

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya untuk menemukan perbandingan yang berguna untuk inspirasi penelitian berikutnya, serta membantu penelitian selanjutnya guna mendapatkan sumber dari penelitian sebelumnya. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman tentang rekam jejak penelitian jenis ini dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Oleh karena itu, perbedaan tersebut akan menggabungkan satu ilmu pengetahuan dari berbagai penelitian sebelumnya, seperti berikut:

Tabel 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu

NO	NAMA, TAHUN, JUDUL	SAMPEL, PENGUMPULAN DATA, DAN METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	<p>Widia Astuti, Oki Iqbal Khoir (2022)</p> <p>PENGARUH SISTEM REKRUTMEN, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA ADIPERKASA</p>	<p>Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif.</p> <p>Pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara.</p> <p>Populasi menggunakan rumus slovin dengan total populasi 150 orang sehingga yang digunakan sebanyak 110 responden.</p> <p>Metode Analisis menggunakan Analisis Statistik Deskriptif, Uji Kualitas Data (Uji Validitas, Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas), Uji Regresi Linier Sederhana, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Korelasi (r), Koefisien Determinasi (R^2), Uji Hipotesis (Uji t, Uji F)</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Adiperkasa 4. Dari ketiga variabel bebas yaitu Rekrutmen (X_1), Kompensasi (X_2), Motivasi (X_3) terdapat pengaruh signifikan sebesar 0,405 atau 40,5% terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mitra Adiperkasa, sedangkan sisanya 59,5%

			diterangkan oleh variabel lain.
2.	<p>Leevia Vileonzia, Tjong Se Fung (2022)</p> <p>PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN REKRUTMEN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KNOCKERS INDONESIA</p>	<p>Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif.</p> <p>Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara.</p> <p>Populasi dan sampel menggunakan seluruh karyawan PT. Knockers Indonesia</p> <p>Metode Analisis menggunakan Uji Kualitas Data (Uji Validitas, Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas), Uji Regresi Linier Sederhana, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Korelasi (r), Koefisien Determinasi (R^2), Uji Hipotesis (Uji t, Uji F)</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Knockers Indonesia. 2. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Knockers Indonesia. 3. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel rekrutmen terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Knockers Indonesia. 4. Terdapat berpengaruh signifikan terhadap hubungan linear antara variabel motivasi, kompensasi dan rekrutmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Knockers Indonesia.
3.	<p>Laura Komala (2017)</p> <p>PENGARUH SISTEM REKRUTMEN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINA ASIA TANGERANG</p>	<p>Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif.</p> <p>Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara.</p> <p>Populasi menggunakan rumus slovin dengan total populasi 150 orang sehingga yang digunakan sebanyak 110 responden.</p> <p>Metode Analisis menggunakan Analisis Statistik Deskriptif, Uji Kualitas Data (Uji Validitas, Uji Reliabilitas), Uji</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Asia. 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Asia. 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Asia.

		Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas), Uji Regresi Linier Sederhana, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Korelasi (r), Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji Hipotesis (Uji t, Uji F)	4. Dari ketiga variabel bebas yaitu Rekrutmen (X1), Kompensasi (X2), Motivasi (X3) terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bina Asia.
--	--	--	---

Sumber: Olahan penulis 2023

a. Hasil Penelitian Widia Astuti, Oki Iqbal Khoir (2022)

Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Sistem Rekrutmen, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Adiperkasa” Tahun 2022. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara. Populasi menggunakan rumus slovin dengan total populasi 150 orang sehingga sampel yang digunakan sebanyak 110 responden.

Penelitian ini membuktikan bahwa Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Adiperkasa, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Adiperkasa, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Adiperkasa. Dari ketiga variabel bebas yaitu Rekrutmen (X1), Kompensasi (X2), Motivasi (X3) terdapat pengaruh signifikan sebesar 0,405 atau 40,5% terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Mitra Adiperkasa, sedangkan sisanya 59,5% diterangkan oleh variabel lain.

