikannya pekerjaan yang sudah menjadi tugasnya dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan dari tujuan suatu perusahaan yang telah ditentukan sejak awal. Jadi adanya prestasi kerja dalam suatu perusahaan bisa memotivasi karyawan agar lebih semangat dalam bekerja. Prestasi kerja juga bisa membuat karyawan lebih berlomba-lomba untuk bisa mendapatkan prestasi tersebut dan membuat karyawan lebih bertanggung jawab, disiplin dalam bekerja, dan mengembangkan kreativitas untuk perusahaannya agar lebih maju.

Selanjutnya prestasi kerja juga dapat diartikan yaitu merupakan suatu keahlian yang diharapkan oleh instansi atau perusahaan dari karyawannya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan sikap pekerjaan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan atau instansi dapat tercapai. Prestasi kerja 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 perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Prestasi kerja merupakan tingkat kecakapan seseorang pada tugastugas yang mencakup pada pekerjaannya.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. selain itu penilaian yang dapat dilakukan dalam menentukan karyawan yang berprestasi ada tiga hal yang dimasukkan dalam penilaian prestasi kerja yaitu tingkat kedisiplinan, tingkat kemampuan, serta

perilaku inovatif dan spontan. Hal ini dapat dilihat dari data karyawan yang berprestasi pada PT. Lestari Alam Segar:

Tabel. 1.1 Data Karyawan Berprestasi masa produksi 2021-2022

No	Nama	Skor Penilaian				Pencapaian Karyawan
		Disiplin	Kompetensi	Inovatif	Spontan	
1	SDK	90	96	94	93	93.25
2	MRL	93	95	97	92	94.25
3	NRL	92	93	95	94	93.5
4	RAN	94	91	96	97	94.5
5	AUL	97	96	90	95	94.5
6	AFN	95	95	93	96	94.75
7	AZH	96	93	92	90	92.75
8	BET	95	91	94	93	93.25
9	MYA	93	90	97	92	93
10	ANN	91	93	98	94	94

Sumber: Penelitian Awal

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan maka dapat diketahui rata-rata karyawan yang berprestasi, hal ini menunjukkan pencapaian karyawan yang dapat dilihat dari disiplin, kompetensi, inovatif dan spontan karyawan. Namun, hal ini sangat minim di bandingkan dari total karyawan PT. Lestari Alam Segar. Dimana diketahui jumlah karyawan PT. Lestari Alam Segar sebanyak 518 karyawan. Dimana dari 518 karyawan hanya 10 karyawan yang dengan kategori karyawan berprestasi.

Era globalisasi pada saat ini, ditunjukkan dengan adanya teknologi baru yang terus bermunculan dan persaingan bisnis yang semakin ketat, menimbulkan banyaknya tantangan baru yang harus diperhatikan setiap perusahaan (Anissa, 2017). Selanjutnya Anissa (2017), menjelaskan bahwa perusahaan sangat memerlukan SDM berkualitas serta berkompeten sebagai keunggulan kompetitif. Oleh sebab itu, yang sangat dibutuhkan perusahaan yakni individu yang cepat dalam penguasaan

teknologi, adaptif serta peka terhadap segala transformasi yang ada (Piana, 2017). Namun perlu diketahui bahwa untuk mendapatkan karyawan dengan kualitas terbaik tidaklah mudah. Perusahaan harus melakukan proses penyaringan terlebih dahulu untuk para pekerja baru. Salah satu aktivitas manajemen personalia dalam pengelolaan tenaga kerja adalah dengan melakukan proses rekrutmen. Rekrutmen merupakan sesuatu yang vital dan sifatnya berkelanjutan (Riana, 2016). Rekrutmen diadakan sebab adanya lowongan signifikan di berbagai formasi dalam perusahaan, misalnya karena adanya perusahaan yang baru didirikan, pekerja yang berhenti, pensiun dan alasan lainnya (Ginting, 2018). Selanjutnya Ginting (2018) menjelaskan bahwa lowongan tersebut harus segera diisi oleh tenaga kerja yang sesuai agar tidak terjadi kevakuman dan perlambatan proses operasional pelaksanaan tugas.

Rekrutmen juga dilakukan dengan tujuan dapat memikat dan menemukan karyawan baru berdasarkan spesifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Untuk itu, kualitas sistem perekrutan yang diterapkan perusahaan juga tak kalah penting dalam memikat calon tenaga kerja baru yang nantinya akan menunjang efektifitas perusahaan dalam menjalankan tujuannya. Adapun proses selanjutnya yang akan dilakukan pihak manajemen personalia setelah proses rekrutmen yakni proses seleksi.

Namun perlu diketahui bahwa untuk mendapatkan karyawan dengan kualitas terbaik tidaklah mudah. Perusahaan harus melakukan proses penyaringan terlebih dahulu untuk para pekerja baru. Salah satu aktivitas manajemen personalia dalam pengelolaan tenaga kerja adalah dengan melakukan proses rekrutmen.

Dalam melakukan rekrutmen tentu adanya proses seleksi dimana Proses seleksi mengarah pada pengambilan keputusan. Seleksi bermakna memilih manusia terbaik dengan menyeleksi sekumpulan keahlian, kemampuan, dan pengetahuan

dimana merupakan kesatuan paket komplit dalam diri individu untuk menemukan kecocokan antara apa yang diinginkan perusahaan dan apa yang diinginkan pelamar. (Sudiro, 2014). Seleksi diadakan untuk menyaring calon tenaga kerja berkompeten yang akan menjabat serta mengerjakan pekerjaan perusahaan (Ginting, 2018). Selanjutnya Ginting (2018) menjelaskan bahwa pelaksanaan tersebut harus dilakukan dengan objektif, jujur dan cermat. Apabila proses ini tidak dilakukan dengan secermat mungkin maka sia-sialah upaya yang dilakukan sebelumnya. Seleksi dalam suatu perusahaan akan menentukan baik tidaknya tenaga kerja yang nantinya akan menangani formasi yang lowong. Setelah melewati proses seleksi, tahap selanjutnya yang harus diperhatikan adalah penempatan kerja.

Setelah karyawan dapat dinyatakan dapat bekerja maka terdapat sistem penempatan kerja dimana sistem penempatan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu aspek penting yang harus dilakukan dengan cermat, sebab dengan penempatan yang tepat, calon karyawan yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup kerjanya, serta dapat melaksanakan kewajibannya sehingga mampu mampu mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan (Akbar, 2018). Selanjutnya Akbar (2018) menjelaskan bahwa penempatan kerja diadakan guna memperoleh kesesuaian antara latar belakang para karyawan baru dan bidang pekerjaan yang tersedia. Dengan kata lain, penempatan kedudukan karyawan harus tepat sesuai dengan latar belakang seperti bidang kecakapan, pembawaan, kemampuan maupun keahliannya. Penempatan kerja ialah aspek penting yang begitu berpengaruh terhadap kinerja dalam menentukan keuksesan atau tidaknya perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

Dalam rangka memperoleh dan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan merupakan idaman setiap pengusaha. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan loyal sangat menentukan maju mundurnya suatu usaha. Maka yang perlu dilakukan adalah penarikan karyawan yang sesuai dengan ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM). Penarikan karyawan suatu perusahaan dikenal dengan istilah rekrutmen. dalam melakukan rekrutmen sumber daya manusia (SDM) tidak boleh dilakukan sembarangan. Pihak perusahaan terlebih dahulu harus mengetahui berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan.

Sumber daya manusia yang di miliki organisasi terdiri dari berbagai karakteristik, termasuk kemampuan, semangat dan prestasi yang di miliknya. ketiga komponen tersebut sangat berkaitan dan berada dalam diri pegawai yang melaksanakan tugas sehari-hari. pada dasarnya pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja di suatu bidang tertentu dapat di jadikan tombak untuk memudah kan dalam pencapaian tujuan organisasi. jika tujuan organisasi tercapai karena adanya kemampuan pegawai tersebut, maka dia merupakan pegawai yang berprestasi, pegawai yang memiliki kualitas kerja yang tinggi secara konkret individu pegawai yang berprestasi akan membawa keuntungan dan kemajuan organisasi sedangkan pegawai yang tidak berprestasi akan merugikan organisasi.

Sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan organisasi, karena sumberdaya manusia merupakan unsur yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia juga adalah faktor yang penting bagi setiap organisasi, tanpa itu tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang telah di rencanakan sebelumnya.

Diketahui PT. Lestari Alam Segar merupakan perusahaan industry mie instan, sebagai perusahaan produksi maka rekrutmen yang dilakukan kepada karyawan memiliki ketentuan tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan dalam mencapai laba perusahaan. Dengan demikian perlu bagi perusahaan memiliki karyawan yang berprestasi. Menurut Dewi & Wulandari (2022) prestasi kerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja menurut Makmun dan Jaenab (2020), Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan bahwa setiap karyawan pada PT. Lestari Alam Segar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan. Namun, disisi lain masih ada karyawan yang tidak mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di bebankan oleh perusahaan kepada karyawan, bahkan terdapat karyawan memutuskan untuk berhenti dalam bekerja, setelah peneliti melakukan pendalaman ternyata alasan karyawan memilih untuk berhenti dikarenakan tidak mampu atas tanggung jawab dan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut. Sehingga dapat diketahui minimnya prestasi karyawan PT. Lestari Alam Segar.

Selanjutnya, terjadinya hal tersebut dapat dilihat dari sikap karyawan dalam bekerja dimana menurut Dewi & Wulandari (2022) sikap kerja merupakan sebagai perasaan positif ataupun negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek ataupun keadaan di dalam lingkungan

pekerjaan. Sikap kerja menurut Zuanda dkk (2020) menyatakan bahwa orang mencari kesesuaian antara keyakinan dengan perasaan mereka terhadap objek dan menyatakan bahwa modifikasi sikap dapat dilakukan dengan mengubah sisi keyakinan atau perasaan.

Dengan melihat sikap kerja karyawan maka pimpinan dapat mengukur karyawan yang berprestasi mana yang tidak atau karyawan dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan tugasnya. Maka dapat diketahui bahwa sikap kerja mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Dimana sikap kerja yang baik yang dilakukan karyawan memungkinkan karyawan akan mendapatkan prestasi dalam bekerja.

Berdasarkan obeservasi yang peneliti lakukan pada PT. Lestari Alam Segar terdapat karyawan yang tidak berprestasi dalam bekerja hal ini dapat dilihat dari setelah rekrutmen yang dilakukan perusahaan terdapat karyawan yang tidak beprestasi bahkan memutuskan berhenti dalam bekerja selain itu dapat dilihat dari sikap karyawan dalam melaksanakan tugas. Sedangkan dalam mencapai tujuan perusahaan PT. Lestari Alam Segar membutuhkan karyawan yang berprestasi, namun hal tersebut masih minim terjadi pada karyawan PT. Lestari Alam Segar. Dengan begitu penelit memutuskan untuk memilih judul penelitian “**Pengaruh Rekrutmen Dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Lestari Alam Segar**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi Masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Masih ada karyawan memutuskan untuk berhenti bekerja pada PT. Lestari Alam Segar, sehingga proses rekrutmen masih tergolong lemah.
- b. Karyawan dengan sikap kerja tidak baik cenderung tidak berprestasi dalam bekerja bahkan memutuskan untuk berhenti dalam bekerja.
- c. Prestasi kerja karyawan PT. Lestari Alam Segar masih tergolong rendah maka perlunya upaya untuk mendorong prestasi kerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

Batasan masalah

Agar permasalahan yang dikaji terarah maka permasalahan dibatasi sebagai berikut. Penelitian ini hanya membahas pengaruh rekrutmen dan sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar.
- b. Bagaimana pengaruh sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar.
- c. Bagaimana pengaruh rekrutmen dan sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar.

1.4 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen dan sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar.

1.5 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

- a. Manfaat Teoritis.

Dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru yang berhubungan dengan sumber daya manusia, khususnya tentang peningkatan prestasi kerja karyawan. Serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

- b. Manfaat praktis

- 1) Bagi peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman peneliti dalam praktek bidang manajemen khususnya sumber daya manusia, menambah pengalaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus dibidang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti.

- 2) Bagi PT. Lestari Alam Segar.

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT. Lestari Alam Segar dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan yang lebih baik lagi kedepannya.

3) Bagi program S1 manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.

Untuk menambah referensi kepustakaan dan dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi kemungkinan adanya penelitian sejenis dimasa mendatang yang berkenan dengan variabel-variabel yang diteliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Prestasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan performance (Sudiro, 2019:9). Pada prinsipnya ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “achievement”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “to achieve” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. Berdasarkan pengertian di atas, maka istilah prestasi kerja disamakan dengan kinerja. Pemahaman tentang prestasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensional. Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari prestasi kerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tetapi kemampuan ini bukan hanya pada kemampuan mengelola, tetapi memimpin dan mengaplikasikan semua kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam suatu unit perusahaan (Sudiro, 2019).

Menurut Wijayanto (2016: 55) “prestasi kerja pegawai merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Prestasi kerja menurut Rivai dalam Wijayanto (2016:64) prestasi kerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja menurut Mangkunegara (2016:134) dalam Muhammad Amar Makmun & Jaenab (2020), prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya karena kemampuan karyawan yang berbeda-beda sehingga kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan akan bervariasi pula

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Puspotasari & Wulandari (2022:94) menjelaskan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dapat dikelompokkan atas beberapa factor, yaitu:

- a. Kualitas kerja, merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber berdaya guna.
- b. Kuantitas kerja, jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam suatu periode tertentu.

- c. Disiplin kerja, dalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku.
- d. Inisiatif, ide untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama, yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan atau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- e. Kerjasama, kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang (lembaga, pemerintah dan sebagainya) untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.1.3 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Wijayanto (2016: 55) Prestasi kerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. dengan indikator sebagai berikut :

- a. Kualitas Keja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Disiplin Kerja
- d. Inisiatif
- e. Kerjasama

2.1.2 Rekrutmen

2.1.2.1 Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM (Sudiro, 2016:50). Dengan demikian, peluang perusahaan untuk mendapatkan

karyawan yang terbaik semakin besar. Informasi yang jelas dan berkesinambungan mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu sangat dibutuhkan dalam melakukan kegiatan rekrutmen agar menjadi lebih efektif.

Rekrutmen adalah “Usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan” (Hasibuan, 2019:40). Sedangkan “Rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan” (Handoko, 2018:69). Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik.

Menurut Sunyoto (2017:93), “rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu atau sebagian serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian”. Dengan kata lain, rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemilihan tenaga kerja yang didasarkan atas kualifikasi tertentu dan diperkerjakan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, guna mewujudkan harapan suatu organisasi.

Perusahaan harus mampu mengidentifikasi kebutuhan karyawannya. Selain itu, perusahaan juga harus mampu menentukan dasar rekrutmen, sumber-sumber rekrutmen, metode rekrutmen yang digunakan, dan mengidentifikasi kendala-kendala rekrutmen.

Proses rekrutmen ini adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon

tenaga kerjadengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan, setelah diadakan perencanaan SDM, dan analisis serta klasifikasi pekerjaan (Setiani, 2013).

2.1.2.2 Tujuan Umum Rekrutmen

Tujuan umum rekrutmen adalah menyediakan sekumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat bagi perusahaan, sedangkan tujuan yang lebih spesifik antara lain adalah (Meldona, 2019:133):

- a. Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan dimasa sekarang dan masa yang akan datang;
- b. Agar konsisten dengan strategi perusahaan;
- c. Untuk meningkatkan kumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat seefisien mungkin;
- d. Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam;
- e. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja;
- f. Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan;
- g. Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kualifikasinya;

- h. Untuk mengevaluasi keefektifan berbagai teknik dan sumber rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja.

2.1.2.3 Indikator Rekrutmen

Menurut Sudiro (2016:52) rekrutmen terdiri dari 6 indikator, yaitu:

- a. Proses Rekrutmen Proses rekrutmen saat ini memiliki beberapa istilah populer yaitu job analysis (analisis jabatan), job description (uraian jabatan), job specification (persyaratan jabatan), job evaluation (penilaian jabatan), job classification (penggolongan jabatan).
- b. Metode Rekrutmen
 - 1) Metode tertutup, yaitu pelaksanaan rekrutmen terbatas, hanya untuk karyawan dan orang-orang tertentu saja, sehingga lamaran yang masuk tidak banyak dengan demikian akan sulit memperoleh karyawan yang baik.
 - 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.
- c. Persyaratan Rekrutmen Persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang calon pelamar agar dapat diterima sebagai seorang karyawan.
- d. Tujuan Rekrutmen
 - 1) Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja / karyawan yang memenuhi syarat
 - 2) Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan

- 3) Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja
 - 4) Untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan
 - 5) Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja
- e. Penentuan Jumlah dan Kualifikasi Calon Karyawan Jumlah dan kualifikasi karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
 - f. Hasil Rekrutmen Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru.

Menurut Suwanto dan Priansa (2019:61), mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat dipergunakan untuk mengukur variabel rekrutmen di antaranya yaitu:

- a. Penarikan
- b. Seleksi
- c. Penempatan
- d. Orientasi
- e. Analisis Pekerjaan.

2.1.2.4 Hubungan Rekrutmen dengan Prestasi Kerja

Salah satu upaya perusahaan di dalam mendorong lahirnya kinerja adalah melalui proses rekrutmen. Menurut Handoko (2018:69) “rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu melamar sebagai karyawan. Pelamar ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan pencari

kerja dari mana karyawan baru diseleksi”. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Roidah Lina (2020) dengan judul penelitian pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menjelaskan bahwa rekrutmen adalah satu kesatuan dalam membangun kinerja. Di mana perusahaan tidak bisa mengabaikan proses rekrutmen jika menghendaki pegawai yang handal. Tentu ini kembali lagi pada fundamental perusahaan, tentang kebutuhan pegawai yang berkualitas, maka perlu menerapkan proses rekrutmen yang baik. Berdasarkan temuan ini menjelaskan bahwa rekrutmen telah dilakukan sesuai prosedur, namun ada beberapa catatan yang perlu diperbaiki oleh pimpinan, di antaranya: 1. Perusahaan perlu memiliki tim HRD yang handal dalam hal menguji potensi calon pegawai 2. Perusahaan perlu meningkatkan metode perekrutan dan seleksi yang berorientasi pada kebutuhan dan kesesuaian jabatan. 3. Perusahaan perlu menerapkan metode rekrutmen yang efektif, misalnya dengan menyaring secara daring dan membangun hubungan dengan lembaga keahlian, sehingga proses rekrutmen menjadi hemat biaya. 4. Rekrutmen hendaknya menghadirkan fasilitas yang memadai sehingga menciptakan suasana perekrutan yang profesional.

2.1.3 Sikap Kerja

2.1.3.1 Pengertian Sikap Kerja

Menurut Gibson dalam Fauzan (2018: 45) “sikap kerja ialah sebagai perasaan positif ataupun negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, Obyek ataupun keadaan di dalam lingkungan pekerjaan”. Bilson Simamora dalam Raeni Dwi Santy (2018: 258) sikap adalah ekspresi perasaan

(inner feeling), yang mencerminkan apakah seseorang bahagia atau tidak bahagia, suka atau tidak suka, dan setuju atau tidak setuju dengan suatu objek.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sikap Kerja

Menurut Hasibuan (2018:42) bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi sikap kerja adalah :

- a. Kondisi kerja Situasi kerja yang meliputi lingkungan fisik ataupun lingkungan social yang menjamin akan mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Adanya rasa nyaman akan mempengaruhi semangat dan kualitas karyawan.
- b. Pengawasan atasan Seorang pimpinan yang melakukan pengawasan terhadap karyawan dengan baik dan penuh perhatian pada umumnya berpengaruh terhadap sikap dan semangat kerja karyawan.
- c. Kerja sama dari teman sekerja Adanya teman sekerja yang dapat bekerja sama akan sangat mendukung kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Keamanan Adanya rasa aman yang tercipta serta lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan.
- e. Kesempatan untuk maju Adanya jaminan masa depan yang lebih baik dalam karier baik promosi jabatan dan jaminan hari tua.
- f. Fasilitas kerja Tersedianya fasilitas- fasilitas yang digunakan karyawan dalam pekerjaannya.
- g. Gaji Rasa senang terhadap imbalan yang diberikan perusahaan baik yang berupa gaji pokok,tunjangan dan sebagainya yang akan mempengaruhi sikap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.3.3 Indikator Sikap Kerja

Menurut Fauzan (2018:46) membagi sikap menjadi tiga komponen yang di jelaskan sebagai berikut:

- a. Komponen kognitif, Komponen yang terdiri dari pengetahuan. Pengetahuan inilah yang akan membentuk keyakinan dan pendapat tertentu tentang sikap.
- b. Komponen Afektif, Komponen yang berhubungan dengan perasaan senang atau tidak senang, sehingga bersifat evaluative. Komponen ini erat hubungannya dengan system nilai yang dianut pemilik sikap.
- c. Komponen perilaku, Komponen sikap yang berupa kesiapan seseorang untuk berperilaku yang berhubungan dengan objek sikap.

2.1.3.4 Hubungan Sikap Kerja dengan Prestasi Kerja

Sikap kerja merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh anggota organisasi baik secara individu ataupun secara kelompok dalam melaksanakan pekerjaannya. Perilaku memusatkan perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi. Dalam memahami perilaku manusia didasarkan pada asumsi bahwa setiap manusia memiliki perilaku yang berbeda, karena itu sikap kerjanya pun tidaklah sama. Sikap kerja menurut Dewi Puspitasari (2022:91) sikap kerja merupakan sebagai perasaan positif ataupun negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek ataupun keadaan di dalam lingkungan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wa Ode Rayyani menemukan bahwa sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja yang mengartikan bahwa sikap kinerja dapat meningkatkan kinerja. Sikap kerja

mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja dosen dan karyawan kampus Universitas Muhammadiyah Makassar. Hal ini berarti bahwa jika perilaku kerja atau sikap kerja dosen dan karyawan Unismuh Makassar baik maka kinerjanya akan meningkat. Variabel sikap kerja dengan dimoderasi oleh variabel motivasi makin menguatkan pengaruh interaksi keduanya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Junaedi, Onggo Pramudito, Catur Widayati dan Reshi Ratwidita, (2017).	Pengaruh Proses Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada PT AIA Financial)	Proses Rekrutmen (X ₁), Pelatihan (X ₂) Pengembangan Karir (X ₃) Dan Prestasi Kerja (Y)	Adapun penelitian ini dilakukan di PT. AIA Financial). Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2	Dewi Puspitasari & Wulandari, (2022).	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima	Kemampuan Kerja (X ₁), Sikap Kerja (X ₂) Dan Prestasi Kerja (Y)	Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa: 1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (H1) Variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Hal ini dapat dilihat nilai dari t hitung kurang

				<p>dari dari t tabel ($0,844 < 2,030$), maka H1 ditolak dan Ho di terima.</p> <p>2. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja (H2) Variabel sikap kerja berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Hal ini dapat dilihat dapat dilihat dari nilai t hitung lebih dari t tabel ($4,178 > 2,030$), maka Ho ditolak dan H2 di terima</p> <p>3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Variabel kemampuan kerja dan sikap kerja berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Hal ini terlihat dari nilai f hitung $>$ f tabel atau $9,366 > 3,26$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,001b < 0,05$ maka Ho di tolak dan H3 diterima.</p>
3	Muhammad Arif, Taufik Maulana, Muhammad Taufik Lesmana, (2020).	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Rekrutmen (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) Prestasi Kerja (Y)	Kesimpulan penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan, Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan dan Secara simultan Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III

				Medan yang dapat dikategorikan kuat
4	Latifah & Nurmalasari, (2018).	Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada dinas pertambangan dan energi kabupaten ketapang	Lingkungan Kerja (X) Prestasi Kerja (Y)	Adapun lokasi pada penelitian ini di Dinas Pertambangan Kabupaten Ketapang. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Analisis diperoleh angka R sebesar 0,782 sehingga hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang kuat antara Variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan Variabel lingkungan kerja non fisik (X2) dengan Prestasi kerja (Y) dan angka (R ²) sebesar 0,611 atau (61,1 %) pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Ketapang hal ini menunjukkan pengaruh Variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan Variabel lingkungan kerja non fisik (X2) secara serentak terhadap variabel prestasi kerja (Y) adalah sebesar 61,1 % dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain.
5	G.T. A. Putra & I.W. Bagia, (2020).	Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Garuda Agung Kencana	Kompensasi (X) Prestasi Kerja (Y)	Adapun lokasi penelitian dilakukan di PT. Garuda Agung Kencana. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Garuda Agung Kencana sebesar 64,6%.

Sumber: data diolah, 2024.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan agar penelitian ini dapat terarah secara sistematis dalam suatu alur metode penelitian yang baik, sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan yang akan dicapai. Kerangka konsep penelitian secara komprehensif perlu di bangun dengan mendasarkan kepada fakta masalah yang

ada, keterkaitan variable-variabel secara teoritis, metodologi, metode analisis dan dengan keselarasan tujuan penelitian yang ingin di capai.

2.3.1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM. Jika rekrutmen yang dilakukan dengan tepat maka perusahaan akan memiliki karyawan yang memiliki prestasi dengan begitu tujuan perusahaan dalam memaksimal laba akan lebih efektif dan efisien. Menurut Handoko (2018:69) “rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu melamar sebagai karyawan. Pelamar ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja dari mana karyawan baru diseleksi”. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Roidah Lina (2020) dengan judul penelitian pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menjelaskan bahwa rekrutmen adalah satu kesatuan dalam membangun kinerja. Di mana perusahaan tidak bisa mengabaikan proses rekrutmen jika menghendaki pegawai yang handal. Tentu ini kembali lagi pada fundamental perusahaan, tentang kebutuhan pegawai yang berkualitas, maka perlu menerapkan proses rekrutmen yang baik.

2.3.2. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja

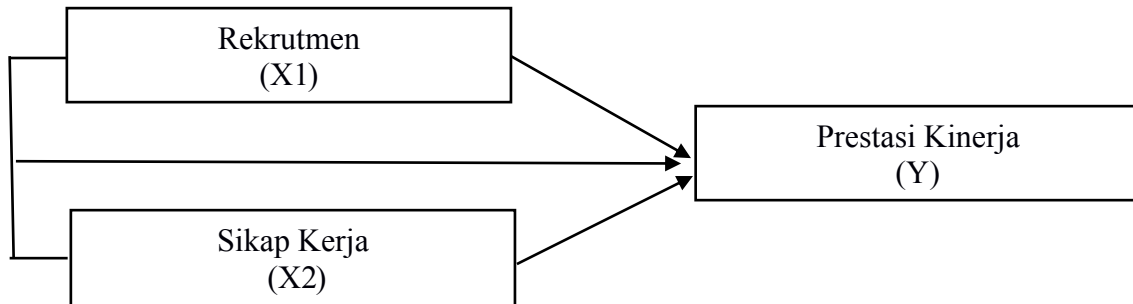
Sikap kerja ialah sebagai perasaan positif ataupun negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari dan diajarkan melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, Obyek ataupun keadaan di dalam lingkungan pekerjaan (Fauzan, 2018). Sikap kerja yang positif akan menghasilkan kinerja yang positif, sehingga perlunya sikap kerja yang baik dari karyawan dengan begitu prestasi kerja karyawan akan muncul, sehingga perusahaan lebih mudah untuk menuju tujuan dan memiliki pegawai yang bekerja tanpa paksaan. Menurut Raeni Dwi Santy (2018: 258) sikap adalah ekspresi perasaan (inner feeling), yang mencerminkan apakah seseorang bahagia atau tidak bahagia, suka atau tidak suka, dan setuju atau tidak setuju dengan suatu objek. Selanjutnya, berdasarkan penelitian relevan yang dilakukan Puspitasari & Wulandari (2022) mengungkapkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara sikap kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.

2.3.3. Pengaruh Rekrutmen dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja yang di peroleh karyawan akan memicu karyawan lain dalam melakukan produktivitas, dengan kata lain prestasi juga sebagai dorongan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM (Setiani, 2013:86), dan menurut Dewi Puspitasari (2022:91) sikap kerja

merupakan sebagai perasaan positif ataupun negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek ataupun keadaan di dalam lingkungan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wa Ode Rayyani menemukan bahwa sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja yang mengartikan bahwa sikap kinerja dapat meningkatkan kinerja. Sikap kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja dosen dan karyawan kampus Universitas Muhammadiyah Makassar. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu rekrutmen dan sikap kerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Kosasih & Kohar (2021) menemukan bahwa Berdasarkan analisa yang telah peneliti lakukan pada PT. Dua Kelinci, proses rekrutmen yang dan seleksi karyawan yang diadakan oleh PT. Dua Kelinci ternyata ada proses rekrutmen yang tidak terlaksana yaitu Periksa referensi dan latar belakang. Proses seleksi yang tidak telaksana yaitu Penyaringan pelamar dan evaluasi latar belakang. Hal ini dikarenakan jika rekrutmen tersebut dilakukan sesuai dengan ketentuan dan kebutuhan perusahaan, maka secara tidak langsung perusahaan sudah menemukan karyawan yang berprestasi. Selanjutnya, perusahaan membangun sikap kerja karyawan yang terpilih tersebut untuk mampu memberikan dorongan yang positif dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap kerja yang baik dari karyawan akan memaksimalkan produktivitas kerja sehingga prestasi kerja tersebut akan ditemui.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat di gambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui hipotesis dalam penelitian yaitu:

- a. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Lestari Alam Segar.
- b. Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Lestari Alam Segar.
- c. Rekrutmen dan Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Lestari Alam Segar.