

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### A. Kajian Pustaka

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sering dikenal sebagai *Human Resource Management* berperan penting bagi organisasi. Sumber daya manusia menurut (Halisa, 2020) adalah modal dan aset penting yang mendukung operasi perusahaan. Setiap perusahaan harus berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang tepat dan kompeten di era persaingan ekonomi saat ini agar mereka dapat berhasil dan bersaing dengan perusahaan lain (Rivaldo & Nabella, 2023). Agar organisasi dapat mencapai visi, misi, dan tujuan, pengelolaan sumber daya manusia harus menjadi fokus utama perusahaan. Mencari karyawan yang tepat untuk perusahaan adalah salah satu aspek penting dari manajemen sumber daya manusia.

Hal ini karena karyawan adalah faktor kunci dalam berjalannya suatu perusahaan. sebagaimana dijelaskan oleh (Amanuddin, 2022) bahwa rekrutmen karyawan diharapkan menjadi salah satu upaya perusahaan swasta maupun pemerintah untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Pengelolaan sumber daya manusia harus direncanakan dan diintegrasikan. Ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia dilakukan secara sistematis dan strategis untuk memprediksi ketersediaan tenaga kerja yang dibutuhkan dalam jumlah

dan kualitas dengan menggunakan informasi yang tepat menurut (Halisa, 2020). Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur sebuah hubungan dan peran tenaga kerja supaya efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan mencapai sasaran organisasi perusahaan secara menyeluruh.

## **2. Kinerja Karyawan**

### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu (Ding Chong, 2022). Pada (Dickson, 2023) Istilah "kinerja" dapat mengacu pada produk suatu organisasi atau perusahaan, peralatan, operasi manajemen (seperti produksi dan pemasaran keuangan), atau hasil seorang karyawan. Dalam penelitian (Rivaldo & Nabella, 2023) kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang telah dicapai karyawan atau pegawai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab. Sedangkan kinerja karyawan menurut (Rohim *et al.*, 2024) adalah kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang

karyawan selama menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kinerja mengacu pada kumpulan perilaku yang sesuai dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Didukung dalam penelitian (Andreas, 2022) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dengan waktu yang tertentu dalam menjalankan tugas terhadap berbagai kemungkinan seperti standar kerja dan kriteria yang sebelumnya ditentukan oleh perusahaan. (Fahma *et al.*, 2022) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu catatan hasil yang dihasilkan atau fungsi pekerjaan tertentu selama periode tertentu yang ditampilkan oleh individu atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan bisa diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, serta tingkat kesesuaian standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### **b. Tujuan Kinerja Karyawan**

Menurut (Lestary & Chaniago, 2018) tujuan dari kinerja karyawan meliputi sebagai berikut:

1. Meningkatkan semangat kerja karyawan

Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan semangat dan gairah mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih lama. Dengan memberikannya penghargaan dan apresiasi atas prestasi mereka, serta bisa membangun lingkungan kerja yang positif dan kondusif.

2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

Karyawan yang memiliki moral dan kepuasan kerja yang tinggi akan lebih termotivasi supaya bekerja dengan baik. Hal ini dapat dicapai dengan memberikan mereka gaji dan tunjangan yang kompetitif serta adil, agar bisa mengembangkan diri dan karir mereka.

3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka, sehingga perusahaan bisa lebih cepat dan efisien dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut dapat dicapai dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat, serta menyediakan alat dan sumber daya yang memadai.

4. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan

Kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan agar bisa mempertahankan karyawan yang berkualitas. Bisa dicapai dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

dan positif, serta memberikan kesempatan untuk pengembangan diri dan karir.

#### 5. Meningkatkan kedisiplinan karyawan

Kinerja yang baik dapat meningkatkan kedisiplinan mereka dalam bekerja. Dapat dicapai dengan menerapkan peraturan dan disiplin kerja yang jelas dan tegas, serta memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggarnya.

### **c. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan merupakan alat penting untuk mengukur dan menilai kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Pemilihan indikator yang tepat dapat membantu organisasi untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan dalam kinerja karyawan. Dalam penelitian (Ding Chong, 2022) indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

#### 1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab berdasarkan faktor-faktor seperti ketepatan, keakuratan, produktivitas, kepatuhan terhadap waktu, konsistensi, kreativitas, dan efektivitas dalam kerja sama.

## 2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah ukuran yang dihasilkan seseorang atau kelompok dalam jangka waktu tertentu, tanpa memperhitungkan kualitas atau keunggulan hasil produk.

## 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah ketika seseorang atau organisasi memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas, memenuhi tanggung jawab, dan mencapai tujuan tertentu dalam waktu yang telah ditentukan atau dijadwalkan.

## 4. Kemandirian

Kemandirian adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

## 5. Efektivitas

Efektivitas adalah ukuran sejauh mana suatu tujuan atau hasil dapat dicapai. Ini menilai keberhasilan suatu tindakan, proses, atau sistem dalam mencapai tujuannya.

Kelima indikator diatas memiliki kesamaan dengan indikator yang di kemukakan oleh (Rendica, 2024). Terdapat persamaan indikator dari (Ding Chong, 2022) namun ada beberapa perbedaan tambahan pada indikator tersebut, meliputi:

1. Kualitas

Kualitas merupakan tingkat keunggulan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan dalam organisasi.

2. Kuantitas

Kuantitas dalam kinerja karyawan mengacu pada jumlah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu.

3. Seberapa karyawan bekerja

Seberapa karyawan bekerja dapat diartikan sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

4. Kesadaran dan kewajiban dalam melaksanakan pekerjaan

Merupakan dua aspek yang penting dalam kinerja karyawan. Karyawan yang sadar dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya akan dapat mencapai tujuan dan sasaran pekerjaannya, serta dapat memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi.

Adapun beberapa indikator yang dikemukakan oleh (Prayogi et al., 2024) untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Pengelolaan waktu ditempat kerja serta karyawan dalam melihat pekerjaan adalah ketetapan pelaksanaan tugas.

2. Kemampuan seseorang pekerja untuk mematuhi tata tertib kerja yang mengatur tentang kuantitas kehadiran dan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dikenal dengan kesiapan karyawan.
3. Jumlah ketidakhadiran karyawan di perusahaan selama jangka waktu yang ditentukan.
4. Bekerja sama dengan orang lain merupakan keterampilan utama yang harus dikembangkan karyawan agar dapat menyelesaikan tugas secara efektif.

### **3. Rekrutmen**

#### **a. Pengertian Rekrutmen**

Rekrutmen adalah proses mencari, memilih, dan mempekerjakan kandidat terbaik untuk posisi terbuka. Ini juga dikenal sebagai serangkaian kegiatan perusahaan untuk menarik perhatian kandidat yang memiliki kemampuan yang diperlukan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya (Ding Chong, 2022). Rekrutmen merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan untuk mencari dan memikat kandidat untuk posisi dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang digunakan untuk menutupi kekurangan dalam perencanaan rekrutmen (Pamungkas & Widayati, 2021).

Rekrutmen adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencari karyawan yang siap bergabung dengan perusahaan dan mendorong mereka untuk melamar pekerjaan yang tersedia



(Irfioni *et al.*, 2023). Menurut (Tini *et al.*, 2016) mengatakan bahwa rekrutmen adalah serangkaian tindakan yang dilakukan untuk mencari dan memikat kandidat untuk posisi dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk memperbaiki kekurangan dalam perencanaan kepegawaian. Rekrutmen adalah proses mencari kandidat untuk menjadi karyawan pada perusahaan dengan mempertimbangkan kemampuan dalam karyawan (Oktaria *et al.*, 2012).

Dengan demikian pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencari, menarik, dan memilih calon karyawan dengan motivasi, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk memenuhi kekurangan tenaga kerja yang telah diidentifikasi. Tujuan utama rekrutmen adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### **b. Tujuan Rekrutmen**

Menurut (Tini *et al.*, 2016), menyebutkan tujuan rekrutmen adalah sebagai berikut:

1. Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja sehingga perusahaan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk memilih kandidat yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

2. Tujuan setelah pengangkatan adalah mempekerjakan karyawan yang mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan akan tetap di perusahaan untuk jangka waktu yang wajar.

**c. Indikator Rekrutmen**

Indikator pada rekrutmen adalah alat penting guna mengukur efektivitas proses rekrutmen dan memastikan bahwa organisasi merekrut kandidat terbaik untuk pekerjaan yang tersedia. Menurut (Ding Chong, 2022) rekrutmen dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Penentuan jumlah dan kualifikasi calon

Penentuan jumlah dan kualifikasi calon adalah proses dimana organisasi atau institut menetapkan beberapa banyak calon yang diperlukan untuk suatu posisi tertentu, serta kriteria atau kualifikasi yang harus dimiliki oleh calon tersebut.

2. Pengisian data formulir lamaran

Pengisian data formulir lamaran adalah proses di mana calon pelamar pekerjaan mengisi formulir yang disediakan oleh perusahaan atau organisasi sebagai bagian dari proses perekrutan.

3. Latihan tes kecerdasan

Latihan tes kecerdasan adalah proses evaluasi yang bertujuan untuk menilai kemampuan kognitif calon karyawan. Tes kecerdasan ini membantu perusahaan memahami potensi

intelektual kandidat dan kemampuan mereka dalam memecahkan masalah, berpikir kritis, dan belajar hal baru, sehingga meningkatkan efektivitas dan produktivitas tim kerja.

#### 4. Pelaksanaan tes bakat

Pelaksanaan tes bakat merupakan langkah penting dalam proses seleksi untuk memastikan bahwa kandidat memiliki kemampuan dan potensi yang diperlukan untuk berhasil dalam peran yang mereka lamar. Dengan demikian, perusahaan dapat membuat keputusan rekrutmen yang lebih tepat dan efektif.

#### 5. Pelaksanaan tes wawancara

Pelaksanaan tes wawancara salah satu tahapan penting dalam proses perekrutan karyawan. Wawancara merupakan langkah penting dalam memastikan bahwa kandidat tidak hanya memenuhi persyaratan teknis tetapi juga sesuai dengan budaya dan nilai-nilai perusahaan.

#### 6. Pelaksanaan tes kesehatan

Pelaksanaan tes kesehatan adalah bagian dari proses seleksi yang bertujuan untuk memastikan bahwa calon karyawan memiliki kesehatan yang memadai untuk menjalankan tugas-tugas yang terkait dengan posisi yang dilamar. Dengan pelaksanaan tes kesehatan yang tepat, perusahaan dapat memastikan bahwa calon karyawan dalam kondisi sehat dan

mampu menjalankan tugas dengan baik, serta mengurangi risiko terkait kesehatan di tempat kerja.

#### 7. Penilaian hasil diterima atau ditolak

Penilaian hasil diterima atau ditolak adalah proses evaluasi akhir yang menentukan apakah seorang calon karyawan memenuhi kriteria yang diperlukan untuk dipekerjakan. Langkah ini penting untuk memastikan bahwa kandidat yang dipilih sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan.

Indikator pada kinerja karyawan yang dikemukakan oleh (Oktaria et al., 2012) sebagai berikut:

1. Rekrutmen harus berpedoman dengan jabatan atau pekerjaan yang telah ditentukan artinya bahwa proses rekrutmen harus didasarkan pada kebutuhan dan spesifikasi yang telah ditetapkan untuk suatu jabatan atau pekerjaan tertentu.
2. Sumber rekrutmen internal dan eksternal merupakan pilihan sumber rekrutmen terbaik akan tergantung pada kebutuhan organisasi, jenis pekerjaan yang ingin diisi, dan anggaran yang tersedia. Organisasi dapat menggunakan kombinasi sumber rekrutmen internal dan eksternal untuk mendapatkan kandidat terbaik pada saat pemilihan lowongan pekerjaan.
3. Metode rekrutmen terbuka dan tertutup merupakan pilihan metode rekrutmen yang tergantung pada kebutuhan organisasi, jenis pekerjaan yang diisi, dan budaya organisasi. Organisasi

dapat menggunakan kombinasi metode rekrutmen terbuka dan tertutup untuk mendapatkan kandidat terbaik pada saat mengisi lowongan pekerjaan.

Adapun menurut (Setiadi *et al.*, 2022) rekrutmen memiliki indikator yang berbeda dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Ding Chong, 2022) dan (Oktaria *et al.*, 2012). Indikator ini meliputi:

1. Penyusunan strategi dalam rekrutmen penyusunan ini, departemen sumber daya manusia bertanggung jawab didalam menentukan kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan akan direkrut, dimana dan kapan.
2. Pencarian pelamar-pelamar kerja setelah penyusunan strategi selesai, aktivitas perekrutan bisa berlangsung melalui sumber-sumber perekrutan yang ada. Banyak atau sedikitnya pelamar akan dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut dalam menginformasikan lowongan baik antar perusahaan atau perekrutan eksternal seperti sekolah maupun universitas.
3. Penyisihan pelamar yang tidak cocok, dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat, sehingga di dalam proses ini dibutuhkan kecermatan dari pihak penyaring.
4. Pembuatan kelompok pada pelamar, kumpulan kelompok pelamar terdiri atas individu yang telah sesuai dengan kriteria

yang telah ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

#### **4. Retensi**

##### **a. Pengertian Retensi**

Retensi karyawan adalah tindakan yang diambil oleh organisasi secara sukarela untuk menciptakan lingkungan kerja yang melibatkan karyawan dalam jangka panjang (Kim Yew et al., 2024). Dalam penelitian (Sutanto & Kurniawan, 2016) retensi dianggap sebagai kebalikan logis dari turnover karena menunjukkan perilaku bertahan atau melanjutkan daripada meninggalkan atau meninggalkan organisasi. Retensi karyawan didefinisikan sebagaimana manajer memastikan bahwa karyawan tetap di tempat kerja mereka saat ini atau di organisasi secara bertahap dikenal sebagai retensi karyawan (Bikefe & Daniel, 2022).

Proses mendorong karyawan untuk tetap di perusahaan sampai proyek selesai atau jangka waktu tertentu dikenal sebagai retensi karyawan (Yuanita Toendan, 2022). Retensi karyawan adalah proses dimana organisasi bisa mempertahankan para karyawan yang potensial dalam perusahaan agar tetap loyal terhadap perusahaan (Achmada *et al.*, 2022). Retensi menurut (Suhendar, 2021) adalah dimana perusahaan harus mempertahankan karyawannya sepanjang mungkin, terutama jika karyawan tersebut

membantu perusahaan mempertahankan mereka untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa Retensi adalah bagaimana perusahaan bisa mempertahankan karyawan yang berprestasi atau karyawan terbaik di perusahaan. Retensi yang baik akan menjadi keunggulan kompetitif dalam lingkungan yang dimanis pula, karena bertambahnya retensi menjadika berkurangnya pergantian karyawan.

#### **b. Tujuan Retensi**

Menurut (Mohamed & Elbadawe, 2022) menyebutkan tujuan dari retensi sebagai berikut:

1. Mempertahankan tenaga kerja yang trampil dan berpengalaman

Dimana retensi karyawan memastikan bahwa organisasi/perusahaan mempunyai tenaga kerja dengan memiliki ketrampilan dan pengalaman yang baik. Hal ini sangat penting pada industri yang dimana ada perminntaan besar untuk pekerja tampil.

2. Mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan

Dalam merekrut dan melatih karyawan baru biayanya jauh lebih mahal daripada mempertahankan karyawan yang sudah ada. Biaya dalam rekrutmen maupun pelatihan termasuk iklan, tunjangan, gaji, dan produktivitas yang hilang.

### 3. Meningkatkan moral dan produktivitas karyawan

karyawan akan lebih puas dengan pekerjaan mereka jika karyawan dihargai dan diapresiasi oleh perusahaannya. Mempertahankan retensi ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif agar memotivasi karyawan agar tetap tinggal di organisasi.

### 4. Meningkatkan reputasi organisasi

Perusahaan yang bisa mempertahankan karyawannya bisa menjadikan perusahaan itu sebagai perusahaan yang diinginkan, hal tersebut dapat meningkatkan reputasi organisasi di pasar.

#### **c. Indikator Retensi**

Mengukur retensi merupakan langkah penting untuk mengevaluasi keberhasilan program atau strategi. Indikator retensi memberikan informasi yang berharga tentang kesetiaan pelanggan, karyawan, atau anggota. Berikut menurut (Kim Yew et al., 2024) menyebutkan indikator-indikator dari retensi sebagai berikut:

#### 1. Menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan

Merupakan konsep manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada penempatan karyawan di posisi yang paling sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman mereka, guna untuk meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan organisasi dengan memastikan bahwa setiap



karyawan bekerja di posisi yang paling sesuai dengan keahlian mereka.

2. Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

perusahaan berupaya membangun kondisi tempat kerja yang mendukung produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan karyawan, karena lingkungan yang kondusif dapat membantu meningkatkan kinerja, kepuasan, dan dapat mempertahankan retensi karyawan.

3. Hubungan dengan karyawan

Hubungan dengan karyawan adalah istilah yang mengacu pada interaksi dan hubungan yang terjalin pada perusahaan dengan karyawannya. Memiliki hubungan yang baik dengan karyawan sangat penting untuk kesuksesan perusahaan, karena karyawan merasa dihargai, dipercaya, dan didukung oleh perusahaan sehingga mereka akan lebih termotivasi supaya lebih bekerja keras dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

4. Mengevaluasi karyawan guna menentukan jalur karir

Merupakan proses penilaian kinerja dan potensi karyawan untuk mengidentifikasi peluang pembangunan dan promosi di masa depan, guna untuk memastikan karyawan berada pada jalur yang sesuai dengan potensi dan aspirasi karir mereka, sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.

## 5. Mengadakan liburan kolektif setiap tahun

Perusahaan mengorganisir kegiatan liburan bersama bagi semua karyawan setiap tahun, agar dapat meningkatkan moral, membangun tim, dan penghargaan. Liburan kolektif ini membantu menciptakan ikatan karyawan yang lebih kuat dan meningkatkan budaya perusahaan yang positif.

Kelima indikator diatas yang dikemukakan oleh (Kim Yew et al., 2024) memiliki perbedaan dari indikator yang diteliti oleh (Yuanita Toendan, 2022). Indikator retensi pada penelitian ini meliputi:

### 1. Peluang karir organisasi

Peluang karir organisasi adalah kesempatan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya untuk berkembang dan maju dalam karir mereka pada organisasi tersebut. Peluang ini dapat berupa promosi jabatan, rotasi pekerjaan, pengembangan ketrampilan, dan lain sebagainya.

### 2. Penghargaan yang diberikan

Penghargaan yang diberikan merupakan salah satu alat penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan loyalitas karyawan. Dengan memberikan penghargaan yang efektif, organisasi bisa mencapai tujuan dan menciptakan budaya yang positif.

### 3. Hubungan dengan karyawan

Memiliki hubungan yang baik dengan karyawan sangat penting untuk kesuksesan perusahaan, karena karyawan merasa dihargai, dipercaya, dan didukung oleh perusahaan sehingga mereka akan lebih termotivasi supaya lebih bekerja keras dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

### 4. Partisipasi dalam kegiatan

Mengacu pada keterlibatan aktif individu atau kelompok dalam proses pengelolaan arsip, khususnya terkait dengan penyimpanan, pemeliharaan, dan pemusnahan arsip.

### 5. Produktif untuk terus bekerja

Yang berarti terlibat aktif dalam tugas dan proses yang berkontribusi pada pengelolaan dan pelestarian arsip secara efektif.

## **5. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasanya kepada perusahaan (Saturlina, 2023). Dalam penelitian (Asniwati, 2023) kompensasi adalah jumlah total yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan. Kompensasi berfungsi sebagai pengikat perusahaan terhadap karyawannya dan menjadi faktor yang menarik bagi orang lain untuk mendaftar sebagai karyawan pada

perusahaan tersebut. Memberikan penghargaan yang pantas dan adil sebagai pengakuan atas prestasi kerja adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai (Septia, 2023). Dalam penelitian (Evelyn Nadapdap et al., 2023) pemberian kompensasi merupakan hal yang wajar terjadi dalam suatu perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya.

Menurut (Savira et al., 2024) kompensasi adalah total pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas kontribusi mereka kepada organisasi, baik secara finansial maupun non finansial. Didukung dengan penelitian dari (Ilmi & Juliana, 2023) bahwa kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diberikan kepada pegawai, baik langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. (Fadhlurrahman & Tantra, 2022) menyatakan pemberian merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian.

Berdasarkan teori diatas disimpulkan bahwa kompensasi adalah pemberian imbalan berupa upah, gaji, bonus, dan tunjangan dari perusahaan kepada karyawannya. Pemberian kompensasi tersebut dapat menjadikan perusahaan bisa berkuliatas, karena perusahaan bisa mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas

baik, memberikan karyawan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaan mereka. Pemberian kompensasi ini harus diberikan secara adil, supaya para karyawan atau pegawai bisa menjadi lebih termotivasi dan lebih semangat dalam bekerja serta mereka akan merasa dihargai oleh perusahaan.

#### **b. Tujuan Kompensasi**

Menurut (Evelyn Nadapdap *et al.*, 2023) menyebutkan tujuan dari kompensasi sebagai berikut:

##### 1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Organisasi perlu memberikan paket kompensasi yang kompetitif supaya bisa menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Penawaran tersebut bisa berupa gaji, tunjangan, dan bentuk kompensasi yang lain.

##### 2. Mempertahankan karyawan yang berkualitas

Setelah perusahaan merekrut karyawan yang berkualitas, penting bagi perusahaan untuk menawarkan mereka paket kompensasi supaya mereka ingin bertahan di perusahaan. hal tersebut juga termasuk menawarkan gaji, tunjangan, dan peluang untuk peningkatan jabatan.

##### 3. Memotivasi karyawan untuk bekerja dengan performa tinggi

Karyawan akan termotivasi untuk bekerja keras jika mereka diberikan kompensasi yang adil atas tugas mereka. Pada dasarnya

menawarkan paket kompensasi dapat menghargai karyawan atas pencapaiannya.

#### 4. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Karyawan yang puas dengan kompensasi, mereka akan cenderung lebih produktif dan bahagia dalam pekerjaannya. Hal tersebut bisa mengarah pada peningkatan moral, penurunan turnover karyawan, dan kepuasan pelanggan.

#### 5. Mematuhi persyaratan hukum

Perusahaan atau organisasi harus mematuhi segala hukum dan peraturan yang berlaku saat menetapkan paket kompensasi. Hal ini termasuk undang-undang tentang upah minimum, pembayaran lembur, dan diskriminasi.

### c. **Indikator Kompensasi**

Indikator kompensasi merupakan metrik penting yang digunakan untuk mengukur efektivitas program kompensasi dan imbalan organisasi. Pada penelitian (Saturlina, 2023) kompensasi memiliki indikator-indikator sebagai berikut:

#### 1. Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk pembayaran periodik, yang biasanya dilakukan setiap bulan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan.

## 2. Insentif

Insentif adalah gaji tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan di luar gaji pokok dan tunjangan. Pemberian ini diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang luar biasa atau pencapaian target tertentu. Agar memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras dan meningkatkan produktivitas.

## 3. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan di luar gaji atau pokok mereka. Tunjangan ini berbeda dengan insentif karena tunjangan diberikan secara teratur dan tidak terikat dengan kinerja karyawan. Tujuannya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menarik serta mempertahankan talenta terbaik.

Indikator diatas didukung dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Asniwati, 2023) yang memiliki beberapa persamaan indikator kompensasi. Indikator kompensasi pada penelitian (Asniwati, 2023) sebagai berikut:

### 1. Gaji

Gaji adalah kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah mereka lakukan.

## 2. Intensif

Intensif adalah upaya atau tindakan yang dilakukan dengan usaha yang lebih besar dari biasanya untuk mencapai hasil tertentu.

## 3. Tunjangan hari raya

Tunjangan hari raya adalah tunjangan atau bonus yang diberikan kepada karyawan di Indonesia menjelang hari raya besar keagamaan, seperti Idul Fitri atau Natal.

## 4. Tunjangan kesehatan

Tunjangan kesehatan adalah salah satu bentuk manfaat tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bagian dari paket kompensasi mereka.

## 5. Fasilitas

Fasilitas adalah berbagai bentuk manfaat non-moneter yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bagian dari paket kompensasi mereka.

Pada penelitian Miftahul *et al.*, (2023) kompensasi memiliki indikator yang berbeda dari beberapa penelitian di atas. Indikator kompensasi Pada penelitian Miftahul *et al.*, (2023) mencakup:

### 1. Keadilan distribusi imbalan

Merupakan konsep dalam manajemen sumber daya manusia dan etika bisnis yang menekankan pentingnya pembagian imbalan seperti gaji, bonus, dan intensif secara adil dan



proporsional sesuai dengan kontribusi, kerja, dan kebutuhan individu.

## 2. Keterkaitan antara kompensasi dan kinerja

Merupakan hubungan timbal balik di mana struktur dan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan mempengaruhi motivasi, kinerja, dan produktivitas mereka.

## 3. Fleksibilitas dalam paket imbalan

Merupakan pendekatan yang memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan komponen-komponen kompensasi dan manfaat yang mereka terima sesuai dengan kebutuhan dan preferensi pribadi mereka.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan untuk penulis dalam melakukan penelitian selanjutnya, sehingga penulis bisa memperkaya teori yang digunakan untuk penelitian selanjutnya. Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan penulis sebagai referensi terdapat dalam tabel dibawah sebagai berikut: Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Ding Chong. 2022  <i>The Effect of Employee selection, Recruitment and</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan an	- Seleksi pegawai - Rekrutmen - Ketram pilan	Analisi kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan variabel seleksi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel rekrutmen berpengaruh positif

No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>Employee Skills on Employee Performance, Internasional Journal of Advanced Multidisciplinary.</i> Vol. 1, No. 4	pengaruh seleksi pegawai, rekrutmen, dan ketrampilan pegawai terhadap kinerja karyawan.	pegawai - Kinerja karyawan		dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Ketrampilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Eka Travilta Oktaria, Muhamad Irvan, Hairudin. 2022.  Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung	Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung.	- Rekrutmen - Kompensasi - Kinerja karyawan	- Analisis kuantitatif - Analisis regresi berganda - SPSS	Hasil dari penelitian ini adalah Variabel Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Novia Halisa, Nour 2020.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh	- Rekrutmen - Seleksi - Kompensasi	- Pendekatan Eksploratif	Hasil penelitian dapat diketahui bahwa baik secara simultan maupun parsial membuktikan bahwa sistem rekrutmen,

No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
	Peran “sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan” terhadap keunggulan kompetitif:  Literatur review,  ADI Bisnis digitak Interdisiplin jurnal, Vol. 14, No. 22	rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan terhadap keunggulan kompetitif	- Pelatihan - Kinerja karyawan		seleksi, pelatihan, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap keunggulan kompetitif perusahaan.
4.	Ndaru Agung Pamungkas, Nurti Widayati, 2021  Pengaruh Rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan,	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan	- Rekrutmen - Pelatihan - Kompetensi - Kinerja karyawan	- Purposive sampling - Regresi linier berganda - SPSS ver 25	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel rekrutmen dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Edi Setiadi, Asep Dedy, Ade Mubarak, Bambang Sukajie, 2022	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengaruh	- Rekrutmen - Kepuasan kerja	- Metode deskriptif verifikatif - Regresi linier	Berdasarkan hasil penelitian verifikatif menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan kepuasan terhadap kinerja karyawan.

No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
	Pengaruh Rekrutmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Mebeul	rekrutmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.		sederna	Hubungan rekrutmen dan kepuasan terhadap kinerja karyawan termasuk kategori kuat
	Jurnal Sains Manajemen, Vol 4, No 2				
6.	Ripi Pitriyanti, Oni Yulianti, Nia Indriasari. 2021. Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Wahyu setyan Bengkulu.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengaruh rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan.	- Rekrutmen - Penempatan - Kinerja karyawan	- Kuantitatif - Regresi linier berganda	Rekrutmen dan penempatan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (Ha diterima). Yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja secara bersama-sama.
	Jurnal fokus manajemen. Vol. 1, No.1.				
7.	Lim Kim Yew, Hannie Lynn, Tan Owee Koweng, Xiangge Zhao, Eaw Hooi Cheng, Phung Thai Trang, Venus Claver Dennen, 2024.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor dan pengaruh retensi pada Hotel Dubai Industri.	- Kepemimpinan - Pelatihan - Kompetensi - Retensi karyawan	Kuantitatif	Retensi karyawan merupakan perhatian utama dalam industri perhotelan Dubai yang sedang berkembang pesat, karena tingkat pergantian karyawan dapat berdampak signifikan terhadap efisiensi operasional. Kemampuan industri

No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>The influencing factors and employee retention in Dubai hotel industry</i>  <i>Environment and Social Psychology</i> Vol. 9, No. 7				untuk mempertahankan karyawan terampil berdampak langsung pada kualitas layanan dan keunggulan kompetitif dalam memberikan pengalaman yang lancar bagi tamu.
8.	Asep Dadan Suhendar, 2021.  Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank bjb Tbk. Cabang Tasikmalaya  Jurnal Administrasi Bisnis,  Vol. 7, No. 2	Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan pada PT. Bank bjb Tbk. Cabang Tasikmalaya	- Kompetensi - Kepuasan kerja - Retensi karyawan	- Metode Survei - SPSS ver 25	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank bjb Tbk. Cabang Tasikmalaya
9.	Rita Yunita Toendan, 2022.  Pengaruh Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap	Penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, bertujuan untuk memberikan	- Retensi pegawai - Lingkungan kerja - Kinerja pegawai	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Retensi pegawai dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan

No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
	Kinerja Pegawai Kecamatan Jekan Raya, Palangka Raya  Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi  Vol. 4, No. 3	penjelasan secara empiris tentang Pengaruh Retensi pegawai dan Lingkunga n Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jekan Raya, Palangka Raya			Jekan Raya, Palangka Raya.
10.	Intan Dwiki Putri, M. Yahya Arwiyah,  2019.  Pengaruh Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaltacitra Utama Jakarta Timur	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahu i pengaruh retensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaltacitra Utama Jakarta Timur.	- Retensi karyaw an - Kinerja karyaw an - Sumbe r daya manusi a	Kuantitat if	Hasil penelitian bahwa retensi karyawan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 92%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa besarnya retensi karyawan di dalam organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik.
	e-Proceeding of Management Vol. 6, No. 2				
11.	Fahma Diena Achmada, Budi	Penelitian ini bertujuan untuk	- Manaje men bakat	- Rumus Slovin	Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
	Eko Soetjipto, Sopiah, 2022.  <i>The Effect Of Talent Management On Employee Engagement And Employee Retention In Improving Employee Performance</i>  Literacy: International scientific journals of social, education and humaniora,  Vol. 1, No. 3	mengetahu i penerapan Talent Manageme nt terhadap Employee Engageme nt dan Employee Retention dalam meningkat kan Kinerja Karyawan pada karyawan PT XYZ Surabaya.	- Keterli batan karyaw an - Retensi karyaw an - Kinerja karyaw an	- SmartP LS	1) Manajemen talenta berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan,  2) Manajemen talenta berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap retensi karyawan,  3) Manajemen talenta berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,  4) Keterikatan karyawan tidak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,  5) Retensi karyawan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,  6) Keterikatan karyawan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap retensi karyawan,  7) Manajemen talenta tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui keterikatan karyawan, dan 8) Manajemen talenta berpengaruh terhadap

No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
					kinerja karyawan secara tidak langsung melalui retensi karyawan. kerja petani sayur di daerah Tegallalang
12.	Eddy Madiono Sutanto, Milly Kurniawan, 2016.  The Impact Of Recruitment, Employee Retention And Labor Relations To Employee Performance On Batik Industry In Solo City, Indonesia  International Journal of Business and Society  Vol. 17, No. 2	Penelitian ini akan dilakukan untuk menguji, apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen, retensi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan terhadap kinerja karyawan pada industri batik di Solo.	- Rekrutmen - Retensi - Hubungan ketenagakerjaan - Kinerja karyawan	Kantitatif	Hasil analisis ini menunjukkan bahwa rekrutmen, retensi, dan hubungan ketenagakerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, rekrutmen dan retensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain rekrutmen dan retensi karyawan, hubungan ketenagakerjaan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian juga menemukan bahwa perekrutan dan retensi karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui hubungan ketenagakerjaan. Begitu pula perekrutan memiliki pengaruh signifikan terhadap hubungan ketenagakerjaan melalui retensi karyawan.



No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
13.	Satulina Inacia do Rosario Pereira, 2023  <i>The Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Compensation on Employee Performance,</i>  <i>Journal of Digitainability, Realism &amp; Mastery (DREAM) Vol. 2, No.1 2</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahu i dan menganalis is disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensas i yang secara simultan mempenga ruhi kinerja pegawai di Nasional  Institut Seguransa Sosial.	- Disipli n kerja  - Motiva si kerja  - Kompe nsasi  - Kinerja karyaw an	Kuantitat if	Hasil penelitian adalah  Disiplin Kerja, Motivasi kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
14.	Asniwati,  2022.  Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai  Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah  Vol 5 No 2	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahu i Pengaruh Kompensa si dan Kompetens i Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan	- Kompe tensi  - Kompe nsasi  - Kinerja karyaw an	- Kuantif  - Analis is  regresi linear bergan da	Hasil penelitian ini yaitu variabel kompensasi dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan kompensasi dan kompetensi serta variabel bebas lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
15.	Yulandri, Onsardi,  2020.  Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting Vol. 1, No. 2	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahu i pengaruh kompensas i dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan.	- Disipli n kerja - Kinerja karyaw an - Kompe nsasi	Kuantitat if	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa persepsi responden tentang Lokasi Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan berikut: $Y = 14.876 + 0,277X1 + 0,795X2$ analisis korelasi $R = 0,823$ (X1-Y), $0,926$ (X2-Y) dan koefisien detrminasi $R^2 = 0,521$ atau sekitar (52,51%) melalui pengujian hipotesis bersama (secara bersamaan) dan individual (parsial) dalam penelitian ini menggunakan uji f dan uji t, kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2), = 0,000. Simpulan, terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan.
16.	Evelyn Nadapdap, Vera Rianty Nainggolan, Nemia Manalu, Lastari Simbolon,	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahu i pengaruh kompensas	- Kompe nsasi - Komit men - Kinetja pegawa i	Kualitatif	Penelitian menunjukkan bahwa:  1) Kompensasi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh

No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
	2023  <i>The Influence of Compensation and Commitment of Organization to Ward Employees Performance,</i>  <i>Journal of Management and Administration Science,</i> Vol. 1, No.3	i dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.			signifikan terhadap kinerja karyawan,  2) Kompensasi dan Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,  3) Variabel Komitmen Organisasi merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.
17.	Febri Aulia Savira, Efendy Zain, Nazma Riska Zhafirah, 2024.  Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Intervensi Motivasi Kerja  Sumber Daya Manusia dan Oeaganisasi	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahu i pengaruh kompensas i dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	- Lingku ngan kerja - Kompe nsasi - Kinerja Karya wan - Motiva si Kerja	Analisis Partial Least Square Structura l Equation Modelin g	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. , Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi

No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
					terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
18.	Miftahul Ilmi, Salma Sintya Juliana, 2023.  Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Tangerang Selatan  Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan (JIMKES)	Penelitian ini menyelidiki dampak motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Tangerang Selatan, yang menjawab kebutuhan penting organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan strategis dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.	- Motiva si kerja - Kompe nsasi - Kinerja pegawa i - Manaje men sumber daya manusi a	Analisis regresi linear dan SPSS ver 22	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai. Temuan ini didukung oleh rendahnya nilai signifikansi koefisien regresi kedua variabel, yang menandakan adanya hubungan positif yang kuat dengan kinerja karyawan. Penggunaan model regresi linier menunjukkan bahwa sekitar 33,5% variasi kinerja karyawan disebabkan oleh motivasi kerja dan kompensasi kerja.
19.	Dickson Mdhlalose, 2023  <i>A Comprehensive</i>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengekspl	- <i>Reward</i> - Kinerja Karyaw an	Analisis Regresi Linear Berganda dan	<i>Employee rewards</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>Analysis of The Effect of Employee Rewards on Employee Performance,</i> Jurnal Manajemen Strategi dan Simulasi Bisnis, Vol. 4, No.2	orasi pengaruh penghargaan karyawan terhadap kinerja karyawan. Desain/ Metodologi/Pendekatan: Informasi yang digunakan dalam penyelidikan ini sudah tersedia untuk umum.		Kuantitatif	
20.	Yandra Rivaldo, Septa Diana Nabella, 2017 <i>Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline,</i> General Management, Vol. 24, No. 193	Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.	- Pendidikan - Pelatihan - Pengamanan - Disiplin kerja - Kinerja karyawan	- Kuantitatif - Regresi linier berganda	Berdasarkan hasil yang telah diuraikan diperoleh bahwa pendidikan pegawai positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selanjutnya ditemukan bahwa pelatihan terhadap pegawai membuat kinerja pegawai meningkat. Kemudian ditemukan bahwa pengalaman kerja karyawan dapat memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Dan ditemukan juga bahwa disiplin kerja

No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
					pegawai membuat kinerja pegawai menjadi produktif.
21.	Rohim Setiawan, Irwan Ananta Vidada, Seno Sudarmono Hadi, Nazma Riska ifro 2024  <i>Examining the Impact of Work Discipline and Motivation on Employee Performance,</i>  Human Capital and Organizations, Vol. 1, No. 2	Penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai	- Motivas i kerja - Disipli n kerja - Kinerj a karya wan	- Kuantit atif - SPSS	Hasil analisis statistik menunjukkan nilai F hitung signifikan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja diterima, menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Implikasi manajerial yang dapat dipertimbangkan adalah peningkatan produktivitas dan kinerja, penurunan ketidakhadiran dan keterlambatan, peningkatan kualitas kerja.
22.	Deden Andreas, 2022  <i>Employee Performance: The Effect Of Motivation and Job Satisfaction,</i>  Jurnal Kepegawaian dan Organisasi, Vo. 1, No. 1	Penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai	- Motivas i kerja - Kepua san kerja - Kinerj a karya wan	Pengamb ilan sampel dilakuka n dengan cara sampl ing jenuh	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Variabel motivasi (X1) secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel kinerja karyawan (Y).  Variabel kepuasan kerja (X2) secara

No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
					parsial menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel kinerja karyawan (Y).
23.	Fahma Diena Achmada, Budi Eko Soetjipto, Sopiha, 2022.  The Effect Of Talent Management On Employee Engagement And Employee Retention In Improving Employee Performance  LITERACY : International Scientific Journals Of Social, Education and Humaniora Vol. 1, No. 3	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan Talent Management terhadap Employee Engagement dan Employee Retention dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada karyawan PT XYZ Surabaya	- Talent Mana gemen t - Emplo yee Engag ement - Emplo yee Retent ion - Emplo yee Perfor mance .	Rumus Slovin dan SmartPL S	Hasil penelitian menunjukkan bahwa:  1) Talent management berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap employee engagement,  2) Talent management berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap employee retention,  3) Talent management berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,  4) Employee engagement tidak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,  5) Employee retention berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,  6) Employee engagement berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap employee retention,

No.	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
					7) Talent management tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui employee engagement, dan 8) Talent management berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui employee retention.

Sumber: Data Primer diolah (2024)

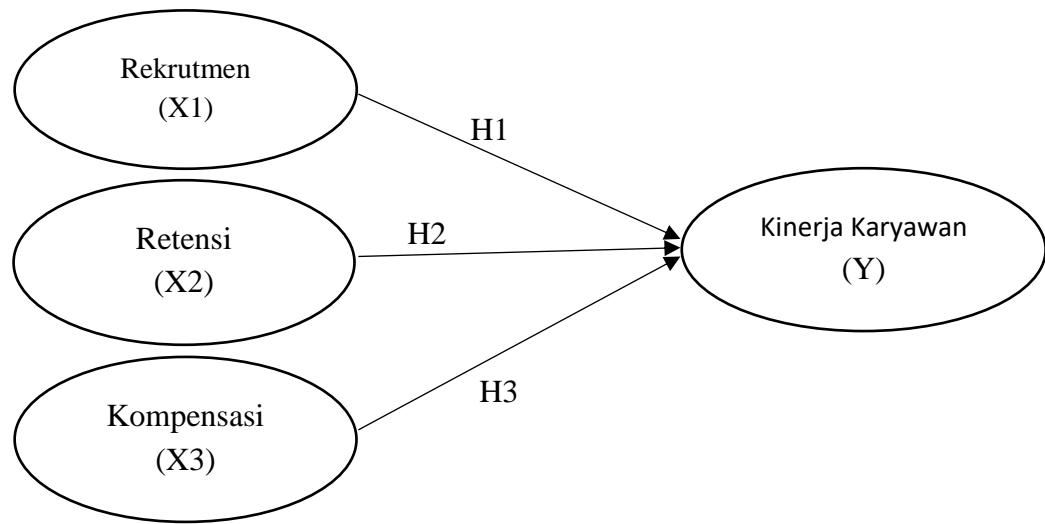
### C. Kerangka Konseptual

Model konseptual untuk dasar penelitian yang akan dibuat dikenal sebagai kerangka berpikir (Sekaran, 2017). Kerangka berpikir akan membantu menganalisis masalah dari hal-hal umum ke hal-hal khusus dengan menjelaskan hubungan antara setiap variable. Sugiyono (2022) mengatakan kerangka pemikiran adalah dasar konseptual yang menjelaskan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah ditentukan sebagai masalah penting. Penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel bebas yaitu Rekrutmen ( $X_1$ ), Retensi ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ), dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Pada penelitian ini merujuk pada penelitian (Ding Chong, 2022) pada hasil penelitiannya menemukan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Kim Yew et al., 2024) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara



retensi dan kompensasi dengan kinerja pada karyawan. (Saturlina, 2023) pada penelitiannya menyatakan bahwa Kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerangka berpikir penelitian ini ditunjukkan sebagai berikut:



Sumber: Penelitian dari ((Ding Chong, 2022); (Lim Kim *et al.*, (2024); dan (Saturlina, 2023))

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah solusi temporer untuk masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji (Tjetjep, 2003). Hipotesis didasarkan pada teori, sehingga tidak selalu benar secara mutlak, oleh karena itu, diperlukan data empiris untuk menguji apakah jawaban hipotesis masih relevan dengan kebenarannya.

##### **1. Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan**

Penerapan rekrutmen yang efektif dapat meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang potensial (Riska, 2023). Rekrutmen adalah proses mendapatkan karyawan yang berkualitas untuk posisi tertentu di

perusahaan. Rekrutmen sangat penting karena karyawan yang direkrut nantinya akan menggerakkan seluruh aspirasi perusahaan dan mencapai tujuan administrasi dan operasional. Proses perekrutan karyawan yang efektif dan mematuhi seluruh protokol perekrutan dapat mencapai kinerja yang baik dan berkualitas. Karena itu, proses rekrutmen karyawan dianggap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Pitriyanti et al., 2022).

Rekrutmen adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencari karyawan yang siap bergabung dengan perusahaan dan mendorong mereka untuk melamar pekerjaan yang tersedia (Irfioni *et al.*, 2023). 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. Berdasarkan penelitian terdahulu hipotesis yang diuji dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H1:** Diduga rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Latuindo Murni Perkasa

## **2. Pengaruh Retensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Retensi menurut (Suhendar, 2021) adalah dimana perusahaan harus mempertahankan karyawannya selama mungkin, terutama jika

karyawan tersebut membantu perusahaan mempertahankan perusahaan untuk mencapai tujuan. Retensi dapat meningkatkan kinerja karyawan, apabila program retensi dilakukan dengan baik dalam memperhatikan pendekatan yang efektif untuk memotivasi karyawan melalui pendekatan penghargaan yang inovatif, maka akan memicu gairah dan semangat kerja karyawan, serta meningkatnya moral dan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik dan bisa mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja unggul (Yuanita Toendan, 2022).

Retensi karyawan mengacu pada strategi yang digunakan organisasi untuk mencegah karyawan keluar. Sangat penting untuk mempertahankan tingkat retensi yang tinggi, karena pergantian yang dapat merugikan dan berdampak pada moral tim. Retensi yang efektif melibatkan manfaat kompetitif, lingkungan kerja yang positif, dan peluang (Manthena & Ravi, 2024). Retensi karyawan menghasilkan tenaga kerja yang lebih trampil dan berpengalaman. Perusahaan yang mengutamakan retensi pegawai kemungkinan besar akan memiliki tenaga kerja yang trampil dan berpengalaman (Irene *et al.*, 2024). Retensi karyawan sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan, dalam suatu perusahaan dibutuhkan program yang bisa mempertahankan karyawan agar tetap loyal terhadap perusahaan.

Kemampuan untuk mempertahankan karyawan berbakat dapat menghemat biaya yang mungkin dikeluarkan dalam proses perekrutan

dan pelatihan karyawan baru (Bikefe & Daniel, 2022). Pada penelitian Lim (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); (Rita, 2022), (Achmada et al., 2022) serta (Sutanto & Kurniawan, 2016) yang menunjukkan bahwa retensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu hipotesis yang diuji dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H2:** Diduga retensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Latuindo Murni Perkasa

### **3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

(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. Namun demikian, tentunya para karyawan berharap supaya kompensasi yang diterimanya sesuai dengan kinerja yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga penting bagi karyawan terutama untuk pengembangan karir mereka. Memberikan penghargaan yang pantas dan adil sebagai pengakuan atas prestasi kerja adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai (Septia, 2023). Kompensasi harus diberikan secara adil, supaya para karyawan atau

pegawai bisa menjadi lebih termotivasi dan lebih semangat dalam bekerja serta mereka akan merasa dihargai oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan kompensasi pada PT. Latuindo Murni Perkasa Madiun sudah dikatakan baik, Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi yang ada di perusahaan PT. Latuindo Murni Perkasa Madiun sudah di katakan baik. Hal ini sebabkan oleh pemberiaan gaji dan insentif, serta tunjangan yang sudah di berikan secara tepat waktu sehingga kinerja karyawan yang ada di PT. Latuindo Murni Perkasa Madiun lebih meningkat dari sebelumnya. Menurut (Saturlina, 2023) dalam penelitian yang dilakukannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asniwati, 2022). (Yulandri., *et al* 2023), (Evelyn *et al.*, 2023), Septia, 2023), (Saturlina, 2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu hipotesis yang diuji dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H3:** Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Latuindo Murni Perkasa.