Selaras dengan penelitian yang sedang dilaksanakan, bahwa kesimpulan penelitian terdahulu memperkuat hipotesa dari penulis yang sedang meneliti dengan variabel yang sama yaitu Sistem Rekrutmen (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang hasilnya adalah berpengaruh secara positif dan signifikan. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah di objek/subjek penelitiannya yaitu pada PT. Mitra Adiperkasa dan CV. Christo Enterprise. Perbedaan juga terdapat pada metode sampling yang menggunakan rumus slovin, sedangkan penulis menggunakan teknik sampling jenuh yang dimana semua sampel akan diteliti.

b. Hasil Penelitian Leevia Vileonzia, Tjong Se Fung (2022)

Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Rekrutmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Knockers Indonesia” Tahun 2022. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Populasi dan sampel menggunakan seluruh karyawan PT. Knockers Indonesia

Penelitian ini membuktikan tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Knockers Indonesia, akan tetapi terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi dan rekrutmen terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Knockers Indonesia. Sehingga didapatkan kesimpulan dari penelitian tersebut ialah terdapat pengaruh signifikan terhadap hubungan linear antara variabel motivasi, kompensasi dan rekrutmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Knockers Indonesia.

Selaras dengan penelitian yang sedang dilaksanakan, bahwa kesimpulan penelitian terdahulu melemahkan hipotesa dari penulis yang sedang meneliti variabel Motivasi Kerja (X1) yang hasilnya adalah tidak berpengaruh signifikan, namun disisi lain memperkuat hipotesa dari penulis yang sedang meneliti dengan variabel independen yang sama yaitu Kompensasi (X2) dan Rekrutmen (X3) walaupun dengan variabel dependen yang berbeda yaitu terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang hasilnya adalah berpengaruh secara positif dan signifikan. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah di objek/subjek penelitiannya yaitu pada PT. Knockers Indonesia dan CV. Christo Enterprise. Penelitian terdahulu telah memberikan kontribusi tambahan terhadap pemahaman kepuasan kerja karyawan sedangkan penelitian ini berusaha memberikan kontribusi tambahan terhadap pemahaman terhadap kinerja karyawan melalui penelitian pada karyawan CV. Christo Enterprise.

c. Hasil Penelitian Laura Komala (2017)

Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Sistem Rekrutmen, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Asia” Tahun 2017. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara. Populasi menggunakan rumus slovin dengan total populasi 150 orang sehingga sampel yang digunakan sebanyak 110 responden.

Penelitian ini membuktikan bahwa Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Asia, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PT. Bina Asia, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Asia. Dari ketiga variabel bebas yaitu Rekrutmen (X1), Kompensasi (X2), Motivasi (X3) terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bina Asia.

Selaras dengan penelitian yang sedang dilaksanakan, bahwa kesimpulan penelitian terdahulu memperkuat hipotesa dari penulis yang sedang meneliti dengan variabel yang sama yaitu Sistem Rekrutmen (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang hasilnya adalah berpengaruh secara positif dan signifikan. Temuan penelitian terdahulu yang dimana variabel tersebut memiliki hasil yang positif dan signifikan telah menunjukkan bahwa temuan tersebut searah dan memiliki fokus yang sama dengan penelitian yang sedang diteliti oleh penulis. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah di objek/subjek penelitiannya yaitu pada PT. Bina Asia dan CV. Christo Enterprise. Perbedaan juga terdapat pada metode sampling yang menggunakan rumus slovin, sedangkan penulis menggunakan teknik sampling jenuh yang dimana semua sampel akan diteliti.

2.2 Tinjauan Teoritis

2.2.1 Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari sejumlah calon karyawan untuk posisi tertentu di perusahaan atau organisasi (Astuti & Khoir, 2022). Menurut (Putro & Laela, 2020) rekrutmen adalah proses yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan untuk memilih karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Menggunakan metode rekrutmen yang tepat dan benar akan berdampak positif. Menurut Sirait dalam (Putro & Laela, 2020) rekrutmen adalah kumpulan tindakan yang direncanakan untuk mendapatkan calon karyawan yang memenuhi syarat untuk posisi tertentu yang dibutuhkan perusahaan.

Menurut Mathis dalam (Hermawati & Indriyani, 2019) rekrutmen karyawan adalah proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan lebih banyak karyawan. Proses ini mencakup identifikasi dan evaluasi sumber tenaga kerja yang dapat ditarik, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Tujuan penarikan karyawan adalah untuk menyediakan jumlah karyawan yang cukup sehingga manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi syarat untuk posisi tersebut.

2.2.1.1 Proses Rekrutmen

Menurut Kasmir dalam (Arbie & Tumbuan, 2018) mengemukakan beberapa metode untuk menarik minat kandidat pelamar agar datang melamar, sebagai berikut:

1. Informasi yang disajikan harus benar-benar jelas tentang nama perusahaan, bidang usaha, posisi yang ditawarkan, kompensasi, jenjang karir, dan fasilitas yang menarik lainnya.
2. Format lamaran harus menarik dan menunjukkan kesan perusahaan yang baik; kesan ini penting karena banyak kandidat mempertimbangkan hal ini sebelum mengajukan lamaran mereka.
3. Media harus memilih lowongan kerja sesuai dengan segmentasi media yang relevan, yang juga akan menunjukkan kesan perusahaan yang baik. Hanya media yang dianggap bonafit yang biasanya menerima lamaran dari kandidat berkualitas.
4. Menempelkan brosur di lembaga pelatihan dan perguruan tinggi yang memiliki kualitas dan reputasi tinggi sangat penting karena biasanya lembaga ini akan menghasilkan lulusan yang dapat dipertanggung jawabkan.
5. Waktu yang diberikan jangan terlalu singkat untuk memungkinkan jumlah pelamar yang paling banyak. Misalnya, berikan waktu satu minggu atau sepuluh hari.

2.2.1.2 Indikator Rekrutmen

Menurut Sirait dalam (Putro & Laela, 2020) indikator dalam rekrutmen terdiri dari:

1. Proses Seleksi, serangkaian tindakan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi dalam upaya membuat keputusan tentang siapa yang memenuhi syarat untuk dipekerjakan.
2. Penempatan, suatu perpindahan atau perpindahan dari satu atau lebih karyawan ke jabatan yang berbeda. Atau suatu langkah untuk menempatkan perorangan tertentu pada suatu jabatan.
3. Orientasi/sosialisasi merupakan merupakan penyesuaian diri secara mental dan fisik, psikologis, dan peran.

Menurut (Yullyanti, 2011) indikator dalam rekrutmen terdiri dari:

1. Kebijakan Organisasi, merupakan standar yang ditetapkan oleh suatu organisasi untuk mengarahkan tindakan dan pengambilan keputusan dalam berbagai bagian operasi, termasuk manajemen sumber daya manusia.

2. Perencanaan Rekrutmen, merupakan identifikasi kebutuhan perusahaan akan karyawan baru dan strategi untuk memenuhinya dikenal sebagai perencanaan rekrutmen.
3. Metode Rekrutmen, merupakan cara untuk menarik calon karyawan ke perusahaan.
4. Prosedur, merupakan serangkaian langkah atau peraturan yang diikuti saat melakukan suatu kegiatan atau proses disebut prosedur.
5. Waktu Pelaksanaan, mengacu pada jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan proses rekrutmen.
6. Sumber-sumber Rekrutmen, merupakan tempat perusahaan mencari calon karyawan disebut sumber rekrutmen.
7. Kendala Rekrutmen, merupakan faktor-faktor atau tantangan yang dapat mempengaruhi atau membatasi proses rekrutmen dikenal sebagai kendala rekrutmen.

2.2.2 Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu hak karyawan, Jika mereka menerima kompensasi yang memadai untuk memenuhi kebutuhan mereka setiap hari, mereka akan lebih produktif. Jika kompensasi tersebut adil dan layak, kinerja karyawan akan meningkat (Putro & Laela, 2020).

Kompensasi juga dikenal sebagai balas jasa, yang berarti adalah setiap hal yang diberikan kepada seseorang, baik secara fisik maupun non-fisik, yang harus dihitung dan biasanya dianggap sebagai objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan (Hermawati & Indriyani, 2019).

2.2.2.1 Jenis Kompensasi

Jenis kompensasi yang ada didalam perusahaan menurut Rivai dalam (Herawati et al., 2021) ialah kompensasi dibagi menjadi dua, sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial, terdiri atas 2 jenis yang terbagi menjadi kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

Kompensasi Finansial Langsung, terdiri atas pembayaran pokok, seperti gaji atau upah; pembayaran untuk prestasi, insentif, komisi, bonus, dan bagian keuntungan; dan pembayaran tertangguh, seperti tabungan hari tua dan saham komulatif.

Kompensasi Finansial Tidak Langsung, terdiri atas perlindungan yang mencakup asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun; kompensasi luar jam kerja seperti lembur, hari besar, cuti sakit, dan cuti hamil; dan kompensasi berdasarkan fasilitas termasuk biaya rumah, pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi Non Finansial, terdiri atas keamanan kerja mencakup keamanan di tempat kerja, peluang untuk berkembang, pengakuan karya, temuan baru, dan prestasi luar biasa, dan lingkungan kerja yang dapat dipuji, ramah, nyaman untuk bertugas, menyenangkan, dan kondusif.

2.2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara dalam (Herawati et al., 2021), kompensasi memiliki faktor yang mempengaruhi variabel tersebut sebagai berikut:

1. Faktor Pemerintah

Kebijakan kompensasi karyawan yang sangat dipengaruhi oleh peraturan pemerintah seperti standar gaji minimal, pajak penghasilan, harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi, dan devaluasi, dll.

2. Negosiasi Antara Perusahaan dan Karyawan

Kebijakan kompensasi karyawan dipengaruhi pada saat negosiasi tentang besaran gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya.

3. Standar dan Biaya Hidup Karyawan

Kebijakan kompensasi karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan dasar karyawan yang harus dipenuhi. Disaat semua sudah terpenuhi, maka pekerja akan merasa nyaman dan aman.

4. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan kompensasi karyawan dipengaruhi oleh besar kecil ukuran perusahaan, tingkat pendidikan, jabatan, masa kerja karyawan

5. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan, tingkat persediaan dan permintaan pasar harus dipertimbangkan. Dengan kata lain, tingkat upah karyawan harus didasarkan pada kondisi pasar saat ini.

6. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan harus didasarkan pada kemampuan perusahaan untuk membayar upah karyawannya. Dengan kata lain, kebijakan kompensasi tidak boleh melampaui kemampuan perusahaan.

2.2.2.3 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Simamora dalam (Putro & Laela, 2020) diantaranya indikator kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu indikator kompensasi finansial langsung (gaji, bonus, upah lembur) dan indikator kompensasi finansial tidak langsung (asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan uang makan, tunjangan transportasi).

Indikator kompensasi non finansial menurut Dwi Putra dalam (Aliyya et al., 2022) dibagi menjadi dua, yaitu Indikator Kompensasi Non Finansial untuk karir (peluang, promosi, pengakuan karya) dan Indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung untuk area lingkungan kerja (pujian, kenyamanan kerja, kondusif).

1. Kompensasi Finansial

a) Indikator Kompensasi Finansial Langsung,

- a. Gaji, merupakan pembayaran yang diterima karyawan atas kontribusi terhadap perusahaan atas pekerjaannya.
- b. Bonus, merupakan tambahan yang diberikan atas tercapainya target pekerjaan yang telah diberikan.
- c. Upah Lembur, merupakan pembayaran tambahan untuk pekerjaan diluar jam kerja kantor.

Kompensasi Finansial Tidak Langsung

- a. Asuransi Kesehatan, merupakan perlindungan kesehatan yang disiapkan oleh perusahaan sebagai bagian dari paket kompensasi.
- b. Tunjangan Hari Raya, merupakan tambahan khusus yang diberikan pada momen tertentu.
- c. Tunjangan Uang Makan, merupakan pembayaran tambahan untuk biaya makan selama jam kerja.
- d. Tunjangan Transportasi, merupakan pembayaran tambahan untuk biaya transportasi kepada karyawan.

2. Kompensasi Non Finansial

a) Indikator Kompensasi Non Finansial (Karir)

- a. Peluang, merupakan kesempatan untuk mengembangkan karir dan kompetensi kinerja karyawan.
- b. Promosi, merupakan kenaikan jabatan pada tangga jabatan organisasi perusahaan.
- c. Pengakuan Karya, merupakan penghargaan terhadap kontribusi kerja pada karyawan perusahaan.

Indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung (Area Lingkungan Kerja)

- a. Pujian, merupakan apresiasi verbal pada kinerja karyawan perusahaan.
- b. Kenyamanan Kerja, merupakan fasilitas yang diberikan untuk membuat karyawan nyaman bekerja di lingkungan yang telah diberikan.
- c. Kondusif, merupakan kondisi yang dimana lingkungan kerja mendukung produktifitas dan kesejahteraan karyawan.

2.2.3 Motivasi Kerja

Jika seorang karyawan menjalankan tugasnya dengan baik, dia mungkin melakukannya dengan baik, tetapi jika terjadi sesuatu yang tidak diharapkan (tidak diinginkan), maka perlu diketahui penyebabnya. Ini mungkin karena karyawan tidak mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, atau mungkin karena dia tidak memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik. Oleh karena itu menurut (Hindardjo & Utami, 2019) Motivasi Kerja merupakan sikap atau kondisi jika seorang karyawan memiliki sikap mental yang positif dan positif terhadap lingkungan kerja mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan mereka.

Sutrisno dalam (Arbie & Tumbuan, 2018) berpendapat bahwa "Motivasi berasal dari kata latin movere, yang artinya dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan tindakan atau perbuatan." Jika dorongan ini tidak ada pada diri karyawan, maka motivasi kerja mereka akan menurun, yang pada gilirannya akan berdampak pada penurunan kinerja mereka.

2.2.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno dalam (Hartono et al., 2021) suatu proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari pegawai.

1. Faktor Internal

- a) Keinginan untuk hidup
- b) Keinginan untuk memiliki
- c) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan
- d) Keinginan untuk diakui
- e) Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor eksternal

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang baik
- c) Pengawasan yang baik
- d) Adanya keamanan kerja
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan Yang Fleksibel

Dengan demikian, setiap dorongan memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai dan yang menghambat keinginan dan motivasi untuk bekerja; maka perusahaan harus memperhatikan motivasi setiap pekerja karena motivasi adalah salah satu komponen penting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan menurut Hasibuan dalam (Nuruzzaman et al., 2021).

2.2.3.2 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan (energi) seseorang yang dapat meningkatkan ketepatan dan semangatnya dalam melakukan suatu tugas. Indikator motivasi kerja menurut Maslow dalam (Suriadi et al., 2022) sebagai berikut: (1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), (2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety and Security Needs*), (3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*Affiliation or Acceptance Needs*), (4) Kebutuhan Harga diri (*Esteem or Status Needs*) dan (5) Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self Actualization*).

Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis, yang ditunjukkan dengan: gaji, bonus, tunjangan makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.
2. Kebutuhan Rasa Aman, perlunya rasa aman dan keselamatan ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, meliputi adanya jaminan sosial bagi

- pekerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan Sosial, ditunjukkan dengan: berinteraksi dengan orang lain, termasuk untuk diterima dalam kelompoknya dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
 4. Kebutuhan Harga Diri, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu perlunya dihormati dan diapresiasi oleh pegawai lain dan pimpinan atas prestasi kerja.
 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, merupakan hierarki tertinggi, kebutuhan ini melibatkan keinginan untuk mengeksplorasi dan memahami dunia, mencapai potensi terbaik, dan mengembangkan kreativitas.

2.2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam (Pamungkas & Widayati, 2021) Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dapat dicapai karyawan dalam segi kuantitas dan kualitas. Lalu menurut Mathis dan Jackson dalam (Pamungkas & Widayati, 2021) kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak oleh karyawan untuk kontribusi perusahaan dalam hal kualitas, kuantitas, waktu, kehadiran, dan sikap.

Menurut Bangun dalam (Aromea et al., 2019) Kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan pekerjaan. Persyaratan pekerjaan mencakup tujuan tertentu yang harus dicapai untuk mencapai pekerjaan tersebut.

Dengan demikian kualitas kinerja suatu perusahaan dapat diukur dari seberapa baik karyawannya bekerja untuk memajukan perusahaan. Perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan kompensasi yang lebih baik, gaya kepemimpinan yang lebih baik, dan meningkatkan motivasi kerja untuk membuat karyawan lebih termotivasi dan bersemangat untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka (Nabilah et al., 2020).

2.2.4.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Prawirosentono dalam (Raja, 2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Efektifitas dan efisiensi, merupakan suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita dapat mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Namun, jika akibat yang tidak dicari kegiatan menilai pentingnya hasil yang dicapai sehingga menyebabkan

kepuasan, kegiatan tersebut dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, jika akibat yang dicari tidak penting atau remeh, kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (Wewenang), yang didalam suatu organisasi formal, otoritas adalah karakteristik komunikasi atau perintah yang diberikan oleh seorang anggota kepada anggota yang lain untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan kontribusinya. Organisasi tersebut memiliki peraturan yang mengatur tindakan yang boleh dan tidak boleh dilakukan.
3. Disiplin, merupakan adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin karyawan adalah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan mereka.
4. Inisiatif, merupakan kreativitas dan daya pikir untuk menghasilkan gagasan yang sesuai dengan tujuan organisasi.

2.2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbin dalam (Herawati et al., 2021) secara individu kinerja karyawan memiliki enam indikator sebagai berikut:

1. Kualitas, yang diukur dari sisi karyawan terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan dan kesempurnaan hasil kerja terhadap kompetensi dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, diukur dari seberapa banyak tugas yang telah dihasilkan, dapat berupa total unit, siklus waktu aktivitas yang sudah dikerjakan.
3. Ketepatan Waktu, merupakan tingkat penyelesaian suatu aktivitas pada waktu yang telah dinyatakan. Dilihat dari hasil yang dikerjakan dengan memaksimalkan waktu yang ada untuk digunakan pada aktivitas lain.
4. Efektifitas, merupakan penggunaan sumber daya perusahaan yang dimaksimalkan dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap kelompok kerja dalam penggunaan sumber daya yang ada.
5. Kemandirian, merupakan tingkat di mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan dengan cara komitmen kerja.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi sangat penting karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kualitas hidup mereka dengan imbalan yang diterima dari bekerja. Kompensasi dimaksudkan untuk mendorong karyawan untuk menjadi lebih aktif, rajin, dan disiplin dalam pekerjaan mereka, dan membangun hubungan timbal balik di antara mereka (Agusra et al., 2021).

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya (Hermawati & Indriyani, 2019) yang menyatakan “Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada secara parsial pada PT. Sinergi Inti Pelangi”. Hasil pengujian ini menunjukkan nilai dengan taraf signifikansi yang berarti hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima dan mempunyai pengaruh yang positif.

2.3.2 Hubungan Variabel Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu tugas yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen. Rekrutmen adalah jumlah dan kategori pegawai yang diperlukan yang ditetapkan dalam perencanaan pegawai atau pengelolaan sumber daya manusia secara formal. Rekrutmen juga merupakan proses untuk menarik kandidat dan memastikan bahwa kandidat memiliki kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan organisasi untuk memenuhi kebutuhan organisasi (Putro & Laela, 2020).

Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya (Astuti & Khoir, 2022) yang menyatakan “Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Adiperkasa”. Hasil pengujian ini menunjukkan nilai dengan taraf signifikansi yang berarti hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima dan mempunyai pengaruh yang positif.

2.3.3 Hubungan Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

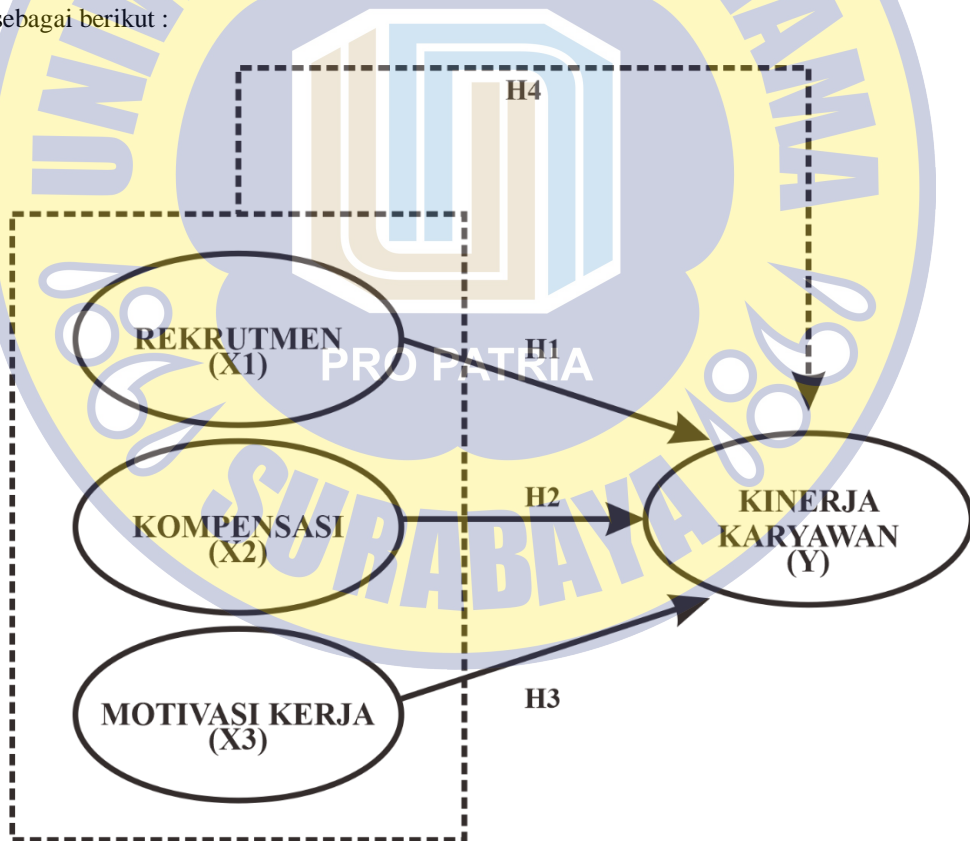
(Sitopu et al., 2021) mengemukakan bahwa Motivasi sangat penting karena merupakan hal yang mendorong, menyalurkan, dan mendorong perilaku manusia untuk bekerja keras dan dengan semangat untuk mencapai hasil yang optimal. Karena manajer membagi tugas dengan bawahannya agar mereka dapat menyelesaikan dengan baik dan berkontribusi pada tujuan yang diinginkan, motivasi semakin penting. Untuk mencapai suatu

tujuan, motivasi kerja, juga dikenal sebagai dorongan kerja, sangat penting. Oleh karena itu, individu harus menumbuhkan motivasi kerja yang setinggi mungkin bagi para pekerja di perusahaan.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya (Purba & Sudibjo, 2020) yang menyatakan “Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sagu Nauli”. Hasil pengujian ini menunjukkan nilai dengan taraf signifikansi yang berarti hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima dan mempunyai pengaruh yang positif.

2.4 Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka, maka dibuat kerangka pemikiran bahwa Rekrutmen, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Kerangka pemikiran digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Olahan penulis 2023

Peneliti telah merancang kerangka penelitian pada sebuah perusahaan garmen yang beralamatkan di Jalan Tenggilis Mejoyo F4 Surabaya, bernama CV. Christo Enterprise yang di tujuan agar meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dimulai dengan memahami bahwa rekrutmen merupakan awal yang sangat penting. Rekrutmen yang tepat akan mendapatkan calon dengan ketrampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pada CV. Christo Enterprise memiliki tahapan rekrutmen dari rapat internal, pencarian calon, pemanggilan calon kandidat, tes kemampuan, seleksi dan penilaian.

Tahapan awal pencarian calon kandidat dengan mengadakan rapat internal pembahasan tentang penambahan karyawan dengan memanggil masing-masing perwakilan divisi. Lalu jika di butuhkan tambahan karyawan, maka pemilik akan memberi instruksi kepada bagian admin agar membuka lowongan dengan cara menyebar brosur ke BKK setiap sekolah vokasi dikarenakan perusahaan lebih mengutamakan lulusan sekolah kejuruan agar dapat segera bekerja. Selain menyebar ke BKK sekolah, CV. Christo Enterprise juga mengikuti job fair yang diadakan oleh BKK sekolah, seperti contoh kemarin mengikuti job fair yang diadakan oleh SMKN 6 Surabaya.



Sumber: CV. Christo Enterprise

Gambar 2.2 Job Fair SMKN6 Surabaya

Pada acara job fair, CV. Christo Enterprise membuka booth dengan lowongan kerja mencari calon karyawan baru untuk divisi desain konten dan penjahit. Hasil dari jobdesk tersebut memiliki hasil yang lumayan dengan banyaknya yang mengisi daftar tamu sejumlah 26 orang dari 3 kompetensi jurusan yaitu desain komunikasi visual, tata busana, dan akuntansi.

Setelah kandidat telah didapatkan, Kandidat akan diundang ke kantor untuk mengikuti tahapan rekrutmen. Tahapan rekrutmen terdiri dari wawancara yang akan dilakukan oleh pimpinan secara langsung. Selanjutnya tes praktik yang akan dilakukan untuk mengetahui

sejauh mana kemampuan kandidat pelamar. Pada CV. Christo Enterprise hal yang diuji adalah sebagai berikut :

1. Tes Tracing Logo, disini kandidat akan diberikan instruksi agar menjiplak logo yang telah diberikan.
2. Tes Komposisi Desain (penggunaan material desain, font, dan motif), disini kandidat akan diberi instruksi untuk membuat desain baju dengan material yang telah diberikan.
3. Tes Komposisi (kombinasi warna dan motif), disini kandidat akan diberikan instruksi agar membuat desain dengan komposisi warna yang menurut kandidat menarik.
4. Sesi review portofolio, disini kandidat akan diberikan kesempatan untuk menceritakan tentang portofolio yang telah dibuat saat bekerja di perusahaan sebelumnya.

Untuk sesi terakhir adalah penilaian yang akan menentukan kandidat akan diterima atau tidak. Penerimaan karyawan berdasarkan hasil dari nilai tes, sikap, skill utama, skill tambahan dan pendapat dari pengawas tes yang akan dijadikan pertimbangan oleh pimpinan untuk merekrut calon kandidat.

Selanjutnya, jika kandidat telah diterima maka pimpinan akan membicarakan soal aspek kompensasi yang akan diterima oleh kandidat. CV. Christo Enterprise memiliki beberapa kompensasi yang akan ditawarkan kepada kandidat baik kompensasi finansial dan non finansial sebagai berikut;

- 1) Gaji Pokok
- 2) Upah Lembur
- 3) Tunjangan Hari Raya
- 4) Company Gathering setiap tahun diluar kota
- 5) Kesempatan untuk bekerja sambil kuliah
- 6) Peluang jenjang karir
- 7) Makan siang dari perusahaan
- 8) Cuti untuk karyawan

Dari kompensasi tersebut CV. Christo Enterprise meyakini bahwa kompensasi yang tepat akan dapat menjadi motivasi *internal* bagi seorang karyawan dan juga membangun loyalitas dan semangat kerja. Selain kompensasi kandidat akan menerima semua fasilitas perusahaan guna menunjang kinerja kandidat tersebut yang meliputi komputer, alat tulis,

fasilitas ruangan, ac, headphone, handphone kantor, transportasi kantor sesuai dengan divisi kerja.



Sumber: CV. Christo Enterprise

Gambar 2.3 Fasilitas Kantor

Selaras dengan itu, CV Christo Enterprise berupaya meningkatkan kinerja juga melalui dengan motivasi karyawan, dari pujian, pelatihan, pendidikan, hingga kenaikan jenjang karir. Kombinasi dari rekrutmen yang cermat, kompensasi yang tepat dan adil, serta motivasi kerja yang kuat adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif dengan karyawan yang berkontribusi secara maksimal untuk tercapainya tujuan perusahaan.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan uraian tinjauan pustaka, penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. H1 : Rekrutmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Christo Enterprise
2. H2 : Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Christo Enterprise
3. H3 : Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Christo Enterprise
4. H4: Rekrutmen, Kompensasi, Motivasi Kerja secara simultan, positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Christo Enterprise