

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

Pada bagian deskripsi teori ini yang digunakan dalam penelitian meliputi grand teori dan kajian teori penelitian, grand teori yang digunakan yaitu teori herarki kebutuhan abraham maslow dan kajian teori penelitian meliputi pengertian rekrutmen, pengertian pelatihan dan pengembangan serta pengertian *reward system*. Berikut ini pemaparan lebih detail tentang deskripsi teori yang digunakan dalam penelitian “Pengaruh rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, dan *reward system* terhadap peningkatan kinerja karyawan pada konveksi El-lisa hijab Jepara”.

1. Teori Herarki Kebutuhan Abraham Maslow

Abraham maslow menyatakan bahwa “kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang pertama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima”.

Menurut Abraham Maslow mengungkapkan teori kebutuhan yang menyebutkan bahwa tingkah laku individu berguna untuk memenuhi kebutuhannya, di mana teori ini mempunyai empat prinsip landasan, yakni:¹

- a) Manusia adalah binatang yang berkeinginan
- b) Kebutuhan manusia tampak terorganisir dalam kebutuhan yang bertingkat-tingkat
- c) Bila salah satu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan lain akan muncul
- d) Kebutuhan yang telah terpenuhi tidak mempunyai pengaruh, dan kebutuhan lain yang lebih tinggi menjadi dominan.

Dalam kebutuhan manusia, Abraham Maslow membagi menjadi lima macam kebutuhan manusia, yaitu:²

- a. *Physical Needs* (Kebutuhan-kebutuhan fisik) Kebutuhan fisik merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan kondisi tubuh seperti pangan, sandang, dan papan.
- b. *Safety Needs* (Kebutuhan-kebutuhan rasa aman) Kebutuhan ini lebih bersifat psikologi individu dalam kehidupan sehari-

¹ Slamet Santoso, *Teori-Teori Psikologi Sosial*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), hal : 111

² Slamet Santoso, *Teori-Teori Psikologi Sosial*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), hal : 111-112

hari. Misal: perlakuan adil, pengakuan hak dan kewajiban, jaminan keamanan.

- c. *Social Needs* (Kebutuhan-kebutuhan sosial) Kebutuhan ini juga cenderung bersifat psikologis dan sering kali berkaitan dengan kebutuhan lainnya. Misal: diakui sebagai anggota, diajak berpartisipasi, berkunjung ke tetangganya.
- d. *Esteem Needs* (Kebutuhan-kebutuhan penghargaan) Kebutuhan ini menyangkut prestasi dan prestise individu setelah melakukan kegiatan. Misal: dihargai, dipuji, dipercaya.
- e. *Self Actualization* (kebutuhan aktualisasi diri) Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tertinggi dari individu dan kebutuhan ini sekaligus paling sulit dilaksanakan. Misal: mengakui pendapat orang lain, mengakui kebenaran orang lain, mengakui kesalahan orang lain, dapat menyesuaikan diri dengan situasi.

Pada masing-masing kebutuhan tersebut, tiap-tiap individu dapat berbeda satu sama lain, hal ini dapat terjadi karena: Status individu seperti ayah, ibu, anak, latar belakang pendidikan seperti SD, SLTP, SMU, latar belakang pengalaman, misalnya miskin pengalaman dan kaya pengalaman, cita-cita dan harapan individu serta Pandangan hidup individu.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan pada periode tertentu. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik.³

Karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Adapun beberapa rumusan mengenai karyawan dan pentingnya dalam suatu institusi.⁴

³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), hal : 231-232

⁴ Ma'aruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), hal : 6

Kinerja karyawan adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.⁵ Sedangkan Wirawan, menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.⁶ Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁷ Kinerja dikutip oleh Asad adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankannya. Gilbert mendefinisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.⁸

Dengan demikian kinerja karyawan dapat disimpulkan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standar*).

Mengenai kinerja karyawan dijelaskan dalam Al-quran yaitu pada QS. Al-Isra' ayat 36 sebagai berikut :⁹

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ ۗ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

Artinya : “Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabnya”.

⁵ Muhammad Zainur Roziqin, *Keputusan Kerja*, (Malang : Averroes Press, 2010), hal : 41

⁶ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta : Salembra Empat, 2009), hal : 3

⁷ Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta : BPF-E-Yogyakarta, 1999), hal : 2

⁸ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), hal : 104

⁹ Alquran, Al-Isra' ayat 36, *AL-Qur'an Hafalan Mudah, Terjemah & Tajwid Warna*, (Bandung : PT. Cordoba Internasional Indonesia, 2012), hal : 285

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut.¹⁰

- a) Faktor lingkungan internal melaksanakan organisasi, dalam tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
- b) Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.
- c) Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan sementara itu, faktor faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibedakan menjadi dua yaitu :¹¹

- a) Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya.
- b) Faktor eksternal, antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai

¹⁰ Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta, 1999), hal : 2

¹¹ Mohammad Pabundu, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal : 122.

nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.

Sejalan dengan beberapa pendapat di atas, Hadari Nawawi, mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu.¹²

- a) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya.
- b) Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.
- c) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama atau keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang sebagai mana telah di uraikan di atas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

c. Penilaian kinerja karyawan

Wirawan, menerangkan bahwa evaluasi kinerja sebagai proses penilai-pejabat yang melakukan penilaian - (*appraiser*) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai -pegawai yang dinilai (*aprprise*) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM. Secara umum penilain kinerja bertujuan sangat baik yaitu agar kinerja para karyawan

¹² Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri*, (Yogyakarta: UGM Press, 2006), hal : 64-65.

bertambah baik.¹³ Suryadi, dengan bertambah baiknya kinerja masing-masing karyawan diharapkan agar mendorong organisasi secara keseluruhan.¹⁴

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses menilai hasil kerja, apa yang dilakukan dan yang tidak dilakukan oleh seorang karyawan menurut tugas pokoknya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.

d. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Adapun manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut.¹⁵

- a) Perbaikan kinerja, umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
- b) Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.
- c) Keputusan penempatan. Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam banyak penghargaan.
- d) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengidentifikasi sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.
- e) Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.
- f) Defisiensi proses penempatan staf, baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.
- g) Ketidakakuratan informasi, kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem

¹³ Wirawan, *Evaluasi Kinerja*, (Jakarta : Salembra Empat, 2009), hal : 111

¹⁴ Suryadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, , (Yogyakarta : BPFE- Yogyakarta, 1999),hal : 229

¹⁵ Tb.Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cet.1 Ed.2, (Bogor,Penerbit Galih Indonesia 2001),hal : 224

manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.

- h) Kesalahan rancangan pekerjaan, kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru melalui penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.
- i) Kesempatan kerja yang sama, penilaian kinerja yang akurat secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.
- j) Tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.
- k) Umpan balik pada SDM, kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM ditetapkan.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Pada poin ini kinerja karyawan sangat lah berpengaruh dalam kemajuan suatu perusahaan sebab kinerja karyawan inilah yang menjadi tercapainya tujuan organisasi suatu perusahaan. Maka indikator yang terdapat pada kinerja karyawan ini meliputi :¹⁶

- a) Mencapai tingkat kinerja yang tinggi dari kelompok.
- b) Menentukan sasaran, rencana dan harapan secara jelas.
- c) Memantau kinerja secara terus menerus dan memberikan umpan balik yang baik.
- d) Menjaga hubungan yang efektif dengan individu dan tim secara keseluruhan.
- e) Mengembangkan rasa memiliki tujuan bersama di dalam tim.
- f) Membangun moril dan efektif memberikan motivasi kepada individu dan memberikan pengakuan atas kontribusi mereka serta mengambil tindakan yang tepat untuk mengatasi mereka yang berkinerja kurang.

¹⁶Surya Darma, *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2005), hal : 104

3. Rekrutmen

a. Pengertian rekrutmen

Rekrutmen adalah proses dimana organisasi mencari dan menarik individu untuk mengisi lowongan pekerjaan. Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang *qualified* (memenuhi syarat) untuk jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan.¹⁷

Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi untuk jabatan/pekerjaan di lingkungan suatu organisasi/perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut berarti rekrutmen merupakan langkah pertama dalam rangka menerima seseorang dalam untuk menjadi bagian dari organisasi/perusahaan tersebut.¹⁸

Peran rekrutmen adalah menemukan sejumlah pelamar baru yang segera dapat ditarik bekerja ketika organisasi memerlukannya. Jadi hasil dari proses rekrutmen adalah kumpulan pelamar yang telah memenuhi syarat siap untuk disaring melalui tahap seleksi.¹⁹

Rekrutmen didefinisikan sebagai mencari dan memperoleh calon-calon pegawai yang memiliki potensi dengan jumlah yang memadai sehingga organisasi atau perusahaan dapat menyeleksi orang yang paling tepat untuk mengisi pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi ataupun perusahaan tersebut.²⁰

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa perekrutan pegawai adalah kegiatan yang dilakukan secara terencana, yang gunanya untuk memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh perusahaan ataupun organisasi dan juga berguna untuk memenuhi syarat-syarat yang dituntut suatu perusahaan ataupun organisasi untuk memenuhi jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan

¹⁷ Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana Prenada Media Grup, 2009) hal : 67

¹⁸ Nawawi Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2010), hal : 169.

¹⁹ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal 79.

²⁰ Justine T-sirait, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Internasional* (Jakatra : Mitra Wacana Media, 2007) hal : 118

tersebut. Kegiatan rekrutmen selalu diikuti dengan adanya seleksi untuk menemukan kesesuaian kebutuhan dengan kemampuan pribadi sumber daya manusia. Proses rekrutment ini merupakan proses awal dalam manajemen personalia.²¹

b. Tujuan Rekrutmen

Setiap perusahaan dalam melakukan rekrutmen pada dasarnya memiliki tujuan. Tujuan utama dari perekrutan pegawai ialah untuk mendapatkan calon pegawai yang cocok dengan jabatan yang diberikan. Selain itu tujuan rekrutmen ialah menyediakan pegawai yang cukup besar untuk membiarkan manajer memilih pegawai yang mereka butuhkan serta memilih pegawai yang memenuhi kualifikasi sehingga diharapkan pegawai tersebut dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Semakin banyak calon pegawai yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik, karena kemungkinan untuk mendapatkan calon pegawai yang terbaik akan semakin besar.²²

Secara sederhana, tujuan rekrutmen adalah untuk mengisi kekosongan jabatan yang perlu diisi guna untuk mempertahankan atau meningkatkan efektifitas kerja. Upaya untuk mendapatkan pegawai yang baik dan berkomitmen yang tinggi memerlukan rancangan program rekrutmen yang baik juga.²³

Tujuan umum lainnya dari rekrutmen pegawai adalah sebagai berikut:²⁴

- a. Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan dimasa sekarang dan masa akan datang yang berkaitan dengan perubahan besar dalam perusahaan, perencanaan SDI (Sumber Daya Insani), dan analisis jabatan.
- b. Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah

²¹ Liga Suryadana, *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja* (Bandung : Cv.Alfabeta,2015), hal : 52

²² Siswanto Sstrohadiwiroyo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional* (Jakarta : PT. Bumi Aksara,2005) cet. Ketiga, hal : 81

²³ Liga Suryadana, *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*, hal : 51

²⁴ Randall Schuler dan Susan E Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21* (Jakarta: Erlangga, 1997), hal : 222.

jasas tidak memenuhi syarat atau terlalu tinggi kualifikasinya.

c. Proses Rekrutmen Karyawan

Sebuah proses rekrutmen dimulai dengan pencarian calon dan berakhir sampai lamaran mereka diterima. Tahap berikutnya setelah persiapan untuk melakukan rekrutmen selesai dikerjakan adalah mencari calon sebanyak jumlah yang diperlukan yang akan diseleksi mencari orang yang dianggap paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan. Setelah mereka lolos dari tahapan seleksi maka mereka akan ada yg namanya peatihan / training. Setelah selesai melalui tahapan-tahapan tersebut maka pegawai resmi dinyatakan diterima di perusahaan atau organisasi tersebut.

