

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana.

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

2.1.1.2. Manfaat dan Tujuan Kinerja karyawan

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017:66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- 1) Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
- 2) Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari penyebabnya.
- 3) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- 4) Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- 5) Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- 6) Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rozarie (2017:64) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/*public* sekaligus juga

sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

Selanjutnya menurut Greenberg & Baron dalam Rozarie (2017:64) menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”.

Kemudian menurut Kreitner & Kinicki dalam Rozarie (2017:66) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

- 1) Administrasi penggajian
- 2) Umpan balik kinerja
- 3) Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
- 4) Mendokumentasi keputusan kepegawaian
- 5) Penghargaan terhadap kinerja individu
- 6) Mengidentifikasi kinerja buruk
- 7) Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
- 8) Menetapkan keputusan promosi
- 9) Pemberhentian pegawai
- 10) Mengevaluasi pencapaian tujuan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal karyawan itu sendiri.

2.1.1.3. Jenis-Jenis Kinerja Karyawan

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selanjutnya menurut Robbins dalam Rozarie (2017:65) penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi. Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah:

- 1) Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
- 2) Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
- 3) Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.
- 4) Pendekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dari suatu karyawan terdiri dari beberapa jenis yang memiliki tujuannya masing-masing.

2.1.1.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Sebagaimana menurut Sutrisno (2009:111) menyebutkan “faktor yang ikut mempengaruhi prestasi atau kinerja karyawan adalah pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan”.

Selanjutnya menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

- 1) Efektivitas dan efisiensi.
- 2) Otoritas (wewenang).
- 3) Disiplin.
- 4) Inisiatif.

Adapun penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting

dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

- 2) Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
- 3) Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- 4) Inisiatif. Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

2.1.1.5. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan perlu dinilai untuk memberikan gambaran atas pencapaian mengenai prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan. Hal tersebut dapat dinilai melalui beberapa hal seperti sebagaimana berikut disampaikan oleh beberapa ahli:

Menurut Simamora dalam Masram (2017:142) menyatakan “meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria kerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja karyawan yaitu:

- 1) Stabilitas dan Konsistensi. Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya.
- 2) Evaluasi Kinerja Anggota Organisasi. Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- 3) Efektivitas Individu Anggota Organisasi. Kriteria yang baik haruslah sensitive terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan.
- 4) Dapat diukur. Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Selanjutnya menurut Sastrohadiwiryo dalam Masram (2017:143)

menyebutkan unsur-unsur yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja adalah:

- 1) Kesetiaan. Kesetiaan yang dimaksud adalah tekat dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.
- 2) Hasil kerja. Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Tanggung jawab. Yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
- 4) Ketaatan. Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.
- 5) Kejujuran. Yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- 6) Kerjasama. Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
- 7) Prakarsa. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.
- 8) Kepemimpinan. Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Selanjutnya menurut Masram (2017:147) unsur-unsur dalam kinerja adalah prestasi, ketaatan dan prakarsa.

Dengan demikian tujuan ditetapkan indikator kinerja itu adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diharapkan telah tercapai atau belum.

2.1.2. Rekrutmen

2.1.2.1. Pengertian Rekrutmen

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu melalui sistem rekrutmen. Untuk dapat memperoleh SDM yang berkualitas dan dengan jumlah yang memadai, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan tersebut.

Sebagaimana menurut Sutrisno (2009:45) menyatakan “Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi”.

Selanjutnya menurut Kasmir (2016:93) menyatakan “Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan”.

Kemudian menurut Bangun (2012:140) menyebutkan “Rekrutmen merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan suatu kegiatan yang berisi proses dalam hal mencari, mengadakan sampai menemukan kandidat pelamar untuk bekerja di perusahaan kita sesuai dengan kebutuhan dan syarat yang perusahaan berikan.

2.1.2.2. Manfaat dan Tujuan Rekrutmen

Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh

karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Disamping itu rekrutmen juga memiliki manfaat dan tujuan bagi perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009:60) menyebutkan “Tujuan dari rekrutmen adalah mencari calon yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan. Dengan kata lain, tujuan rekrutmen tidak hanya mencari orang yang baik tetapi juga orang yang tepat bagi jabatan tersebut dalam tatanan dan lingkungan budaya perusahaan”.

Selanjutnya menurut Kasmir (2016:90) menyatakan “Manfaat yang paling penting dalam rekrutmen adalah mendapatkan sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi sesuai target yang telah ditentukan”.

Kemudian menurut Kasmir (2016:95) menyebutkan “dalam praktik pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu:

1. Memperoleh sumber tenaga kerja yang professional.
2. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi.
3. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar.
4. Untuk kebutuhan seleksi”.

Selanjutnya menurut Bangun (2012:144) secara khusus, “tujuan dari rekrutmen antara lain:

1. Agar sesuai dengan program dan strategi perusahaan. Sebelum melaksanakan kegiatannya, perusahaan terlebih dahulu menetapkan program dan strategi untuk mencapai sarannya.
2. Untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan panjang, berkaitan dengan perubahan dalam perusahaan, perencanaan sumber daya manusia, rancangan pekerjaan, dan analisis pekerjaan.
3. Untuk mendukung kebijaksanaan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang beragam.

4. Membantu dalam meningkatkan keberhasilan proses pemilihan tenaga kerja dengan mengurangi calon karyawan yang jelas tidak memenuhi syarat menjadi karyawan.
5. Mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang baru bekerja.
6. Sebagai upaya dalam mengkoordinasi penarikan dengan program pemilihan dan pengembangan tenaga kerja.
7. Melakukan evaluasi efektif tidaknya berbagai teknik yang dilakukan dalam penarikan tenaga kerja.
8. Memenuhi kegiatan perusahaan untuk mendukung program pemerintah dalam hal mengurangi tingkat pengangguran”.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manfaat dan tujuan dari rekrutmen adalah untuk memperoleh dan menyediakan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan untuk kebutuhan seleksi. Dengan tersedianya calon tenaga kerja selanjutnya adalah memilih tenaga kerja yang sudah direkrut melalui proses seleksi.

2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen

Kegiatan rekrutmen merupakan kelanjutan dari apa yang sudah direncanakan dalam perencanaan tenaga kerja sebelumnya. Kebutuhan tenaga kerja yang sudah direncanakan, baik dari segi jumlah maupun kualifikasi yang diinginkan harus segera direalisasikan sesuai waktunya untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja tersebut akan diperoleh dengan berbagai cara melalui rekrutmen.

Menurut Kasmir (2016:89) menyatakan “4 faktor yang paling penting untuk diketahui dalam proses rekrutmen, yaitu:

1. Sumber tenaga kerja yang potensial untuk direkrut.
2. Membuat cara agar pelamar tertarik untuk melamar.
3. Memenuhi kualifikasi yang diinginkan
4. Pertimbangan jumlah biaya yang dikeluarkan”.

Selanjutnya menurut Bangun (2012:152) menyatakan “beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam proses rekrutmen, antara lain:

1. Biaya dan Manfaat atau Penarikan Tenaga Kerja.
2. Waktu yang Diperlukan untuk Mengisi Lowongan.
3. Komunitas dan Kualitas Penarikan Tenaga Kerja”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor dalam proses rekrutmen berisi dari kemampuan perusahaan dalam memilih dan menentukan pekerja yang baik untuk memenuhi kualifikasi perusahaan.

2.1.2.4. Indikator Rekrutmen

Pihak manajemen tentu mengharapkan tenaga kerja yang benar-benar memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan. Untuk itu dalam melakukan rekrutmen harus benar-benar dijalankan secara professional dengan memerhatikan dan melaksanakan proses rekrutmen yang sesuai dengan ilmu manajemen SDM. Oleh karena itu dibutuhkan beberapa indikator untuk membentuk rekrutmen yang baik.

Menurut Kasmir (2016:91) menyatakan “indikator yang perlu diperhatikan dalam proses rekrutmen yaitu:

1. Harus objektif.
2. Tidak diskriminasi.
3. Hindarkan *hello effect*
4. Memenuhi aturan yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa agar proses rekrutmen berhasil dan memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan dibutuhkan beberapa indikator yang sudah dipertimbangkan perusahaan sebelumnya.

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Manajemen telah menggunakan banyak metode untuk memperbaiki motivasi. Adapun pengertian dari motivasi adalah sebagai berikut:

Menurut Mathis & Jackson dalam Bangun (2012:312) menyebutkan “motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan”.

Selanjutnya menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2009:110) mengemukakan bahwa “motivasi adalah suatu rangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai”.

Kemudian menurut Siagian dalam Sutrisno (20019:110) menyatakan bahwa “motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau

menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan motivasi didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur demi mencapai suatu tujuan tertentu. Menurunnya semangat kerja merupakan ciri dari kurangnya motivasi yang dirasakan oleh kebanyakan pekerja. Oleh karena itu pada beberapa situasi perusahaan harus mampu menentukan strategi yang tepat untuk menarik perhatian karyawan agar dapat termotivasi dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.3.2. Manfaat dan Tujuan Motivasi

Berbagai hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan penurunan tingkat perputaran dan absensi kerja. Motivasi itu sendiri tentunya memiliki manfaat dan tujuan sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini.

Menurut Bangun (2012:313) menyebutkan bahwa “manfaat pemberian motivasi adalah untuk mengukur intensitas karyawan, pencapaian tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan karyawan”.

Selanjutnya menurut Gitosudarmono dalam Sutrisno (2009:111) menyatakan “motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai”.

Selanjutnya menurut Jones dalam Sutrisno (20019:110) yang menyatakan “motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan”.

Jadi dapat disimpulkan berdasarkan pendapat para ahli diatas bahwa motivasi memiliki manfaat untuk menjadi penggerak dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Karena motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi terbentuk karena adanya dorongan dari dalam ataupun luar pihak yang termotivasi. Hal tersebut sebagaimana yang disimpulkan oleh berapa para ahli berikut. Menurut Herzberg dalam Yusuf (2015:270) menyebutkan faktor-faktor yang menyebabkan motivasi karyawan terdiri dari:

- 1) Prestasi
- 2) Promosi Jabatan
- 3) Pengakuan
- 4) Pekerjaan itu sendiri
- 5) Penghargaan
- 6) Tanggungjawab
- 7) Keberhasilan dalam bekerja
- 8) Pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Sedangkan faktor-faktor higienis penyebab motivasi terdiri dari:

- 1) Gaji
- 2) Kondisi Kerja
- 3) Status

- 4) Kualitas Supervisi
- 5) Hubungan Antarpribadi
- 6) Kebijakan dan Administrasi Perusahaan.

Selanjutnya menurut Clelland dalam Yusuf (2015:271) menyatakan bahwa seseorang termotivasi dapat dipengaruhi atau terdorong karena situasi dan peluang yang ada.

Kemudian menurut Yusuf (2015:264) menyatakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat diberi kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi pada setiap individu berbeda, tergantung dari sudut pandang mana dan dalam kondisi seperti apa.

2.1.3.4. Indikator Motivasi

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan indikator-indikator tertentu sebagai penilaian.

Sebagaimana menurut Yusuf (2015:264) menyebutkan yang tergolong indikator motivasi kerja adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*ability*).

Selanjutnya menurut Maslow dalam Yusuf (2015:265) menyebutkan motivasi kerja dibentuk oleh dua teori yaitu *content* dan *process*. Adapun penjelasan mengenai dua teori tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) *Employee Needs*. Seseorang pekerjaan mempunyai sejumlah kebutuhan yang hendak dipenuhi.

- 2) *Organizational Incentives*. Organisasi mempunyai sejumlah *rewards* untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pekerja.
- 3) *Perceptual Outcomes*. Pekerja biasanya mempunyai sejumlah persepsi mengenai nilai dari *rewards* organisasi, hubungan antara prestasi kerja dengan *rewards* dan kemungkinan yang bisa dihasilkan melalui usaha-usaha mereka dalam prestasi kerjanya.

Kemudian Maslow dalam Yusuf (2015:266) juga memiliki teori hierarki yang menjadi motivasi utama tentang kebutuhan manusia yang meliputi:

- 1) Kebutuhan fisik.
- 2) Kebutuhan keamanan.
- 3) Hal memiliki dan kebutuhan akan cinta kasih.
- 4) Kebutuhan-kebutuhan harga diri.
- 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri.

2.2. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Tahun	Nama Peneliti	Juluk Penelitian	Hasil Penelitian
2014	Ridwan Isya Luthfi, Heru Susilo, M. Faisal Riza	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya).	Hasil analisis statistic inferensial untuk pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan sosial dan kebutuhan pertumbuhan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang diketahui dari nilai uji F_{hitung} 24,154 dan dengan tingkat signifikansi 0,000 ($P < 0,05$). Selain diketahui secara parsial juga memiliki

			pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2015	Ari Sutrischastini	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul	Hasil analisis menunjukkan bahwa insentif, motif, harapan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2016	Syarah Analia, Mahendra Fakhri	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro	Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil variabel motivasi kerja (x) sebesar 10,230 dan tabel 2,011 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga motivasi kerja (x) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (y)
2016	Gilang Meidizar, Anthon Rustono	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk)	Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh sebesar 42,3% terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 57,7% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lain.

2.3. Kerangka Koseptual

Besarnya laba atau keuntungan dari perusahaan, salah satunya tergantung dari sumber daya yang dimilikinya, baik sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana atau sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan laba dan kemajuan suatu usaha. Artinya sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan guna memperoleh keuntungan. Maka tidak heran jika banyak perusahaan menempatkan sumber daya manusia sebagai asset utama perusahaan dan sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang dimilikinya.

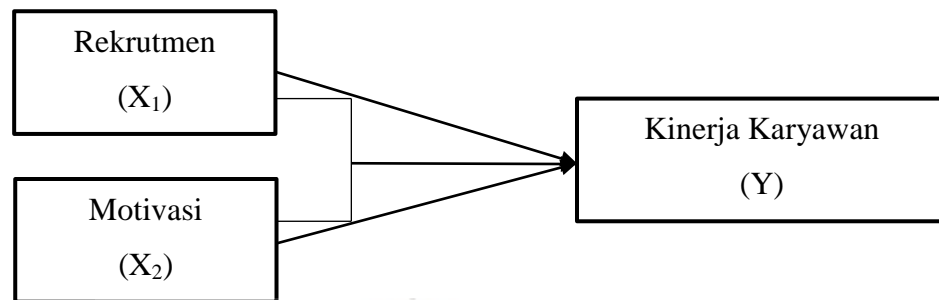
Dewasa ini memang peranan teknologi sudah banyak mulai menggantikan peranan sumber daya manusia. Namun tetap saja sumber daya manusia selalu dibutuhkan untuk menggerakkan teknologi yang dimilikinya. Sehingga tidak heran kombinasi keduanya akan menghasilkan keuntungan yang berlimpah bagi perusahaan. Karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang dimiliki tetap masih membutuhkan jasa manusia. Dan sumber daya manusia yang berkualitas akan menunjukkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Agar sumber daya yang diperoleh memberikan kinerja yang baik ketika bekerja, oleh karena itu perusahaan harus memilih sumber daya yang berkualitas untuk menduduki posisi yang dibutuhkan pada perusahaan. Dalam memperoleh sumber daya yang diinginkan dapat diperoleh melalui proses rekrutmen yang tepat.

Setelah karyawan berhasil direkrut melalui serangkaian proses seleksi, selanjutnya perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan pada perusahaan. Karena jika perusahaan yang sudah di rekrut tidak betah bekerja sampai mengundurkan diri, maka perusahaan harus kehilangan dana untuk melakukan rekrutmen ulang dan kehilangan efektivitas dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan imbalan yang setimpal sehingga karyawan memiliki motivasi bekerja pada perusahaan. Karena motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. oleh karena itu,

faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Sehingga berdasarkan uraian diatas, disimpulkan melalui gambar kerangka konseptual berikut dibawah ini:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:159) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Dari rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran pada PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan.
2. Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran pada PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan.
3. Ada pengaruh Rekrutmen dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran pada PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan.