

BAB II

KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

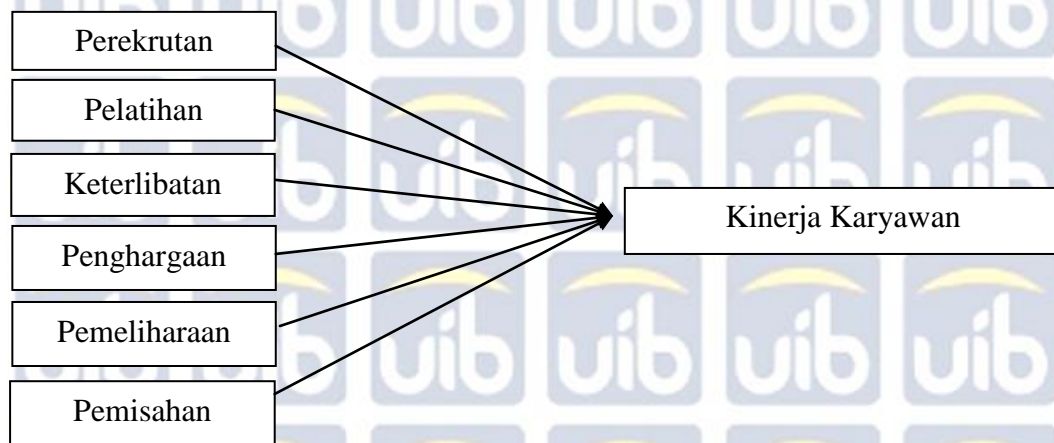
2.1 Model Penelitian Terdahulu

Tabiu dan Nura (2013), melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan yaitu hubungan antara perekrutan, pelatihan, keterlibatan, penghargaan, dan pemisahan. Tujuan penelitian agar mengetahui adanya tingkatan dalam bekerja dalam mencapai tujuan dalam suatu perusahaan.

Model penelitian Tabiu dan Nura (2013) pada gambar 2.1 berikut ini :

Gambar 2.1

Model pengaruh Perekrutan, Pelatihan, Keterlibatan, Penghargaan, Pemeliharaan, dan Pemisahan terhadap Kinerja Karyawan.



Sumber : Tabiu dan Nura (2013)

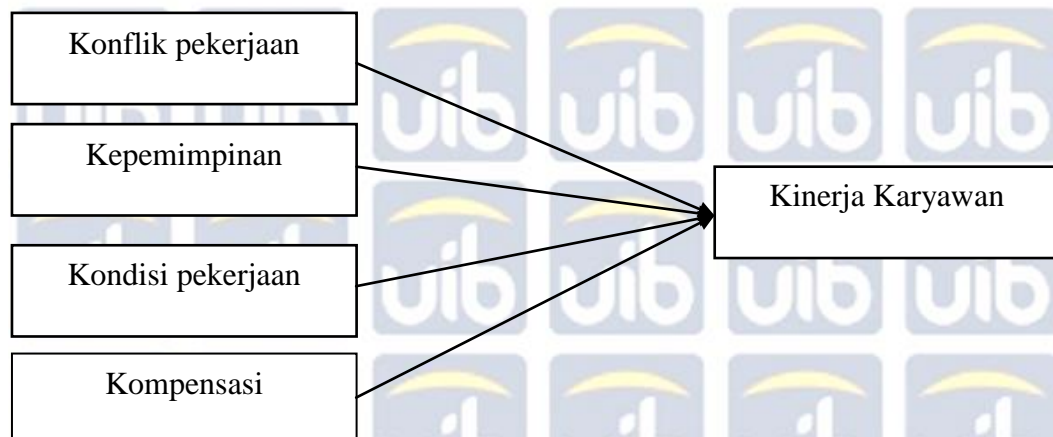
Penelitian yang dilakukan oleh M.Khan dan Jabbar (2013) Tujuan dari riset ini adalah untuk menjawab pertanyaan yang berlaku di benak pengusaha di sektor korporasi Pakistan karena berbagai faktor organisasi yang berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Studi ini mengidentifikasi

mereka variabel independen faktor yang berpengaruh signifikan terhadap tingkat motivasi karyawan dan pada gilirannya meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan menggunakan data asli yang dikumpulkan dari karyawan dalam delapan perusahaan.

Model penelitian M.Khan dan Jabbar (2013) pada gambar 2.2 berikut ini :

Gambar 2.2

Model pengaruh Konflik pekerjaan, Kepemimpinan, Kondisi pekerjaan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.