Islam memandang bahwa proses rekrutmen merupakan persoalan yang krusial karena proses rekrutmen berpengaruh terhadap hasil kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu Islam juga menyatakan bahwa proses rekrutmen harus dilakukan dengan benar dan baik agar tujuan rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang pantas dan patut dapat tercapai. Hal ini ditegaskan dalam alqur'an surat Al-Qasas ayat 26 sebagai berikut :²⁵

فَا لَتْ اِحْدِهْمَا يَا بْتِ اِسْتَا جْرَهٗ ۙ اِنَّ خَيْرَ مِّنْ اِسْتَا جْرَتِ الْقَوِيِّ
الْاَمِيْنُ ﴿٢٦﴾

Artinya : “Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: “Wahai Ayahku! Jadikanlah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja(pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”

Ayat diatas menerangkan bahwa kuat pada dizaman sekarang ini diartikan sebagai orang yang memiliki fisik yang sehat jasmani dan rohani, karena dengan fisik yang kuat pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik, sehingga dapat mereka dapat mempertanggung jawabkan tugasnya. Selain itu ayat diatas juga menerangkan bahwa pegawai yang diterima adalah pegawai yang dapat dipercaya, artinya bahwa karyawan harus memiliki sifat yang jujur sehingga ia dapat dipercaya bisa menjalankan

²⁵ Alquran, Al-isra' ayat 36, *AL-Qur'an Hafalan Mudah, Terjemah & Tajwid Warna*, (Bandung : PT. Cordoba Internasional Indonesia, 2012), hal : 388

amanah dengan baik. Kejujuran merupakan modal dasar bagi seorang karyawan. Jika semua karyawan memiliki sifat jujur, dapat dipercaya, maka tercipta lingkungan organisasi yang harmonis, kondusif, dan akan memberikan ketengan kepada organisasi ataupun perusahaan karena pegawai disetiap pekerjaannya ia akan merasa diawasi oleh Allah.

Pada proses awal dari proses rekrutmen pegawai ialah mencari calon pegawai dalam jumlah yang banyak dari sumber-sumber rekrutmen yang telah dijelaskan sebelumnya, yang dimana para calon pegawai membawa persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi, setelah melalui tahapan ini maka perusahaan ataupun organisasi akan masuk ke tahapan penyeleksian pegawai dengan menerima surat lamaran yang telah diberikan dan melihat data pribadi calon pegawai.²⁶ Tahapan selanjutnya dari proses seleksi ialah menyelenggarakan ujian dengan maksud dan tujuan yang berbeda-beda salah satunya ialah untuk memperoleh informasi tentang cocok atau tidaknya pelamar dengan jabatan atau pekerjaan yang akan menjadi pekerjaannya.

Pada dasarnya terdapat tiga jenis tes yang biasanya ditempuh oleh para calon pegawai ialah :

- a. Tes psikologi
- b. Tes yang menguji pengetahuan dari calon pegawai
- c. Tes pelaksanaan pekerjaan

Setelah itu ialah tahap wawancara seleksi, wawancara ini sering dipandang sebagai alat seleksi sebagai langkah yang cukup penting. Jika wawancara dilaksanakan dengan baik maka akan ada 4 manfaat yang dapat dipetik dari wawancara ialah :

- a) Kesan kuat tentang akseptabilitas pelamar untuk bekerja dalam organisasi.
- b) Sebagai bahan perbandingan antara pelamar yang diwawancarai dengan para pelamar yang lainnya yang sudah diwawancarai juga dengan pekerjaan yang sama agar dapat memilih yang terbaik untuk pekerjaan tersebut.
- c) Mengenal lebih baik pelamar dengan melakukan wawancara ataupun sebaliknya.

²⁶ Sondang. P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, hal : 137-152.

- d) Kesempatan pelamar yang diwawancarai untuk lebih mengenal perusahaan ataupun organisasi yang akan mempekerjakannya melalui informasi-informasi yang diperoleh dari pewawancara.

Setelah melalui tahapan wawancara maka perusahaan ataupun organisasi akan melakukan pengecekan latar belakang dan surat-surat yang telah diminta perusahaan atau organisasi untuk dipenuhi persyaratannya. Permintaan informasi latar belakang dan surat-surat yang telah diminta oleh perusahaan ialah untuk mengetahui lebih mendalam tentang latar belakang pelamar.

Selanjutnya ialah evaluasi kesehatan , praktek ini dilakukan dengan maksud untuk menjamin bahwa pelamar berada dalam kondisi fisik yang sehat. Ada dua cara umum yang ditempuh dalam proses ini. Pertama, pelamar akan diminta melampirkan surat keterangan dari dokter yang menyatakan bahwa pelamar sehat secara fisik. Kedua, melaksanakan sendiri evaluasi medis dengan mengharuskan pelamar menjalani tes kesehatan menyeluruh ditempat pemeriksaan dan oleh dokter yang ditunjuk oleh perusahaan ataupun organisasi. Tujuan diadakannya evaluasi kesehatan ini ialah menjamin bahwa pelamar tidak menderita sesuatu penyakit kronis dan menular, selain itu ialah memperoleh informasi apakah secara fisik pelamar mampu menghadapi tantangan dan tekanan tugas pekerjaannya.

Dan tahapan yang terakhir ialah keputusan seleksi , pengambilan keputusan tentang lamaran siapapun calon pegawai yang diterima ataupun yang ditolak yang jelas ialah bahwa dua hal penting yang harus diperhatikan. Pertama, merupakan langkah penting dalam menjaga citra positif suatu organisasi ataupun perusahaan apabila para pelamar yang lamarannya ditolak maka perusahaan atau organisasi sebaiknya langsung memberitahukan kepada pelamar secara langsung ataupun melalui internet dengan demikian mereka dapat mengambil langkah-langkah yang baru. Setelah itu memberi panggilan melalui telepon atau pun melalui internet bahwa pelamar diterima bekerja diperusahaan ataupun organisasi tersebut. Kedua, seluruh dokumen pelamar yang telah diterima disimpan dengan baik oleh perusahaan ataupun organisasi karena berbagai informasi dalam dokumen tersebut akan bermanfaat dikemudian hari nanti. Dengan selesainya proses seleksi maka langkah berikutnya

ialah pelatihan diawal bekerja atau pun pelatihan ketika sudah bekerja.

d. Indikator Rekrutmen

Berikut merupakan macam-macam indikator yang dilakukan dalam rekrutmen diantaranya yaitu :²⁷

- a) Mutu karyawan
artinya yang direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh sebuah perusahaan agar sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan di isi dengan menganalisis deskripsi dan spesifikasi pekerjaan.
- b) Jumlah karyawan
artinya yang diperlukan harus sesuai dengan pekerjaan yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu diadakan peramalan kebutuhan tenaga kerja dan analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja.
- c) Biaya
artinya jumlah biaya yang di perlukan minimal.
- d) Memiliki perencanaan dan keputusan-keputusan startegis tentang perekrutan.
- e) Fleksibilitas
artinya bagaimana kemampuan untuk berapatasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda
- f) Pertimbangan-pertimbangan hukum

Keseriusan upaya organisasi melakukan rekrutmen dan penggunaan metode–metode rekrutmen ditentukan oleh proses perencanaan sumber daya manusia dan kebutuhan spesifik pekerjaan yang akan diisi. Namun demikian, organisasi memiliki pilihan lain selain rekrutmen karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan. Beberapa pilihan itu meliputi penggunaan pekerjaan sementara, menawarkan kerja lembur kepada karyawan yang ada, dan mensubkontrakkan pekerjaan pada organisasi lain.

Kesuksesan rekrutmen menjadi sulit dicapai jika pekerjaan yang akan dikerjakan tidak didefenisikan secara jelas, disamping itu apakah pekerjaan yang akan diisi itu adalah pekerjaan yang sudah ada atau termasuk pekerjaan yang baru diciptakan, persyaratan harus dirumuskan secara tepat untuk kepentingan pelaksanaan rekrutmen yang efektif. Tujuan akhir dari rekrutmen adalah terkumpulnya calon-

²⁷ Rivai & Sagala, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Jakarta : Rajawali press, 2009), hal : 150-151.

calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan kerja yang ada.

4. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) adalah merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan menggunakannya dalam pekerjaan.²⁸

Agar keberadaan sumber daya manusia (SDM) memiliki kontribusi atau peran yang maksimal dalam pencapaian misi dan tujuan organisasi, perlu dilakukan upaya peningkatan kualitas secara komperhensif dan terus menerus. Salah satu upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu adalah melalui pelatihan dan pengembangan.

Pelatihan dan pengembangan memiliki kontribusi besar dalam organisasi karena dapat berfungsi sebagai *agent of change* terhadap individu dalam organisasi. Pelatihan dan pengembangan dapat menjadi media atau wahana untuk melakukan transfer atau internalisasi nilai-nilai strategis organisasi, membangun budaya organisasi, kompetensi inti organisasi kepada anggota atau individu.²⁹

a. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan

Terdapat beberapa pandangan para pakar tentang pelatihan dan pengembangan di antaranya yaitu : Pelatihan dan pengembangan adalah istilah yang mengarah pada usaha yang terencana yang dirancang untuk memfasilitasi kebutuhan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang sesuai dengan anggota organisasi.³⁰ Pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.³¹

²⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemn sumber daya manusia Perusahaan* (Bandung : PT. Remaja rosdakarya, 2009) hal : 43.

²⁹ Akhmad subekhi dan mohammad jauhar, *Pengantar manjemen sumber daya manusia*, (Jakarta : penerbit prestasi pustakarya, 2012), hal : 51

³⁰ Akhmad subekhi dan mohammad jauhar, *Pengantar manjemen sumber daya manusia*, (Jakarta : penerbit prestasi pustakarya, 2012), hal : 69

³¹ Moh. Agus Tulus, *Manajemen sumber daya manusia* cetakan ke 2, (Jakarta : Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, 1994), hal : 88.

Dari definisi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan suatu usaha yang mengarah pada perancangan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, keterampilan, perilaku dan pengetahuan pada karyawan yang diselesaikan dengan keinginan perusahaan.

b. Prinsip-prinsip Pelatihan dan Pengembangan

Apabila seseorang karyawan yang belum terampil mempelajari suatu keterampilan nyata sekali bahwa ia mengalami suatu proses belajar yang rumit. Berbagai prinsip yang berguna sebagai pedoman dalam proses perubahan keterampilan, dan sikap adalah sebagai berikut:³²

- a) Motivasi
Semakin tinggi motivasi karyawan semakin cepat dan sungguh-sungguh ia akan mempelajari suatu keterampilan atau pengetahuan baru. Pelatihan haruslah ada hubungannya dengan tujuan yang ingin dicapai (imbalan uang, kedudukan, pengakuan, promosi, dsb).
- b) Laporan kemajuan
Ternyata terdapat hubungan antara kekhususan serta banyaknya informasi kemajuan dengan ketepatan serta efektivitas belajar. Tetapi perlu dijaga jangan sampai diberikan informasi terlampaui banyak ataupun informasi yang mungkin dapat disalah tafsirkan.
- c) Peneguhan
Apabila suatu keterampilan telah dipelajari hasilnya hendaknya diperkuat (*reinforced*) dengan cara memberi penghargaan dan hukuman. Promosi, kenaikan upah, dan pujian merupakan peneguhan positif. Manajemen hendaknya berhati-hati untuk menjaga bahwa penghargaan selalu dikaitkan dengan keberhasilan yang dicapai seseorang.
- d) Latihan
Untuk dapat menguasai secara efektif suatu keterampilan, pengetahuan atau sikap, partisipasi aktif seseorang merupakan sesuatu yang esensial. Jarak waktu antara masa-masa latihan yang diatur secara cermat dan tepat sangat menunjang efektivitas belajar.

³² Moh. Agus Tulus, *Manajemen sumber daya manusia* cetakan ke 2, (Jakarta : Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, 1994), hal : 87

- e) Keseluruhan utuh versus per bagian
 Mana cara yang lebih baik, mengajarkan keseluruhan pekerjaan sekaligus atau serangkaian sasaran antara bagian per bagian, amat tergantung oleh situasi. Semakin lama dan kompleks sesuatu pekerjaan semakin tepat untuk mengajarkannya bagian per bagian. Bilamana bagian per bagian yang diajarkan, pelatihan biasanya beranjak dari yang telah diketahui ke yang belum diketahui, dari yang mudah ke yang sulit. Menciptakan motivasi pada peserta pelatihan selalu merupakan tugas penting bagi seorang pelatih.
- f) Perbedaan-perbedaan individual
 Meskipun pelatihan berkelompok sering lebih ekonomis, tetapi nyata bahwa orang per orang berbeda dalam kecerdasan dan bakat. Oleh karena itu, pelatihan yang paling efektif ialah yang menyesuaikan kecepatan dan kompleksitas dengan kemampuan individual para peserta.

c. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Tujuan pelatihan dan pengembangan yaitu:³³

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa ideologi.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- f. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- g. Menghindarkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- h. Menghindari keusangan (*obsolescence*)
- i. Meningkatkan perkembangan pegawai.

Tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah:

- a. Untuk meningkatkan kualitas output
- b. Untuk meningkatkan kuantitas output
- c. Untuk menurunkan biaya limbah dan perawatan.
- d. Untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan.
- e. Untuk menurunkan turnover, ketidakhadiran kerja serta meningkatkan kepuasan.
- f. Untuk mencegah timbulnya antipati karyawan.

³³ Akhmad subekhi dan mohammad jauhar, *Pengantar manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta : penerbit prestasi pustakarya, 2012), hal : 81

d. Indikator Pelatihan dan Pengembangan

Indikator pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut:³⁴

- a) Lama waktu pelatihan. Merupakan lama waktu pemberian pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo menyampaikan materi tersebut.
- b) Persyaratan peserta pelatihan. Merupakan sangat penting untuk memperhitungkan type pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih.
- c) Kualitas tenaga pengajar. Merupakan kualitas tenaga pengajar yang memberikan pelatihan harus mempunyai pengetahuan yang luas sehingga dapat mengajar dan berkomunikasi secara efektif.
- d) Penggunaan peralatan dan materi pelatihan. Merupakan fasilitas sarana dan prasarana yang dibutuhkan harus baik sehingga dapat memperlancar pelatihan dan pengembangan.
- e) Jumlah biaya yang dikeluarkan. Merupakan biaya yang dikeluarkan harus sesuai dengan kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

5. *Reward System*

a. Pengertian *Reward System*

Kata *reward* berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran, upah, hadiah atau penghargaan. Sedangkan menurut Nawawi, "*reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya".³⁵ Dengan kata lain, semakin positif *reward* diberikan kepada karyawan, semakin tinggi motivasi kerjanya. *Reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *reward ekstrinsik* dan *reward intrinsik* yaitu sebagai berikut :³⁶

- 1) Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial seperti Gaji, Tunjangan,

³⁴ Rivai & Sagala, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Jakarta : Rajawali press, 2009), hal : 226

³⁵ Nawawi, H. *Manajemen Punishment Untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Cetakan Keempat), (Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2009), hal : 63

³⁶ Koencoro, G. D, *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja*, (Skripsi Universitas Brawijaya, 2013), hal : 46

- Bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi.
- 2) Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari Penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), dan otonomi.

Penghargaan dalam suatu organisasi itu penting karena organisasi memang menghargai mereka yang sudah berupaya mengubah cara kerjanya. Penghargaan juga akan memicu orang-orang untuk melakukan yang terbaik. Sebaiknya penghargaan bukan untuk mereka yang paling ahli di dalam bidangnya, melainkan berikan target dan berikan penghargaan kepada mereka yang melampaui target yang ada.

Dalam agama islam juga mengenal metode *reward* (ganjaran), ini terbukti dengan adanya pahala. Pahala adalah bentuk penghargaan yang diberikan Allah SWT kepada hamba-Nya yang beriman dan mengerjakan amal-amal shaleh seperti, shalat, puasa, membaca Al-Qur'an dan perbuatan-perbuatan lain yang bermanfaat bagi masyarakat. Seperti dalam Al-Qur'an juga dijelaskan bahwa kita dianjurkan untuk berbuat kebaikan, yaitu dalam QS. Al-Baqarah ayat 261.³⁷

مَثَلُ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ كَمَثَلِ حَبَّةٍ أَنْبَتَتْ سَبْعَ سَنَابِلٍ فِي كُلِّ سَبْتَةٍ مِائَةٌ حَبَّةٌ وَاللَّهُ يُضَعِفُ لِمَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ﴿٢٦١﴾

Artinya: “Perumpamaan nafkah yang dikeluarkan oleh orang-orang menafkahkan hartanya di jalan Allah adalah seperti sebutir benih yang menumbuhkan tujuh butir, pada tiap-tiap butir seratus biji. Allah melipat gandakan (ganjaran) bagi siapa yang dia kehendaki. Dan Allah Maha Luas (karunia-Nya) lagi maha mengetahui”.

System reward yang diberikan suatu organisai kepada karyawan merupakan kebijakan organisasi tersebut, yang proses pembuatan dan prakteknya terhadap karyawan dibuat sesuai dengan nilai-nilai kontribusi, skill, dan kompetensi mereka terhadap organisasi. *System Reward*

³⁷ Alquran, Al-baqarah ayat 261, *AL-Qur'an Hafalan Mudah, Terjemah &Tajwid Warna*, (Bandung : PT. Cordoba Internasional Indonesia, 2012), hal : 44

meliputi *financial Reward* yaitu yang berupa gaji tetap dan komponen gaji lain serta benefit, yang keduanya diberikan seluruhnya dalam pembayaran dan *non financial* yang berupa penghargaan, pemberian wewenang, juga kesempatan untuk berkembang.³⁸

b. Fungsi Reward System

Penghargaan juga berfungsi untuk memperlihatkan bahwa seorang atasan menghargai kinerja mereka yang sesuai dengan aturan yang berlaku, misalnya penghargaan hanya akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi atau memberikan beberapa tindakan yang bermanfaat bagi perusahaan. Suatu perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan sebagai bentuk imbal balik yang diberikan atas kinerja yang di berikan oleh karyawan. Imbalan yang diberikan oleh perusahaan merupakan hak dari setiap karyawan dalam perusahaan yang telah memberikan kinerja mereka. Hak itu harus diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan.

Reward system adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi perlu mendapatkan penghargaan. Menurut Handoko ada beberapa fungsi *reward*, sebagai berikut.³⁹

- 1) Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
- 2) Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
- 3) Bersifat universal.

Reward ini memiliki tujuan supaya setiap karyawan dapat meningkatkan semangat dan minat kerjanya serta memperbaiki cara kerja untuk mencapai suatu tujuan dari sebuah perusahaan atau organisasi. Setiap individu tentunya memiliki keinginan dan citacita, maka inilah gunanya dihadirkan *reward* bagi karyawan. Ketika mereka berhasil melakukan sesuatu yang baik maka ia berhak atas pemberian dan penghargaan yang baik pula.

³⁸ Nawawi, H. *Manajemen Punishment Untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Cetakan Keempat), (Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2009), hal : 63

³⁹ Handoko, T. H. *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta : BPF), hal : 46

c. Indikator *Reward System*

Berikut ini adalah indikator yang dijadikan untuk mengukur suatu variable *reward*, yaitu :⁴⁰

- 1) Gaji
Setiap balas jasa yang dibayarkan oleh perusahaan yang berupa uang merupakan hak yang diperoleh oleh karyawan karena telah berkerja dan memberikan tenaganya untuk perusahaan. Hal inilah yang kemudian disebut dengan gaji.
- 2) Penghargaan
Segala usaha dari perusahaan untuk memberikan balas jasa karena karyawan telah bekerja untuk mencapai tujuan dari perusahaan serta dengan adanya penghargaan diharapkan karyawan dapat meningkatkan semangat dan minat kerjanya.
- 3) Pujian
Pujian ini merupakan salah satu bentuk dari reward namun tidak berbentuk material. Pujian ini akan diberikan oleh atasan pada bawahan yang memiliki kinerja bagus serta berprestasi pada bidangnya.
- 4) Cuti
Memberikan kesempatan pada karyawan untuk meliburkan diri dengan berbagai alasan tertentu.
- 5) Tunjangan
Salah satu dari banyak reward yang bisa diberikan oleh perusahaan yaitu tunjangan. Tunjangan adalah suatu bentuk kompensasi yang secara tidak langsung diberikan oleh perusahaan pada karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini “Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan serta *Reward System* Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Konveksi El-lisa Hijab Jepara”, sebelumnya penulis mencari serta menelaah berbagai penlitian sebelumnya, dalam pencarian ini penelitian tersebut menemukan suatu hasil diantaranya yaitu :

⁴⁰ Ihsan, M, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan* (PT. Aira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak, 2019), hal : 27-28

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil
1.	Suryono Efendi & Ogy Winenriandhika, Jurnal Ilmiah Nasional, Vol.3 No. 1, 2021. ⁴¹	Pengaruh rekrutmen, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap keputusan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan di PT. Marketama Indah	Rekrutmen, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
<p>Persamaan :</p> <p>Menggunakan rekrutmen sebagai ruang lingkup penelitiannya</p>			
<p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif Pada penelitian terdahulu hanya membahas rekrutmen, pelatihan dan pengalaman kerja, sedangkan penelitian kali ini membahas pengaruh rekrutmen, pelatihan dan pengembangan serta <i>Reward System</i> Objek penelitian terdahulu mengambil objek studi PT. Marketama Indah, sedangkan penelitian kali ini mengambil objek penelitian pada Konveksi El-lisa Hijab Jepara. 			
2.	Andi Mardiana, Jurnal Mutawazin (Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan	Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif	Dari hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabelnya yaitu pemberian <i>reward</i> kepada karyawan dapat memberikan peningkatan motivasi kerjanya dalam perspektif Islam

⁴¹ Suryono efendi & Ogy Winenriandhika, *Pengaruh rekrutmen, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap keputusan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan di PT. Marketama Indah*, (Jakarta : Jurnal Ilmiah Nasional Vol.3 No.1, 2021)

	Amai Gorontalo) Vol. 2, No. 1, 2021. ⁴²	Islam	
	<p>Persamaan :</p> <p>Menggunakan reward system kepada karyawan sebagai ruang lingkup penelitiannya</p>		
	<p>Perbedaan :</p> <p>a. Penelitian terdahulu membahas tentang Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam, sedangkan penelitian kali ini membahas tentang pengaruh rekrutmen, pelatihan dan pengembangan serta Reward System terhadap peningkatan kinerja karyawan</p> <p>b. Objek penelitian terdahulu adalah Studi Kepustakaan, sedangkan penelitian kali ini mengambil objek penelitian pada Konveksi El-lisa Hijab Jepara.</p>		
3.	Ira Mutia Pratiwi dkk, Jurnal Mutiara Manajemen, Vol.4, No.1, 2019. ⁴³	Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk. (Auto 2000 Gatot Subroto Medan)	Dari hasil penelitian terdahulu secara simultan menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
	<p>Persamaan :</p> <p>Persamaan penelitian terdahulu dengan yang akan ditulis oleh peneliti yaitu keduanya membahas mengenai pelatihan dan pengembangan sebagai ruang lingkup penelitiannya</p>		
	<p>Perbedaan :</p> <p>a. Objek penelitian terdahulu adalah PT. Astra Internasional</p>		

⁴² Andi Mardiana, Jurnal Mutawazin, *Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam*, (Gorontalo : Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo Vol. 2, No. 1, 2021)

⁴³ Ira Mutia Pratiwi dkk, *Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk. (Auto 2000 Gatot Subroto Medan)*, (Jurnal Mutiara Manajemen, Vol.4, No.1, 2019)

	<p>tbk, sedangkan penelitian kali ini mengambil objek penelitian pada Konveksi El-lisa Hijab</p> <p>b. Penelitian terdahulu menjelaskan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian kali ini membahas rekrutmen, pelatihan dan pengembangan serta <i>reward system</i>.</p>		
4.	<p>Nurul Asyiqin Noorazem, Sabiroh Md Sabri & Eliy Nazira Mat Nazir, Jurnal Intelek Vol. 16, Edisi 1, 2021.⁴⁴</p>	<p><i>The Effects of Reward System on Employees Performance</i></p>	<p>Dari hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel yang diuji dalam penelitian ini meliputi gaji, bonus, penghargaan dan tunjangan kesehatan.</p>
<p>Persamaan :</p> <p>a. Ruang lingkup penelitiannya yaitu <i>Reward System</i></p> <p>b. Menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terkaitnya</p>			
<p>Perbedaan :</p> <p>a. Penelitian terdahulu membahas tentang pengaruh <i>Reward system</i> terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian kali ini membahas tentang pengaruh rekrutmen, pelatihan dan pengembangan serta <i>reward system</i>.</p> <p>b. Objek penelitian terdahulu adalah McDonald's , sedangkan penelitian kali ini mengambil objek penelitian pada Konveksi El-lisa Hijab</p> <p>c. Lokasi penelitian terdahulu berada di wilayah Perlis dan Penang, untuk penelitian kali ini berada di Jepara</p>			
5.	<p>Yushe Marleyna, Devie & Foedjiawati, PETRA</p>	<p><i>Reward System, Employee Engagement, and the Role</i></p>	<p>Dari hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel yang diuji dalam penelitian ini adalah sistem penghargaan yang baik diyakini menjadi penentu dalam</p>

⁴⁴ Nurul Asyiqin Noorazem, Sabiroh Md Sabri & Eliy Nazira Mat Nazir, *The Effects of Reward System on Employees' Performance*, (Malaysia : Jurnal Intelek Vol. 16, Edisi 1, 2021)

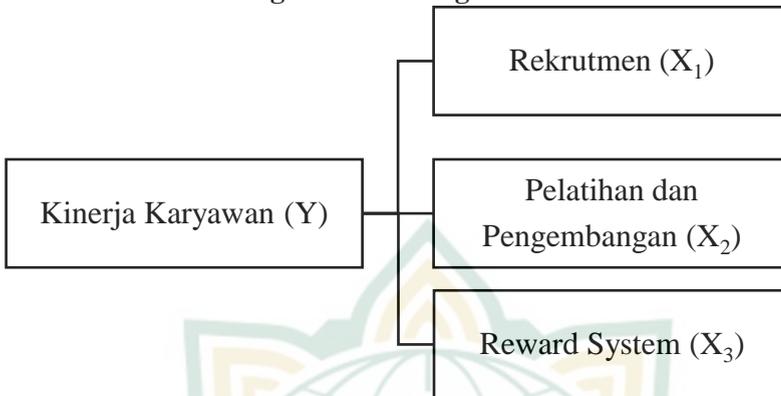
	INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS STUDIES, Vol. 5, No. 1, 2022 ⁴⁵	<i>of Employee Satisfaction as Mediating Variable</i>	pencapaian tujuan organisasi.
<p>Persamaan :</p> <p>Persamaan penelitian terdahulu dengan yang akan ditulis oleh peneliti yaitu keduanya membahas mengenai sistem penghargaan sebagai ruang lingkup penelitiannya</p>			
<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Penelitian terdahulu membahas tentang hubungan antara sistem penghargaan dengan <i>employee engagement</i> sedangkan penelitian kali ini membahas tentang sistem penghargaan terhadap peningkatan kinerja karyawan b. Objek penelitian terdahulu adalah PT. X perusahaan yang bergerak di bidang properti, sedangkan penelitian kali ini mengambil objek penelitian pada El-lisa Hijab yang bergerak di bidang konveksi c. Lokasi penelitian terdahulu berada di Surabaya, untuk penelitian kali ini berada di Jepara 			

Sumber : Diolah Penulis, 2023

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan alur fikiran yang diterapkan atau digunakan dalam penelitian ini. Setelah mempunyai teori yang mendukung, maka kerangka berfikir digambarkan secara menyeluruh dan sistematis. Berdasarkan tinjauan pustaka maka variabel-variabel yang ditentukan dalam penelitian ini meliputi Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan, *Reward System* dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terkait. Maka kerangka pemikiran teoritik pada penelitian ini di gambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

⁴⁵ Yushe Marleya, Devie & Foedjiawati, *Reward System, Employee Engagement, and the Role of Employee Satisfaction as Mediating Variable*, (Surabaya : PETRA INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS STUDIES, Vol. 5, No. 1, 2022)

Bagan 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Diolah Penulis, 2023

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan mengenai hubungan dua variabel atau lebih yang bersifat dugaan dan sementara.⁴⁶ Dikatakan bersifat dugaan dan sementara karena jawaban yang diberikan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berikut merupakan beberapa hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagaimana berikut :

1. Pengaruh rekrutmen terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi untuk jabatan/pekerjaan di lingkungan suatu organisasi/perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut berarti rekrutmen merupakan langkah pertama dalam rangka menerima seseorang dalam untuk menjadi bagian dari organisai/perusahaan tersebut.⁴⁷

Penelitian yang dilakukan oleh Suryono Efendi dan Ogy Winenriandhika, Pengaruh rekrutmen, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap keputusan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan di PT. Marketama Indah menunjukkan bahwa rekrutmen, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh mediasi penuh (*full mediation*) antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Dalam hal

⁴⁶ Muslich Anshori dan Sri Iswati, *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Surabaya: UNAIR, 2009), hal : 44

⁴⁷ Nawawi Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2010), hal : 169.

ini perusahaan dapat meningkatkan variabel-variabel yang perlu diperbaiki di masa yang akan datang, seperti pembenahan terhadap metode rekrutmen yang ada, peningkatan kualitas pelatihan, dan juga memperhatikan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan untuk kemudian meningkatkan kinerja karyawannya.

Dari hasil pemaparan diatas maka dapat di uraikan sebagaimana berikut :

H₀₁ : Diduga tidak berpengaruh antara rekrutmen dengan kinerja karyawan

H₁ : Diduga terdapat pengaruh antara rekrutmen dengan kinerja karyawan

2. Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) adalah merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan menggunakannya dalam pekerjaan.⁴⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Yosep Satrio Wicaksono, Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pelatihan dan manusia pengembangan sumber daya berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, artinya dengan melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia akan menumbuhkan kepercayaan karyawan bahwa perusahaan benar-benar sebuah organisasi yang tidak hanya mengejar keuntungan, karyawan melihat bahwa perusahaan telah memperhatikan. Kurangnya perhatian yang diberikan perusahaan dalam bentuk pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berdampak pada peningkatan semangat kerja karyawan. Pelatihan-pelatihan yang diadakan perusahaan terbukti mendapat respon yang positif. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan mendapatkan perhatian dari perusahaan, dimana karyawan merasa bahwa perusahaan menerapkan pelatihan karyawan melihat ke dalam aset perusahaan. Selain itu, karyawan juga merasa bahwa kehadirannya di perusahaan tidak semata-mata sebagai pekerja, tetapi karyawan menilai bahwa perusahaan juga harus memperhatikan kepentingan karyawan yang bersangkutan.

⁴⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemn sumber daya manusia Perusahaan* (Bandung : PT. Remaja rosdakarya, 2009) hal : 43.

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh terhadap karyawan moral kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa dengan semangat kerja yang lebih baik, karyawan mampu untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan lebih baik pula.

Dari hasil pemaparan diatas maka dapat di uraikan sebagaimana berikut :

H₀₂ : Diduga tidak berpengaruh antara pelatihan dan pengembangan dengan kinerja karyawan

H₂ : Diduga berpengaruh antara pelatihan dan pengembangan dengan kinerja karyawan

3. Pengaruh *reward system* terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pemberian sistem penghargaan (*reward system*) adalah salah satu pelaksanaan fungsi sumber daya manusia sebagai bentuk perhatian positif dari suatu instansi ataupun organisasi sebagai penyemangat yang mempunyai tujuan untuk memotivasi dan mendorong partisipasi karyawan dalam memberikan hasil yang terbaik. Dengan karyawan yang semakin produktif akan dapat meningkatkan kepuasan konsumen yang tidak lain ialah masyarakat luas itu sendiri.⁴⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Aflatul Rima Ronia, mengambil sampel sebesar 48 karyawan tetap. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. Trubus Alami. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Trubus Alami. Variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Trubus Alami. Artinya, semakin tinggi pengembangan karir dan *reward* yang ada di PR. Trubus Alami.⁵⁰ Maka, semakin baik pula kedua variabel mempengaruhi kinerja yang ada di perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja diluar faktor yang sudah diteliti misalnya motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, atau yang lainnya yang dapat memberikan kontribusi tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

⁴⁹ B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi Dan Operasional*, (Jakarta : Bumi Aksara), hal : 262

⁵⁰ Aflatul Rima Ronia, *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pr. Trubus Alami*, *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)* Volume: 6, Nomor: 1, (Malang : Universitas Kanjuruhan, 2021), hal : 3

Dari hasil pemaparan diatas maka dapat di uraikan sebagaimana berikut :

- H₀₃ : Diduga tidak berpengaruh antara *reward system* dengan kinerja karyawan
- H₃ : Diduga terdapat pengaruh antara *reward system* dengan kinerja karyawan

