

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena perusahaan sangat beruntung pada peran orang-orang yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia adalah pegawai yang kinerja tinggi, berpartisipasi aktif dalam aktivitas perusahaan, melaksanakan tugasnya, dan mencapai tujuan perusahaan (Ayaz & Mohammed, 2023). Oleh karena itu, untuk bisa mencapai tujuan perusahaan harus diperlukan karyawan yang memiliki kinerja baik sehingga dapat meningkatkan keunggulan kompetitif pada perusahaan. Sumber daya manusia, yang merupakan aset penting bagi perusahaan, harus dijaga dan dikembangkan sehingga mereka dapat berkontribusi secara optimal terhadap kelangsungan hidup perusahaan (Andreas, 2022).

Sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai (Rivaldo & Nabella, 2023). Selain itu, sumber daya manusia merupakan faktor strategis pada produktivitas karyawan. Beberapa aspek yang dihadapi dalam suatu instansi salah satunya adalah bagaimana membuat karyawan bekerja secara efisien dan bisa berdampak pada peningkatan produktivitas. Maka dari itu, karyawan dituntut agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan, namun tidak semua karyawan memiliki kemampuan

dan ketrampilan sesuai yang diharapkan perusahaan. Ketika karyawan tidak mampu menjalankan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan, maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki kinerja yang buruk.

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang krusial bagi kemajuan perusahaan, salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih unggul adalah dengan menerapkan pendekatan holistik yang berfokus pada pengembangan karyawan secara menyeluruh baik dari aspek fisik, mental, dan sosial. Menurut kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan atau kegagalan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dipandang sebagai indikator kinerja perusahaan yang mempengaruhi bagaimana organisasi itu dipandang. Kinerja karyawan diukur dengan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja yang dicapai dengan melaksanakan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan nilai dari serangkaian sifat/perilaku yang dapat memberikan kontribusi yang baik maupun buruk terhadap pencapaian tujuan dalam suatu organisasi/perusahaan (Ding Chong, 2022). Organisasi yang mengutamakan peningkatan potensi dan keterampilan dianggap sebagai pencapaian bagi organisasi yang berkualitas, karena aspek ini dapat berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Salah satu kegiatan yang dilakukan perusahaan swasta maupun pemerintah untuk memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas bagi perusahaan

adalah dengan melakukan kegiatan rekrutmen karyawan. Perusahaan harus melihat sumber daya manusia merupakan faktor yang dapat menentukan kemajuan kinerja manajemen pada perusahaan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu rekrutmen, retensi, dan kompensasi. Faktor pertama adalah rekrutmen, rekrutmen merupakan serangkaian tindakan yang bertujuan untuk mencari dan menarik kandidat untuk posisi dengan motivasi, kemampuan, ketrampilan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk memperbaiki kelemahan dalam perencanaan rekrutmen (Ding Chong, 2022). Selama proses rekrutmen, perusahaan harus memiliki deskripsi pekerjaan yang baik. Deskripsi ini akan memberi calon karyawan tahu apa yang akan mereka lakukan dan sumber daya manusia dapat menentukan sasaran calon karyawan dan sesuai dengan bidangnya. Rekrutmen yang baik dapat membantu perusahaan mendapatkan karyawan yang tepat untuk posisi yang tepat, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan mencapai tujuan organisasi.

Rekrutmen adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk memperoleh lebih banyak karyawan melalui proses identifikasi dan penilaian dalam penarikan tenaga kerja. Setelah proses rekrutmen selesai dan perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas, banyak kandidat yang dipilih melalui proses seleksi. Sumber daya manusia yang bertanggung jawab, berdedikasi, dan berintegritas yang tinggi diperlukan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang sudah ada.

Hubungan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan dapat dibuktikan dengan penelitian (Ding Chong, 2022) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Penelitian tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Oktaria et al., 2012); (Halisa, 2020); (Pamungkas & Widayati, 2021); (Setiadi et al., 2022) serta (Pitriyanti et al., 2022) yang menunjukkan bahwa rekrutmen juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan rekrutmen yang efektif dapat meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang potensial.

Rekrutmen faktor kedua yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu retensi. Retensi sangat berpengaruh terhadap karyawan karena dapat meningkatkan efisiensi biaya, meningkatkan reputasi perusahaan, dan dapat mengurangi turnover karyawan. Menurut (Kim Yew et al., 2024) retensi adalah agenda berulang dalam organisasi, yang memerlukan seluruh upaya kolektif organisasi untuk mempertahankan pekerja terbaik yang ada. Mempertahankan karyawan yang memiliki bakat dalam perusahaan merupakan tantangan penting yang dihadapi perusahaan. Karyawan yang tetap bekerja di suatu perusahaan untuk jangka waktu tertentu dikenal sebagai retensi karyawan. Retensi yang efektif berarti menjadi lebih kompetitif, memiliki lingkungan kerja yang baik, dan memiliki peluang untuk berkembang. Retensi karyawan adalah proses dimana karyawan didorong untuk tetap berada dalam suatu perusahaan atau

organisasi sampai proyeknya selesai dalam periode maksimum atau sampai batas waktu yang telah ditentukan (Yuanita Toendan, 2022).

Banyak perusahaan sangat memperhatikan masalah mempertahankan karyawan mereka karena berbagai alasan. Salah satu masalah yang paling penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang potensial agar tidak pindah ke tempat lain. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk menghindari kehilangan karyawan yang dapat menyebabkan kehilangan pekerjaan. Hubungan antara retensi terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dengan penelitian (Kim Yew et al., 2024) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara retensi dengan kinerja karyawan. Penelitian ini dapat diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suhendar, 2021); (Yuanita Toendan, 2022); (Putri & Arwiyah, 2019), (Fahma Diena Achmada et al., 2022) serta (Sutanto & Kurniawan, 2016) yang menunjukkan bahwa retensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Indikasi selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain rekrutmen dan retensi yaitu kompensasi. Kompensasi dirumuskan sebagai pemberian penghargaan yang memadai dan layak kepada karyawan atas kontribusi mereka kepada organisasi (Saturlina, 2023). Namun demikian, tentunya para karyawan berharap supaya kompensasi yang diterimanya sesuai dengan kinerja yang telah diberikan baik dalam bentuk non finansial maupun finansial, hal itu penting bagi karyawan terutama

untuk pengembangan karir mereka. Peningkatan kompensasi karyawan bertujuan untuk menjadikan karyawan sebagai karyawan yang handal, mandiri, dan profesional (Asniwati, 2022). Kompensasi menjadi daya tarik yang ditunjukkan perusahaan untuk mencari calon pekerja yang berkualitas.

Menurut (Saturlina, 2023) menyatakan bahwa kompensasi adalah uang yang diterima pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan mereka, baik gaji per jam maupun gaji berkala, yang diatur dan diawasi oleh departemen personalia. Salah satu bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pemberian kompensasi, yang mencakup semua jenis penghargaan kepada individu sebagai imbalan atas upaya mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi dengan pemberian yang adil. Artinya, adil dan layak berarti bahwa karyawan harus menerima kompensasi atau gaji untuk kelangsungan hidup mereka. Selain itu, kompensasi harus didasarkan pada seberapa kecil tanggung jawab dan risiko yang terkait dengan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Yulandri *et al*, 2020)

Bagian internal dari manajemen sumber daya manusia adalah kompensasi, yang mencakup imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan kepada karyawan. Gaji, bonus, dan tunjangan merupakan 3 (tiga) (komponen penting dalam kompensasi dan tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya (Miftahul *et al*, 2023). Penelitian dari (Saturlina, 2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diperkuat dengan

penelitian yang dilakukan oleh Asniwati, (2022); Yulandri *et al*, (2020); Evelyn *et al.*, (2023); Miftahul *et al*, (2023) dan Savira *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu guna menentukan tingkat pencapaian hasil suatu instansi terkait dengan visi yang diusungnya dalam suatu perusahaan (Ding Chong, 2022). Kinerja karyawan dapat diukur menggunakan indikator seperti kualitas pekerjaan, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Robbins, 2016). PT. Latuindo Murni Perkasa merupakan perusahaan yang fokus pada pengerjaan logam presisi, khususnya dalam pembuatan suku cadang otomotif, konstruksi, dan proyek custom yang berhubungan dengan besi. Seperti perusahaan lainnya, PT. Latuindo Murni Perkasa membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuannya. Perusahaan akan semakin maju dan berkembang jika memiliki banyak hambatan dan tantangan salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai didalamnya.

Kinerja setiap karyawan dapat memengaruhi tujuan tercapainya keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kepentingan perusahaan, perusahaan terus berusaha meningkatkan kinerja karyawannya. Karyawan merupakan sumber daya terpenting yang menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi. Dunia kerja kontemporer dicirikan oleh persaingan sengit untuk menarik dan mempertahankan bakat terbaik. Sama seperti PT. Latuindo

Murni Perkasa, mereka berusaha untuk menerapkan berbagai strategi, seperti penerimaan karyawan yang canggih, program retensi yang menarik, dan paket kompensasi yang menarik. Tetapi fakta tidak selalu memenuhi ekspektasi. Meskipun perusahaan telah menghabiskan banyak uang untuk rekrutmen, retensi, dan kompensasi, penurunan kinerja karyawan masih sering terjadi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilaksanakan oleh penulis dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT. Latuindo Murni Perkasa Madiun mengalami penurunan yang cukup signifikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Karyawan pada periode 2024

Uraian	Bulan			
	Januari	Februari	Maret	April
Produk yang dihasilkan	96%	92%	86%	74%
Cacat produk	4%	8%	14%	26%
Ketepatan waktu	96%	92%	86%	74%

Sumber: Data Primer dari PT. Latuindo Murni Perkasa

Berdasarkan Tablel 1.1 hasil penelitian data yang diambil dari perusahaan menunjukkan bahwa ada penurunan produk yang dihasilkan dalam setiap bulan pada PT. Latuindo Murni Perkasa. Penurunan tersebut disebabkan karena meningkatnya cacat produk dalam 4 bulan terakhir. Hal ini dapat berakibat pada kerugian finansial perusahaan dan ketidakpuasan pelanggan.

Penurunan kinerja pegawai dapat dicegah dengan menerapkan berbagai strategi, baik yang fokus pada pengembangan diri pegawai, maupun pada perbaikan di lingkungan kerja itu sendiri. Perusahaan

berusaha untuk mempertahankan jumlah karyawan yang menurun dengan menggunakan metode seperti rekrutmen yang canggih. Penurunan kinerja karyawan bisa dilihat dari bagaimana proses rekrutmen yang terjadi pada PT. Latuindo Murni Perkasa. Untuk mencapai tujuannya, proses rekrutmen yang baik sangat penting bagi perusahaan untuk mendapatkan calon pekerja yang berkualitas. Proses ini dapat membantu perusahaan mendapatkan karyawan yang tepat untuk posisi yang tepat, yang dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan agar lebih maju dan berkembang.

Berdasarkan hasil survey dapat diketahui bahwa tingginya kuantitas kerja pada PT. Latuindo Murni Perkasa menyebabkan rekrutmen karyawan baru juga cukup tinggi, ini karena perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan membuka lebih banyak lowongan untuk mendapatkan karyawan yang potensial, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2

Rata-rata Karyawan Masuk dari Tahun 2021-2023

Tahun	Rata-rata karyawan masuk	Lowongan
2021	15-20 orang	Pengelasan
2022	15-25 orang	Otomotif
2023	15-30 orang	Otomotif

Sumber: Data Primer dari PT. Latuindo Murni Perkasa

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rekrutmen karyawan baru pada PT. Latuindo Murni Perkasa terus mengalami peningkatan terutama pada bagian pengelasan dan otomotif. Hal ini dikarenakan kuantitas kerja yang cukup tinggi yang menyebabkan rekrutmen karyawan baru pada PT. Latuindo Murni Perkasa terus mengalami peningkatan yang

cukup signifikan. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti kepada 30 karyawan PT. Latuindo Murni Perkasa dapat diketahui bahwa proses rekrutmen pada PT. Latuindo Murni Perkasa dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Hasil Rekrutmen Karyawan pada periode 2022-2024

Tahun	Jumlah Pelamar	Posisi	Hasil Seleksi yang Lolos	Hasil Seleksi yang Tidak Lolos	Ket
2022	25	Otomotif dan Administrasi	10	5	Pengalaman baik
2023	50	Pengelasan	15	35	Pengalaman baik
2024	55	Otomotif	20	35	Pengalaman baik

Sumber: Data Primer dari PT. Latuindo Murni Perkasa

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rekrutmen pada PT. Latuindo Murni Perkasa setiap tahun jumlah pelamar meningkat sedangkan untuk peserta yang lolos dalam seleksi setiap tahunnya juga meningkat. Karena perusahaan ingin terus mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Mereka umumnya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai, pengalaman kerja yang cukup, dan keterampilan yang diperlukan untuk posisi yang dilamar. Dalam rekrutmen terdapat beberapa proses agar perusahaan bisa mendapatkan calon karyawan yang berkualitas bagi perusahaannya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis dapat diketahui bahwa hasil tes kemampuan karyawan baru pada PT. Latuindo Murni Perkasa sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Tes Kemampuan Calon Pelamar

Tes Kemampuan	Skor tertinggi	Skor terendah	Rata-rata	Ket
Tes kemampuan mekanik	95	70	82,5	B
Tes pengetahuan dasar	90	55	69	C
Tes kemampuan verbal	90	60	75	CB
Tes keterampilan praktis	95	60	84,5	B
Tes kesehatan	95	70	90	B

Sumber: Data Primer dari PT. Latuindo Murni Perkasa

Pada tabel 1.4 dari peneliti mengenai proses perekrutan selanjutnya pada PT. Latuindo Murni Perkasa membahas tentang kualitas calon pelamar yang memiliki rata-rata yang baik, perusahaan memiliki calon pekerja yang berkualitas bagi perusahaan kedepannya. Selain itu, mereka menunjukkan kompetensi yang baik dalam tes dan wawancara, serta memiliki nilai-nilai dan sikap yang sejalan dengan budaya perusahaan. Menemukan calon pelamar yang berkualitas merupakan kunci untuk membangun tim yang kuat dan dapat mencapai tujuan bisnis, maka dari itu calon karyawan diharapkan mampu beradaptasi dengan cepat agar dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

Rekrutmen masih ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Latuindo Murni Perkasa. Salah satunya adalah retensi, Perusahaan berinvestasi dalam retensi karyawan yang baik untuk mencapai tujuannya dan menjadi lebih kompetitif di pasar. Oleh karena itu, jika organisasi tidak mempertahankan karyawan kuncinya, mereka tidak akan bisa bertahan dalam persaingan yang mahal. Nyatanya, mempertahankan

karyawan itu sangat penting bagi kesuksesan jangka panjang setiap karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis kepada karyawan PT. Latuindo Murni Perkasa dapat diketahui retensi karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Penilaian Retensi Karyawan

No	Uraian	Persentase	Keterangan
1.	Menempatkan karyawan sesuai kemampuan dan pengetahuan	80%	Baik
2.	Perusahaan menciptakan lingkungan yang kondusif	79%	Cukup Baik
3.	Hubungan dengan karyawan	78%	Cukup Baik
4.	Mengevaluasi karyawan untuk menentukan jalur karir	77%	Cukup Baik
5.	Mengadakan liburan kolektif setiap tahun	79%	Cukup Baik

Sumber: Data Primer dari PT. Latuindo Murni Perkasa

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa retensi pada karyawan PT. Latuindo Murni Perkasa termasuk dalam kategori baik. Data tersebut menunjukkan bahwa program retensi karyawan yang diterapkan perusahaan telah berhasil. Dengan mengurangi turnover, meningkatkan masa kerja karyawan, dan menurunkan biaya perekrutan dan pelatihan, program ini secara keseluruhan memberikan dampak positif pada perusahaan. Jika perusahaan dapat melaksanakan retensi karyawan dengan baik, pekerjaan karyawan akan efektif dan efisien. Ini karena retensi karyawan adalah proses di mana karyawan diminta untuk tetap di perusahaan sampai proyeknya selesai atau jangka waktu yang ditetapkan.

Sama halnya dengan PT. Latuindo Murni Perkasa yang berusaha mempertahankan karyawan sebaik mungkin.

Penting dalam perusahaan untuk memiliki program onboarding yang kuat, karena dapat membantu karyawan baru agar menjadi anggota tim yang produktif dan merasa nyaman dengan peran barunya. Mempertahankan karyawan juga harus memerlukan cara agar karyawan tidak meninggalkan perusahaan, pada PT. Latuindo Murni Perkasa cara yang digunakan untuk mempertahankan karyawan yaitu dengan cara meningkatkan kompensasi, dimana cara tersebut juga efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor penting dalam menjaga kepuasan dan retensi karyawan adalah kompensasi yang memuaskan. Perusahaan juga harus menawarkan kompensasi dan tunjangan yang kompetitif untuk mempertahankan karyawan terbaik.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis pada karyawan PT. Latuindo Murni Perkasa dapat diketahui bahwa karyawan yang merasa dihargai dengan cara yang sesuai dengan pekerjaan mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan tetap setia kepada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi pada karyawan akan baik bila gaji atau upah sesuai perjanjian. Kompensasi adalah cara perusahaan membalas jasa karyawannya. Adapun bentuk kompensasi pada PT. Latuindo Murni Perkasa dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.6
Kompensasi Karyawan

No	Uraian	Frekuensi					Total Score	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	TS (3)	KS (2)	STS (1)		
1.	Gaji pokok	14	9	4	2	1	123	4,10
2.	Bonus	15	9	2	2	2	123	4,10
3.	Tunjangan	13	10	6	1	0	125	4,17
4.	Insentif	15	8	4	3	0	125	4,17
Skor Rata-rata Kompensasi pegawai								4,13

Sumber: Data Primer dari PT. Latuindo Murni Perkasa

Dapat dilihat di tabel tabel 1.6 bahwa kompensasi di PT. Latuindo Murni Perkasa bisa dikatakan sangat baik, dilihat dengan nilai rata-rata sebesar 4,13 terdapat indikator yang paling besar yaitu tunjangan dan insentif yang seperti dilihat pada rata-rata tersebut sebesar 4.17 membuat para karyawan senang dengan tunjangan yang diberikan. Kompensasi yang diberikan pada PT. Latuindo Murni Perkasa membuat para pegawai merasa puas dan adil, karena dilihat dari rata-rata responden yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut adalah baik. Jadi, bisa disimpulkan bahwa para pegawai merasa puas atas kompensasi yang diberikan. kompensasi atau gaji merupakan kelangsungan hidup karyawan yang harus didasarkan pada seberapa kecil tanggung jawab dan risiko yang ada di setiap pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga kinerja karyawannya juga dapat ditingkatkan.

Tahapan selanjutnya melakukan wawancara dan menyebarkan kuesioner pra survey yang terbatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Latuindo Murni Perkasa Madiun, penulis menemukan bahwa kinerja karyawannya rendah. Perusahaan harus

menerapkan proses rekrutmen, retensi, dan kompensasi yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Namun, yang terjadi pada PT. Latuindo Murni Perkasa bahwa walaupun dengan menggunakan proses rekrutmen yang canggih, program retensi yang menarik, dan paket kompensasi yang kompetitif, kinerja pegawai pada PT. Latuindo Murni Perkasa tetap saja masih rendah. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan data yang disajikan di atas tentang pengaruh Rekrutmen, Retensi, dan Kompensasi, peneliti ingin menyelidiki masalah yang ada di PT. Latuindo Murni Perkasa di Madiun dengan judul **“PENGARUH REKRUTMEN, RETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LATUINDO MURNI PERKASA”**.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan identitas masalah yang telah dijelaskan, maka peneliti memberi batasan sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan terhadap seluruh karyawan di PT. Latuindo Murni Perkasa.
2. Variabel Penelitian dibatasi dengan Rekrutmen (X1), Retensi (X2), Kompensasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y).

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang sudah dijelaskan, maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Latuindo Murni Perkasa?

2. Apakah terdapat pengaruh antara retensi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Latuindo Murni Perkasa?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Latuindo Murni Perkasa?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris tentang pengaruh rekrutmen, retensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Latuindo Murni Perkasa Madiun.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian berharap dapat memberikan manfaat yang baik secara praktis maupun teoritis yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi setiap bisnis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan kepada mahasiswa yang akan melakukan penelitian tentang kinerja karyawan. Peneliti juga berharap dapat memberikan kontribusi pada pengembangan studi di masa depan.

2. Kegunaan Teoritis

- a. Pengembangan ilmu tentang rekrutmen, retensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

- b. Diharapkan dapat memberikan inspirasi atau referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di masa mendatang.