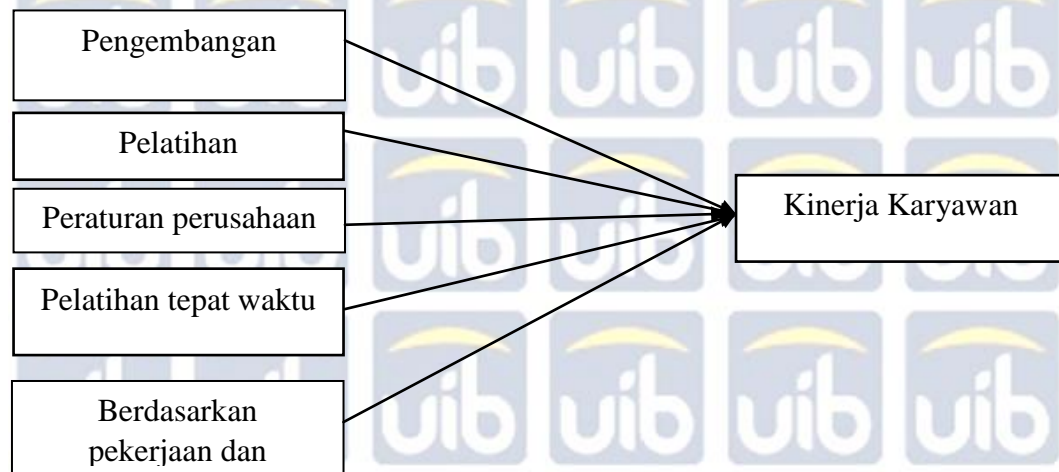
Sumber : M.Khan dan Jabbar (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Amin dan Saeed (2013). Tujuan dari penilaian kebutuhan pelatihan adalah untuk mengidentifikasi persyaratan kinerja atau kebutuhan dalam suatu organisasi untuk membantu mengarahkan sumber daya ke daerah-daerah Kebutuhan terbesar, mereka yang erat berhubungan dengan pemenuhan tujuan organisasi dan tujuan, meningkatkan produktivitas dan menyediakan produk dan layanan berkualitas.

Model penelitian Amin dan Saeed (2013) pada gambar 2.3:

Gambar 2.3

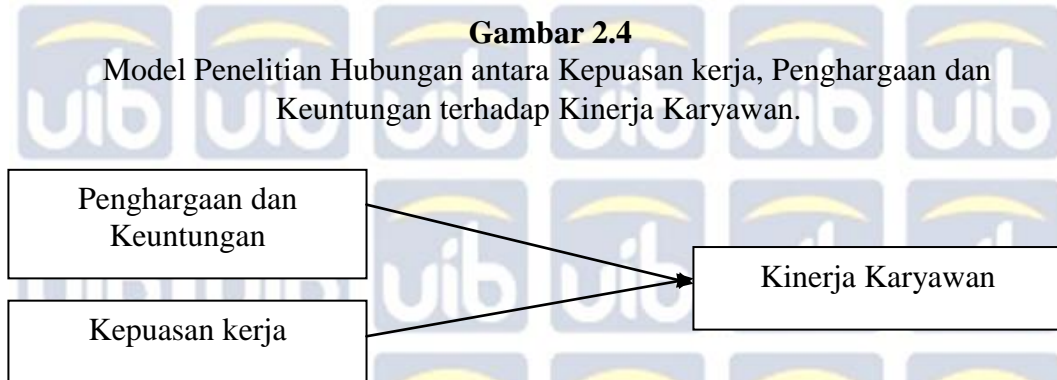
Model pengaruh Pelatihan, Pengembangan, Pelatihan tepat waktu, Peraturan perusahaan, Berdasarkan pekerjaan dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan.



Sumber : Amin dan Saeed (2013)

Indermun dan Saheedbayat (2013) melakukan penelitian mengenai hubungan antara kepuasan kerja, penghargaan dan keuntungan terhadap kinerja karyawan penelitian ini dilakukan di Turki. Tujuan penelitian yaitu agar menemukan hubungan signifikan antara kepuasan kerja, penghargaan dan keuntungan terhadap kinerja karyawan dan juga mengidentifikasi apakah penghargaan terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan lain dalam hal kompetitif dalam suatu perusahaan.

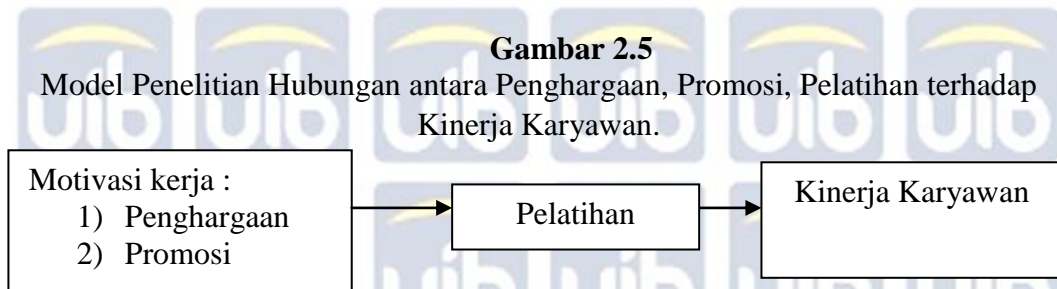
Model penelitian Indermun dan Saheedbayat (2013) pada gamabar 2.4:



Sumber : Indermun dan Saheedbayat (2013)

Asim (2013) melakukan penelitian mengenai hubungan antara motivasi kerja karyawan, penghargaan, promosi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Pakistan dengan tujuan penelitian adalah mengetahui apakah ada hubungan korelasi yang baik.

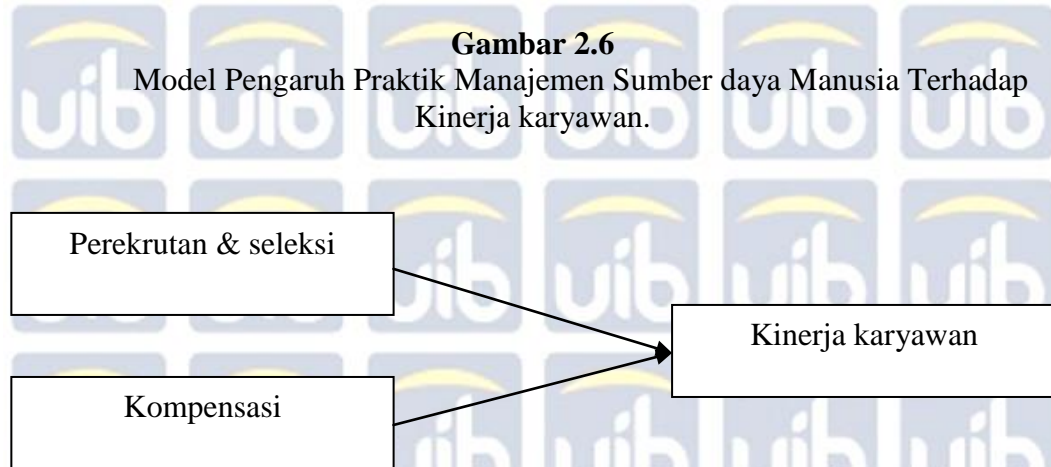
Model penelitian Asim (2013) pada gamabar 2.5:



Sumber : Asim (2013)

Al_Qudah *et al.*, (2014) melakukan penelitian mengenai hubungan antara praktik menejemen sumber daya manusia dimana dilakukan di *Malaysia Skill Institue (MSI)* . Penelitian ini dilakukan untuk meningkatkan perekrutan dan pengupahan di *MSI* yang sedang mengalami masalah jumlah staff administrasi yang terbatas sehingga menghambat kinerja karyawan.

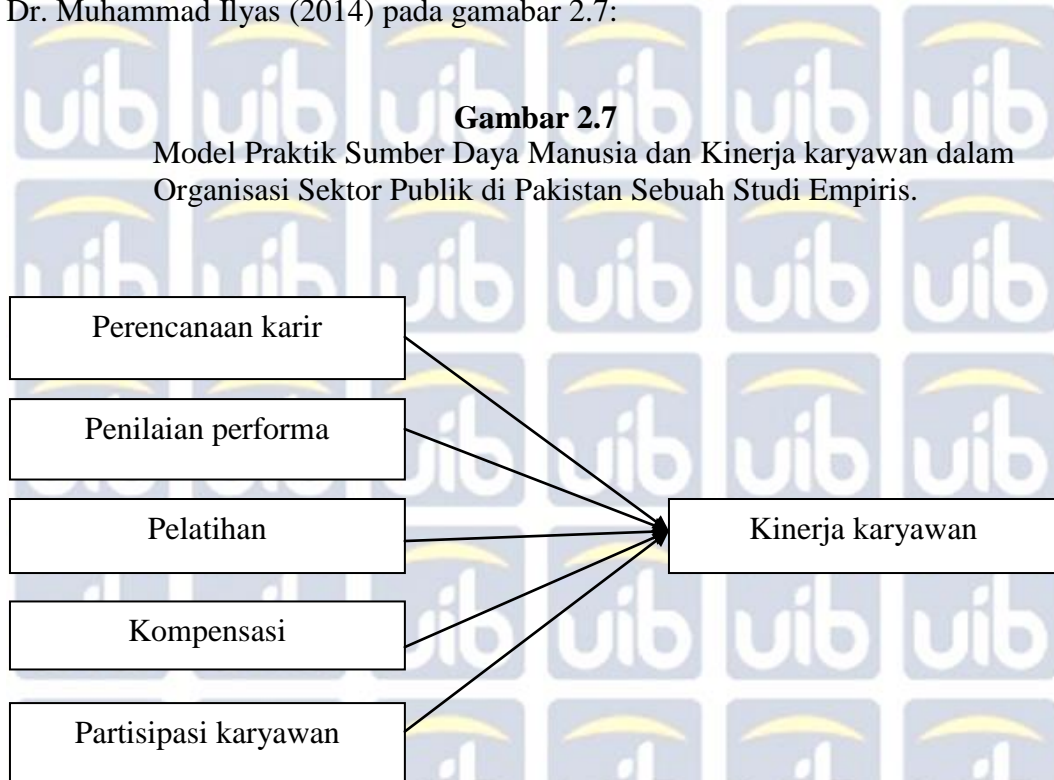
Model penelitian Al_Qudah *et al.*, (2014) pada gambar 2.6:



Sumber : Al_Qudah *et al.*, (2014)

Khalid *et al.*, (2014) melakukan penelitian tentang praktik manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan di Pakistan yang bertujuan untuk mengetahui tentang bagaimana penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif dan hubungan antara dampaknya terhadap kinerja karyawan.

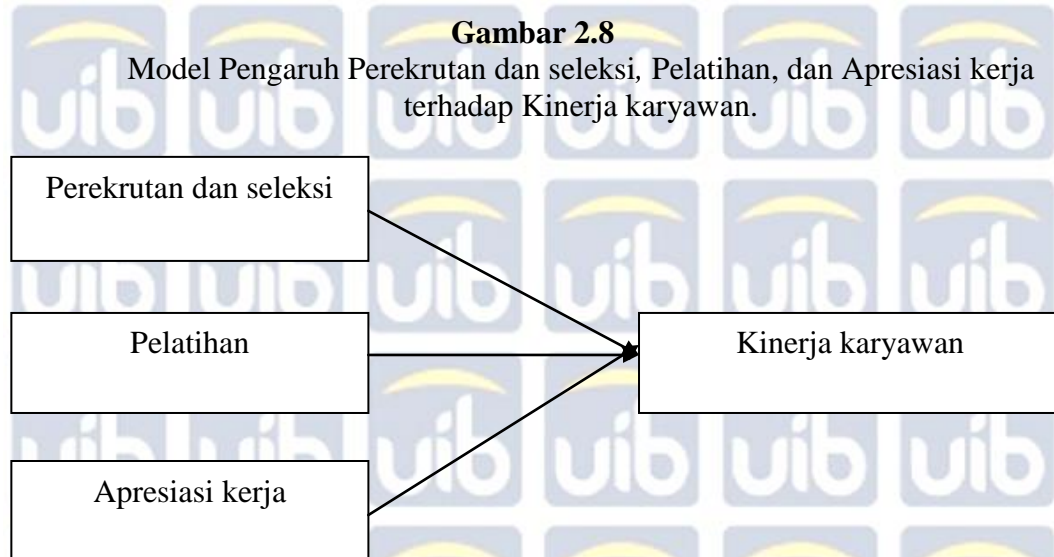
Model penelitian Muhammad Masqood Khalid, Chaudhry Abdul Rehman, dan Dr. Muhammad Ilyas (2014) pada gambar 2.7:



Sumber : Khalid *et al.*, (2014)

Tanver dan Shukat (2011) melakukan penelitian tentang hubungan antara praktik sumber daya manusia dan kinerja karyawan pada perusahaan sektor tekstil di Pakistan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah praktik sumber daya manusia termasuk rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan penilaian kerja, sebagai variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Model penelitian Tanver dan Shukat (2011) pada gamabar 2.8:



Sumber : Tanver dan Shukat (2011)

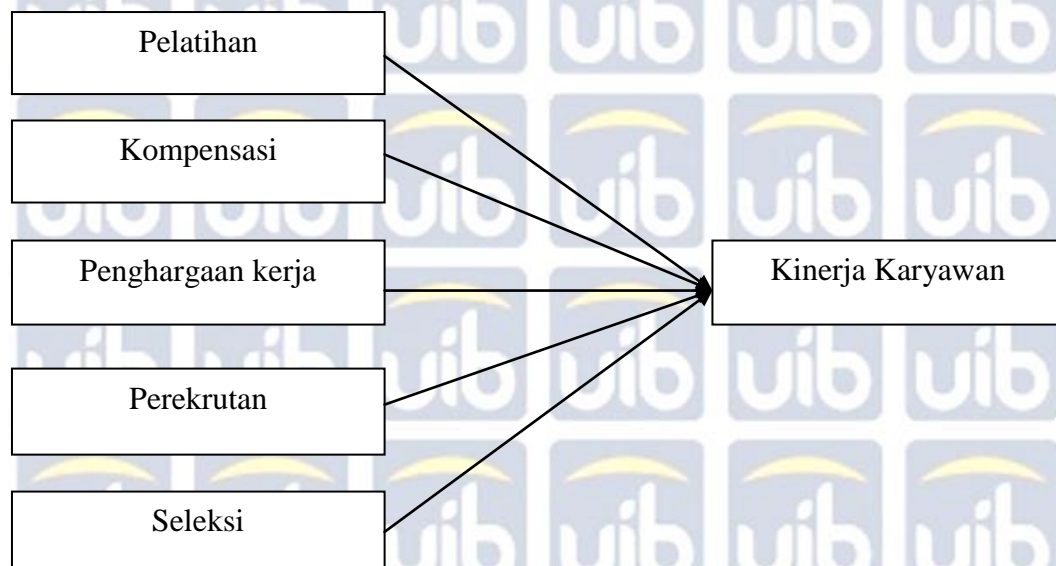
Penelitian lain dilakukan oleh mittar dan methew (2014) penelitian yang dilakukan pada perusahaan garmen di india tersebut fokus pada dampak dari praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengemukakan bahwa penelitian mengenai praktik sumber daya manusia masih sangat minim dalam negara berkembang. Padahal praktik manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian praktik manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang meningkatkan kinerja karyawan.

Model penelitian Suruchi Mittar dan Sibichan K. Mathew (2014) pada

gambar 2.9:

Gambar 2.9

Model Praktik Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor yang Meningkatkan Kinerja karyawan *Garment Manufacturing Firm (GMF)* di Delhi.



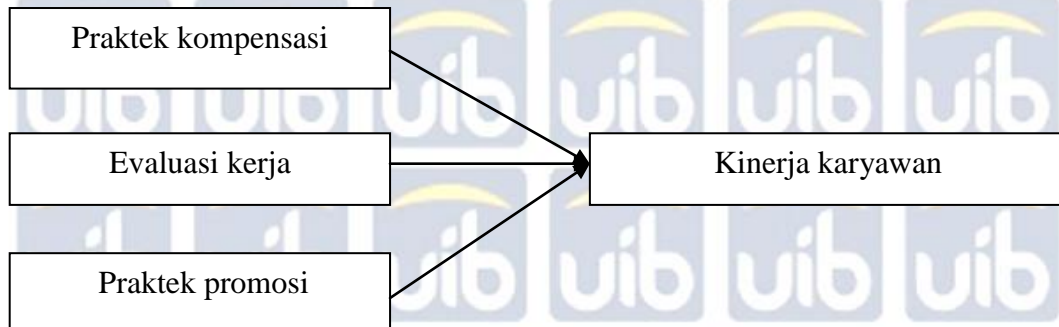
Sumber : Mittar dan Methew (2014)

Penelitian oleh Shazad *et al.*, (2014) bertujuan untuk menguji hubungan antara tiga komponen dari praktik sumberdaya manusia yaitu praktek kompensasi, praktik promosi dan evaluasi kinerja sebagai variabel independen dan hubungannya terhadap kinerja karyawan sebagai dependen. Penelitian ini dilakukan pada tenaga pengajar di beberapa universitas di Pakistan.

Model penelitian Malik Shahzad (2014) pada gambar 2.10:

Gambar 2.10

Model Pengaruh Praktek kompensasi, Evaluasi kerja, dan Praktek promosi Terhadap Kinerja karyawan.



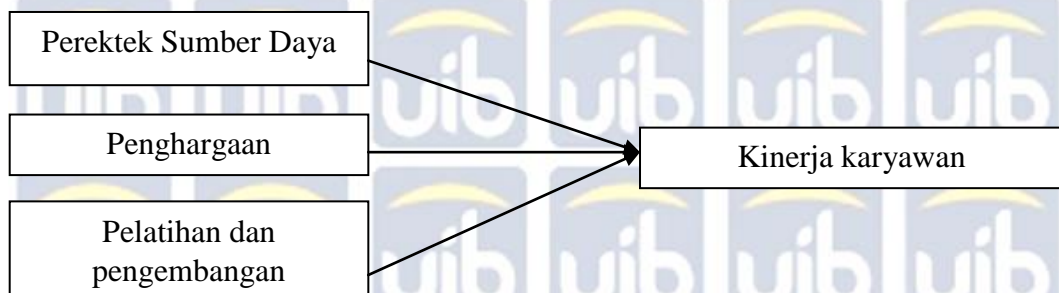
Sumber : Shazad *et al.*, (2008)

Naftal dan Busienei (2015) melakukan penelitian tentang hubungan antara strategi sumber daya manusia dan kinerja karyawan pada perusahaan di Kenya. Variabel independen dalam penelitian ini adalah termasuk Perektek Sumber Daya, Penghargaan, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja karyawan.

Model penelitian Naftal Mutahi dan J. R. Busienei (2015) pada gambar 2.11:

Gambar 2.11

Model Pengaruh Perektek Sumber Daya, Penghargaan, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja karyawan.



Sumber : Mutahi dan Busienei (2015)

Hameed *et al.*, (2014), melakukan penelitian yang bertujuan mengukur pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di negara Pakistan. Variabel terikat pada penelitiannya adalah Kinerja karyawan dan Variabelbebasnya adalah Kompensasi.

Model penelitian Hameed *et al.*, (2014) pada gambar 2.12:

Gambar 2.12

Model Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan.



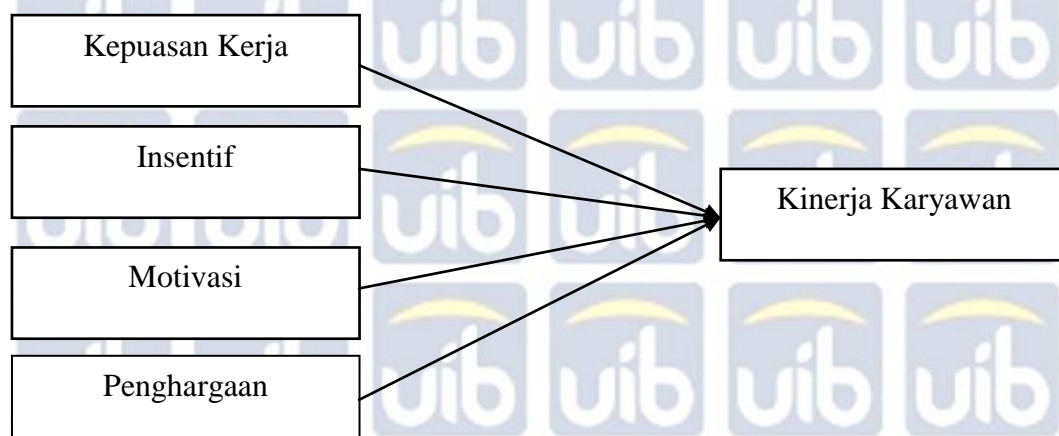
Sumber : Hameed *et al.*, (2014).

Idres dan Waqas (2012), Tujuan dari penelitian mencari pengaruh tingkat rabilitas yang model yang di gunakan. Meneliti tentang hubungan antara kepuasan kerja, insentif, motivasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.

Model penelitian Idres dan Waqas (2012) pada gambar 2.13:

Gambar 2.13

Model pengaruh kepuasan kerja, insentif, motivasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.



Sumber : Idres dan Waqas (2012).

Aktar *et al.*, (2012), Melaksanakan penelitian di negara Bangladesh, yang bertujuan untuk meneliti hubungan antara penghargaan terhadap kinerja karyawan.

Model penelitian Aktar *et al.*, (2012) pada gamabar 2.14:

Gambar 2.14
Model Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja karyawan.



Sumber : Aktar *et al.*, (2012).

Sajuyigbe *et al.*, (2013), Melakukan penelitian yang di lakukan di Nigeria. Tujuan dari penelitian adalah meneliti dampak penghargaan terhadap kinerja karyawan. Hadiah membantu manajemen untuk mempertahankan efisiensi dalam sebuah organisasi.

Model penelitian Sajuyigbe *et al.*, (2013) pada gamabar 2.15:

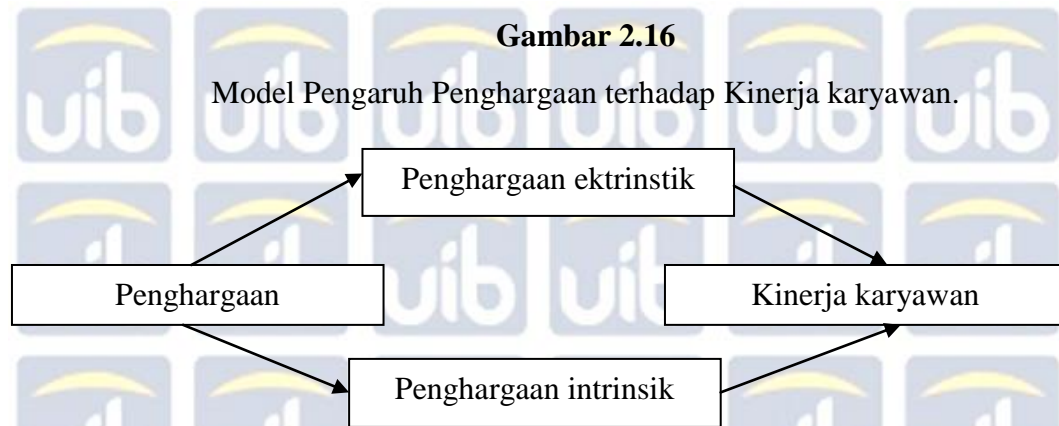
Gambar 2.15
Model Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja karyawan.



Sumber : Sajuyigbe *et al.*, (2013).

Ihensimah *et al.* (2015), Melakukan penelitian di Nigeria. Tujuan dari penelitian untuk menentukan apakah hubungan antara penghargaan terhadap kinerja karyawan.

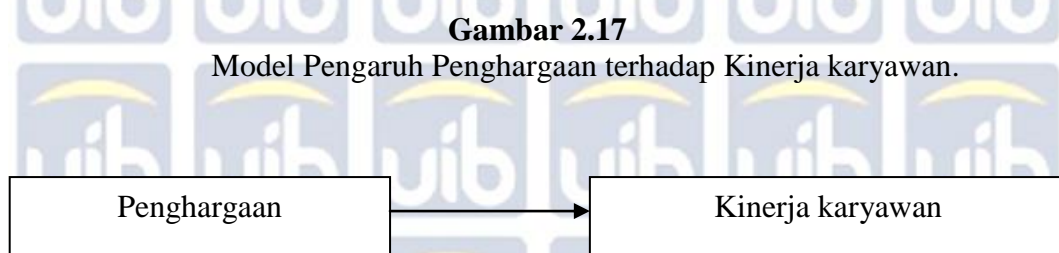
Model penelitian Ihensimah *et al.*, (2015) pada gambar 2.16:



Sumber : Ihensimah *et al.*, (2015).

Njaja *et al.*, (2013), Melakukan penelitian di negara Kenya. Manajemen penghargaan adalah salah satu cara yang digunakan oleh organisasi untuk menarik dan memperthankan karyawan, meningkatkan kinerja karyawan serta memfasilitasi mereka.

Model penelitian Njaja *et al.*, (2013) pada gambar 2.17:



Sumber : Njaja *et al.*, (2013).

2.2 Definisi variabel dependen

2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah produktifitas karyawan dan hasil yang menggambarkan perkembangan karyawan Mutahi dan Busienei 2015. Kinerja karyawan akan berpengaruh pada keefektivan perusahaan yakni keseluruhan dari tujuan organisasi. Menjelaskan kinerja kerja sebagai variabel tingkat individu, atau sesuatu yang dilakukan seseorang. Hal ini membedakannya dari konstruksi lebih menyeluruh seperti kinerja organisasi atau kinerja nasional yang merupakan variabel tingkat yang lebih tinggi

Menurut Al_Qudah *et al.*, (2014) Kinerja karyawan merupakan faktor besar yang mempengaruhi kinerja organisasi. Kinerja karyawan merupakan penggunaan pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan kemampuan dalam menjalankan misi yang di tetapkan seorang manajer dengan efektif dan efisien. Dan terpenting dari kinerja karyawan adalah biaya dapat di perhitungkan, kualitas dan kuantitas pekerjaan dapat di hitung, membantu perusahaan agar tetap hidup juga lebih baik, dapat memperkirakan dan mencapai hasil yang di inginkan dan pada akhirnya terdapat keputusan yang tepat.

2.3 Hubungan antar variabel

2.3.1 Hubungan antara Perekrutan terhadap Kinerja karyawan

Ini melibatkan dua proses yang saling terkait, perekrutan adalah proses menghasilkan kumpulan orang yang mampu untuk melamar pekerjaan ke sebuah

perusahaan sekali seleksi adalah proses dimana instrumen tertentu yang digunakan untuk memilih dari kolam pelamar orang yang paling cocok untuk pekerjaan itu mempertimbangkan tujuan manajemen pertimbangan dan persyaratan hukum Tabiu dan Nura (2013) Mengkategorikan perekrutan dan seleksi dalam tiga tahap mendefinisikan kebutuhan, menarik kandidat dan memilih kandiidat.

Proses perekrutan merupakan salah satu fungsi HRM yang paling penting karena merupakan titik masuk ke sebagian besar organisasi dan di samping itu di mana sebagian besar organisasi merekrut bakat yang mendorong tujuan dan kepentingan mereka. Hal ini juga mencerminkan kebutuhan dan filosofi organisasi yang tercermin dalam kaliber orang yang dipilih untuk pekerjaan itu. Berbagai teknik yang digunakan dalam proses perekrutan dan seleksi dan ini termasuk berbagai bentuk wawancara, pusat pengkajian, curriculum vitae, referensi antara lain.

Menurut Tabiu dan Nura (2013) Perekrutan adalah sebuah proses mendapatkan karyawan yang mempunyai kemampuan untuk menempati suatu hambatan tertentu. Biasanya proses ini di lanjutkan dengan proses seleksi. Terdapat beberapa penelitian yang menguji pengaruh Perekrutan terhadap kinerja karyawan dimana mereka mengatakan Perekrutan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan antara Pelatihan terhadap Kinerja karyawan

Pelatihan adalah modifikasi formal dan sistematis perilaku melalui pembelajaran yang terjadi sebagai hasil dari pendidikan, pengajaran,

pengembangan dan pengalaman yang direncanakan Amin dan Saeed (2013).

Pelatihan dapat di pekerjaan atau di luar pekerjaan tergantung pada kebutuhan yang bersangkutan. Pelatihan yang tepat diperlukan untuk berbagai kebutuhan seperti untuk memecahkan masalah terkait, untuk meningkatkan kinerja, dan juga untuk pembangunan berkelanjutan sumber daya manusia.

Tabiu dan Nura (2013) mendefinisikan pelatihan sebagai sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelatihan juga usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Pemberian program pelatihan yang efektif dapat memperbaiki sikap kinerja karyawan menjadi terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik melalui pelatihan karyawan, kesempatan untuk meningkatkan karir karyawan semakin besar. Karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerja yang lebih baik akan menjadi pertimbangan oleh perusahaan dalam memberikan promosi jabatan Tabiu dan Nura (2013).

Praktik Pelatihan merupakan salah satu aspek penting dari HRM diperlukan untuk menjaga agar organisasi mampu unggul di banding pesaing. Penelitian yang dilakukan oleh Mutahi dan Busienei (2015) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan dimana perusahaan yang memberikan Pelatihan secara sistematis akan menjadi lebih produktif.

2.3.3 Hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Kompensasi merupakan pemberian kepada pegawai sesuatu yang di terima pegawai sebagai balas jasa atas prestasinya kepada perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. Imbalan ekonomi biasanya diberikan dalam bentuk gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif dan lain-lain. Imbalan yang bersumber dari luar atau di sebut juga dengan imbalan yang berbentuk uang seperti gaji, tunjangan dan lain-lain M.Khan dan Jabbar (2013).

Proses kompensasi didasarkan pada filosofi kompensasi dan pendekatan yang dikembangkan dan diawasi untuk memberikan dan mempertahankan jenis dan tingkat kompensasi finansial M.Khan dan Jabbar (2013) berpendapat bahwa manajemen kompensasi adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia (SDM) dan bergerak ke arah kinerja organisasi. Hal ini menyebabkan untuk merancang dan melaksanakan rencana kompensasi yang diarahkan ke perangkat tambahan tersebut organisasi dan produktivitas karyawan. Pentingnya praktek HR di negara-negara terbelakang telah diakui oleh M.Khan dan Jabbar (2013). Ada banyak Variabel yang termasuk dalam praktik HR tetapi dalam penelitian ini praktek kerja tiga HR termasuk yang kompensasi, promosi dan evaluasi kinerja. Alasan utama memilih tiga praktek ini didasarkan pada Bahkan diwakili oleh bahwa di negara-negara belum berkembang fisiologis persyaratan (kompensasi, promosi dan evaluasi kinerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Evaluasi kinerja dan promosi praktek biasanya didasarkan pada kriteria standar, tindakan dan strategi dan dieksekusi oleh karyawan yang mampu dan terampil organisasi. Persepsi karyawan tentang

kesetaraan ini praktek menghitung banyak. Promosi adalah pengakuan upaya karyawan dan pengabdian untuk bekerja. Setiap karyawan ingin menerima imbalan untuk kinerja yang baik. Pakistan adalah pasar yang muncul di mana Sumber Daya Manusia (SDM) praktek dituntut untuk lebih terlihat di organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi bersama-sama.

2.3.4 Hubungan antara Penghargaan terhadap Kinerja karyawan

Penghargaan adalah jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan. Mutahi dan Busienei (2015) Penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

Proses remunerasi sangat penting dan sumber pertikaian di kebanyakan organisasi. Ini berkaitan dengan orang-orang yang bermanfaat sesuai dengan nilai mereka dalam organisasi. Hal ini berkaitan dengan kedua imbalan keuangan dan non keuangan dan mencakup strategi, filosofi rencana dan proses yang digunakan oleh organisasi untuk mengembangkan dan memelihara sistem penghargaan.

Strategi HRM inklusif dan efektif memiliki pendekatan yang koheren untuk imbalan sebagai salah satu komponen yang paling sentral Mutahi dan Busienei (2015). Hal ini memainkan peran motivasi dalam manajemen maka pentingnya melekat padanya. Strategi Bayar termasuk membayar kinerja terkait, produksi berbasis membayar, keterampilan berbasis, berbasis pengetahuan dan basis gaji.

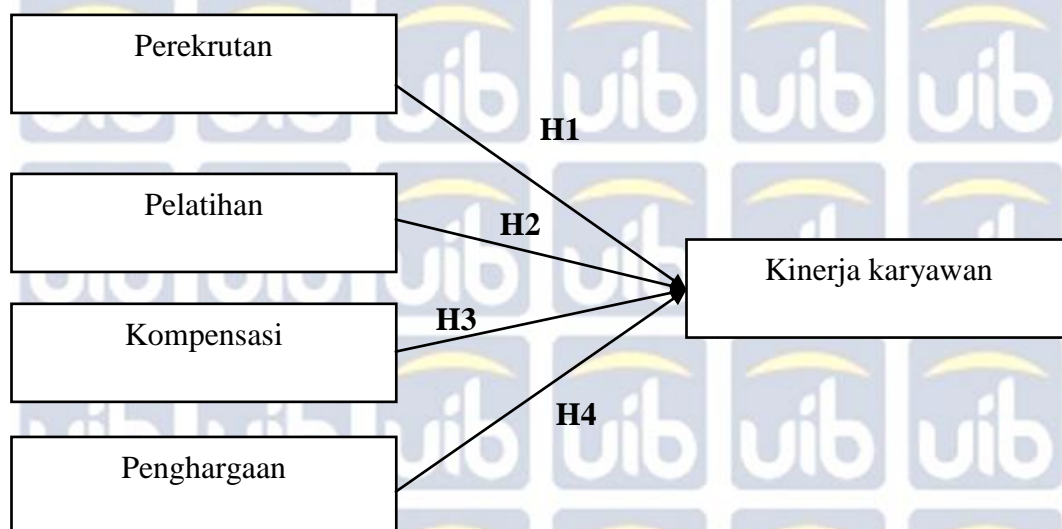
2.4 Model Penelitian dan Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang telah penulis bahas dalam tulisan diatas, maka penulis merumuskan model penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

2.4.1 Model Penelitian

Gambar 2.18

Analisis Pengaruh Perekrutan, Pelatihan, Kompensasi, dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Bintang Tiga dan Empat Kota Batam.



Sumber : Tabiu dan Nura (2013), M.Khan dan Jabbar (2013) dan Mutahi dan Busienei (2015).

2.4.2 Perumusan Hipotesis

Berdasarkan model penelitian diatas, maka perumusan hipotesis dari permasalahan diatas adalah sebagai berikut :

H1 : Perekrutan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Penghargaan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan