

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang penting pada suatu perusahaan agar dapat bertahan pada era globalisasi seperti sekarang ini. Perusahaan-perusahaan bersaing sangat ketat demi menjaga serta meningkatkan performa perusahaan itu sendiri. Dibutuhkan beberapa strategi untuk menjaga stabilitas performa perusahaan, salah satunya Sumber Daya Manusia (SDM). Dengan kata lain, perusahaan yang ingin bertahan dan berkembang harus meningkatkan SDM secara efektif dan efisiensi. SDM adalah faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia.¹ Se jauh apa perkembangan suatu perusahaan tidak akan lepas dari kualitas Sumber Daya Manusia.

Lembaga Perbankan Syariah merupakan sebuah badan usaha yang bergerak dalam sektor jasa keuangan yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah, yang mana Bank Syariah akhir-akhir ini berkembang cukup pesat. Bank Syariah merupakan perusahaan dalam lingkup lembaga keuangan berbasis Syariah yang juga membutuhkan MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) dalam menjalankan operasional sistemnya. MSDM adalah rancangan

¹Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, Nunung Ayu Sofiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, (Yogyakarta: ANDI, 2018), 3

sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.² MSDM juga merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. MSDM berupaya bekerja secara optimal agar sumber daya manusia dapat digunakan perusahaan untuk mencapai tujuannya . Oleh karena itu, dari MSDM ini perusahaan bisa mendapat dan memelihara sumber daya manusia tersebut pada tempat atau posisi tertentu untuk bertanggung jawab atas persyaratan yang telah diberikan kepada tenaga kerja. Dengan MSDM yang sesuai harapan akan menjadikan perusahaan sesuai dengan harapan juga.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja mempunyai potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus bisa dimanfaatkan dengan sebaik mungkin sehingga mampu memberikan output yang optimal. Keberadaan SDM itu sendiri tidak luput dari berbagai cara pencarian SDM yang sering kita dengar yaitu rekrutmen.³

Rekrutmen merupakan salah satu cara ataupun proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat untuk sebuah perusahaan, khususnya bank syariah. Dimana, rekrutmen adalah suatu proses yang dilakukan organisasi dalam mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan,

²Mamik, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2014), 22

³Rahmi Hermawati, Septi Indriyani, "Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Sinerg Intii Pelangi" *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 (September, 2019): 25, <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v3i1.3366>.

seperti identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.⁴ Rekrutmen juga merupakan proses pencarian tenaga kerja yang nantinya akan ditarik dan dipekerjakan (baik dari dalam maupun dari luar perusahaan) untuk mengisi lowongan yang kosong pada pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan. Maka, rekrutmen disini harus dijalankan dengan baik dan benar, karena nantinya akan berpengaruh pada perkembangan dari perusahaan itu sendiri. Pelaksanaan sistem rekrutmen yang tujuannya untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu untuk mencapai target perusahaan.

Setelah rekrutmen berhasil dijalankan dan perusahaan mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan yang mereka inginkan, biasanya sebuah perusahaan akan memberikan kompensasi kepada karyawan untuk mempertahankan karyawannya. Kompensasi disini ialah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang berupa upah/gaji pokok yang pembayarannya diterima karyawan secara bulanan, mingguan ataupun setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Pemberian kompensasi dapat membuat karyawan lebih termotivasi, jika kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan dan apa yang dikerjakan.⁵

Kompensasi menurut Hasibuan yaitu pendapatan seperti uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas

⁴Ari Soeti Yani, Rinaldo, "Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengawasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Titian Abadi Lestari", *jurnal Studi ekonomi*, 1 (Januari-Juni, 2017): 57, <https://doi.org/10.31334/bijak.v14i2.11>.

⁵*Ibid.*, 58

jasanya untuk perusahaan. Balas jasa tersebut diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Sehingga karyawan akan termotivasi untuk bertanggungjawab pada pekerjaan yang mereka kerjakan, dan perusahaan mengerti dan memperhatikan betul kebutuhan karyawannya yang bekerja untuk mendapatkan uang berbentuk gaji.⁶ Sedangkan menurut Rivai, Kompensasi yaitu suatu pemberian berupa fasilitas perusahaan, kenyamanan dalam bekerja, dan peluang promosi akan jabatannya di perusahaan.⁷ Maka dari itu kompensasi bisa disebut sebagai salah satu faktor kelangsungan dari tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Yang mana kompensasi tersebut berupa gaji, bonus, dan fasilitas bagi karyawannya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Keterkaitan rekrutmen dan kompensasi dalam sebuah perusahaan sangat penting dalam kelangsungan perusahaan itu sendiri. Begitu pula pentingnya Kinerja Karyawan terhadap kelangsungan perusahaan, yang mana kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja para individual yang nantinya akan diberikan kepada perusahaan dimana tempatnya bekerja. Sehingga setiap karyawan mempunyai kualitas dan kuantitas tersendiri dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan. Ketika karyawan bertanggung jawab atas

⁶Rahmi Hermawati, Septi Indriyani, "Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Sinerg Intii Pelangi" *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 (September, 2019): 25, <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v3i1.3366>.

⁷ Edrick Leonardo, Fransisca Adreani, "Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Kopanitia" *AGORA*, 2 (2015), 28

kewajibannya bisa dikatakan bahwasannya karyawan tersebut telah berhasil menyelesaikan target dari perusahaan pada bagian/posisi karyawan itu sendiri.

Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan pada BPRS SPM Pamekasan, kinerja masih merupakan faktor yang penting bagi perusahaan dalam memajukan usahanya. Dapat dilihat dari perkembangan kinerja karyawan yang baik dalam membuat produk-produk BPRS SPM Pamekasan menjadi produk unggulan di mata masyarakat, khususnya Pamekasan. Perkembangan kinerja dapat disebabkan dari rekrutmen dan kompensasi yang dilakukan BPRS SPM Pamekasan. Akan tetapi menurut peneliti sebelumnya yaitu Anisatul Maghfiroh, yang menyebutkan bahwa sumber daya manusia yang tergabung di BPRS SPM Pamekasan bukan dari ekonomi syariah atau perbankan syariah, bahkan ada juga pendidikan terakhir yang ditempuh cukup Sekolah Menengah Atas (SMA).⁸ Karena perekrutan SDM yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan itu, SDM yang sudah mempunyai keahlian dan kemampuan dengan bidangnya. Cara ini bertujuan agar kesulitan mencari dan melatih karyawan dapat dihindari. karena apabila gagal dalam melakukan perekrutan karyawan akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karna kompensasi merupakan cara perusahaan untuk mempertahankan tenaga kerjanya dan memotivasi karyawan mencapai target perusahaan. Ketidaksesuaian kompensasi yang diberikan

⁸ Linda Sari, Ridan Mahtadi, Mansur, "Analisis Manajemen Sumber Daya Insani pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah", *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Keuangan Syariah*. Vol. 1, No. 2, April-Desember 2020.

perusahaan, dapat menyebabkan kinerja karyawan berkurang dan bahkan bisa menjadi alasan karyawan untuk mengundurkan diri.

Sebagaimana dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Rahmi Hermawati dan Septi Indriyani, bahwa rekrutmen berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena besarnya nilai korelasi/hubungan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan (R) yaitu sebesar 0,667 dimana diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,444 yang berarti pengaruh variabel bebas rekrutmen terhadap variabel kinerja karyawannya adalah sebesar 44,4%.⁹

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Marhamila Sari, Misransyah Akos dan Muhammad Akbar, menyatakan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dengan tingkat signifikan juga didukung oleh nilai T_{hitung} sebesar $0.973 < T_{tabel}$ sebesar 2.131 dengan tingkat signifikan p value X_1 (0.766) $> \alpha$ ($0,05$). Dilihat dari sumbangan variabel rekrutmen terhadap kinerja pegawai pemerintah non PNS dengan r^2 sebesar 0.028 ini menunjukkan bahwa hanya 2,8 % kontribusi yang dapat diberikan rekrutmen kepada peningkatan kinerja pegawai pemerintah non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin.¹⁰

Selanjutnya menurut penelitian yang dilakukan oleh Edrick Leonardo dan Fransisca Adreani, menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena nilai t hitung dari variabel

⁹Rahmi Hermawati, Septi Indriyani, "Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Sinerg Intii Pelangi" *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 (September, 2019): 38, <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v3i1.3366>.

¹⁰Marhamila Sari, Misransyah akos, Muhammad Akbar, "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non PNS" *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 2 (Mei, 2019), 135

kompensasi (X1) mempunyai nilai 2,284 dan lebih besar dibanding variabel lainnya yang diteliti, sehingga memiliki pengaruh yang lebih dominan.¹¹ Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Jason Sebastian dan Kurniawati, menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena hasil pengujian variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki t-statistics sebesar 0,063 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai t-table $> 1,96$.¹²

BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang juga menjalankan proses rekrutmen dan pemberian kompensasi bagi karyawannya. Proses ini dijalankan sesuai ketentuan-ketentuan yang berlaku di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Hal ini dijalankan agar tenaga kerja di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan bisa mengembangkan sistem operasional dan produk-produk BPRS Sarana Prima Mandiri dengan kualitas dari kinerja karyawan yang baik. Kualitas dari kinerja karyawan itu sendiri sangat berpengaruh dari bagaimana sebuah perusahaan menjalankan proses rekrutmen karyawannya dengan baik sesuai ketentuan yang ada. Oleh karena itu, bukan BPRS Sarana Prima Mandiri saja yang akan melakukan rekrutmen dengan baik dan pemberian kompensasi dengan adil dan sesuai. Akan tetapi perusahaan lain juga, agar kinerja para karyawannya akan maksimal, dan target dari sebuah perusahaan tercapai. Jadi rekrutmen dan

¹¹Edrick Leonardo, Fransisca Adreani, "Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Kopanitia" *AGORA*, 2 (2015), 30

¹²Jason Sebastian dan Kurniati W. Andani, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia" *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Volume II No. 2/2020.

kompensasi disini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari sebuah organisasi-organisasi terkait.

Berdasarkan bagaimana rekrutmen dan kompensasi akan berdampak terhadap kinerja dari karyawan, yang nantinya akan memiliki dampak lebih lanjut terhadap kelangsungan dari perusahaan, juga adanya perbedaan temuan pada penelitian sebelumnya. Saya ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang **“Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas. Dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan?
3. Apakah rekrutmen dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan suatu hal yang ingin dicapai dalam sebuah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat ditentukan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara rekrutmen dengan kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

2. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah rekrutmen dan kompensasi terdapat pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

D. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan-anggapan dasar tentang suatu hal yang dijadikan pijakan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian.¹³ Dalam melakukan sebuah penelitian asumsi sangatlah diperlukan, agar peneliti memiliki dasar pijakan yang kuat terhadap masalah yang akan diteliti. Beberapa penelitian berasumsi bahwa rekrutmen dan kompensasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan variabel-variabel independen yaitu rekrutmen dan kompensasi yang mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada BPRS SPM Pamekasan.

Asumsi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen yang dilakukan oleh organisasi benar-benar ditempuh dengan cara yang benar, maka kemungkinan besar organisasi yang berkaitan akan memperoleh sumber daya manusia yang mempunyai *human capital aspect* yang berkualitas.¹⁴ Jadi, jika

¹³ Tehubijuluw Zacharias, Wenno, Samson Laurens, “*Metode Penelitian Sosial, Teori dan Aplikasi*”, (Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019) 66

¹⁴ Choirul Saleh, dkk., *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur*, (Malang: UB Press, Januari 2013), 68

sebuah proses rekrutmen dilakukan dengan cara yang baik dan berkualitas maka akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas juga dalam kinerja yang diberikan kepada organisasi.

2. Kompensasi merupakan cara untuk mempengaruhi keberhasilan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja. Cara ini juga dapat mempererat hubungan antara karyawan dengan organisasi yang paling penting setiap karyawan bisa bekerja dengan baik di dalam tim ataupun individu.¹⁵ Jika karyawan mendapat kompensasi atas jasa yang telah dikerjakan, maka karyawan akan lebih termotivasi lagi untuk memberikan yang lebih untuk memajukan organisasi.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara mengenai tingkah laku, gejala-gejala atau kejadian yang sudah terjadi ataupun yang akan terjadi. Hipotesis merupakan penjelasan hubungan potensial yang dapat diuji menggunakan dua variabel atau lebih.¹⁶

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H₁: Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS SPM Pamekasan.
2. H₂: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS SPM Pamekasan.

¹⁵ Sanusi Hamid, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2014), 96

¹⁶ Wagiran, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Teori dan Implementasi*, (Yogyakarta: Deepublish, 2013), 94

3. H₃: Rekrutmen dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS SPM Pamekasan.

F. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan penelitian diatas, diharapkan dapat memberikan kegunaan dari penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu dan wawasan peneliti, terutama ilmu sumber daya manusia serta informasi yang digunakan pada penulisan penelitian ini.

2. Bagi BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan masukan yang bermanfaat mengenai proses rekrutmen dan kompensasi yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

3. Bagi lembaga akademis Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Madura

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi di perpustakaan dan tambahan sarana belajar bagi mahasiswa/i IAIN Madura dalam hal Sumber Daya Manusia.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi penelitian yang hanya berfokus pada rekrutmen dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan BPRS SPM Pamekasan.

Adapun indikator-indikator yang dipakai yaitu:

1. Indikator variabel rekrutmen¹⁷
 - a. Lembaga pendidikan
 - b. Teman/anggota keluarga karyawan
 - c. Rekrutmen eksternal
 - d. Transfer/rotasi
2. Indikator variabel kompensasi¹⁸
 - a. Adil/keadilan
 - b. Layak/kelayakan
3. Indikator variabel kinerja karyawan¹⁹
 - a. Kuantitas kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

H. Definisi Istilah

Penelitian ini berjudul “pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM Pamekasan”. Peneliti perlu menjelaskan makna dari judul dalam penelitian ini agar tidak terjadi kesalahpahaman bagi pembaca.

1. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, menarik, dan menempatkan tenaga kerja, baik dari luar maupun dari dalam perusahaan

¹⁷ Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017), 25

¹⁸ Abdul Hakim, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Semarang: EF Press Digimedia, 2014), 108

¹⁹ Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Elmatara, 2017), 25

untuk dipekerjakan dan mengisi jabatan yang kosong pada sebuah perusahaan. Proses rekrutmen nanti menggunakan hasil dari test kemampuan yang mereka lakukan dan memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan jabatan yang kosong, serta keterampilan khusus yang pelamar miliki. Sehingga menghasilkan para karyawan yang berkualitas bagi perusahaan.

2. Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam melakukan pekerjaan. Pemberian kompensasi tersebut berupa gaji atau imbal jasa yang adil dan layak untuk kinerja yang telah karyawan berikan pada perusahaan.

3. Kinerja pegawai

Pencapaian kinerja yang dihasilkan karyawan, dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas karyawan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Sehingga dengan begitu, dapat membuat perusahaan dengan mudah mencapai tujuannya.

I. Kajian Penelitian Terdahulu

Tinjauan penelitian terdahulu dijadikan sebagai referensi tambahan terhadap penelitian yang akan dilakukan dan juga untuk menghindari kesamaan dalam bahasan terhadap penelitian sebelumnya maka perlu adanya pembasahan penelitian terdahulu sebagai tolak ukur terhadap judul yang akan dibahas nantinya. Berikut penjelasan hasil penelitian terdahulu:

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Tari JN Syafitri dan Lucy Chairael tentang “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja dan Kualitas SDM Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan BANK SYARIAH MANDIRI antor Cabang Padang)”. Metode penelitian yang dipakai adalah metode regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Karyawan BANK SYARIAH MANDIRI Kantor Cabang Padang.²⁰ Persamaan dengan peneliti sekarang yaitu adanya variabel rekrutmen untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode penelitian regresi linier berganda. Perbedaanya, adanya penambahan variabel seleksi, penempatan kerja dan kualitas SDM. Objek penelitian yang dilakukan juga berbeda.
- b. Penelitian yang dilakukan oleh Saella Meiyer tentang “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja *Frontliner* pada Bank BNI Kantor Cabang Salatiga”. Metode penelitian yang dipakai adalah regresi linier berganda. Menyatakan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja *Frontliner* Bank BNI Kantor Cabang Salatiga.²¹ Persamaan dengan peneliti sekarang yaitu adanya variabel rekrutmen untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode penelitian regresi linier

²⁰ Tari JN Syafitri dan Lucy Chairael, “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja dan Kualitas SDM Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan BANK SYARIAH MANDIRI Kantor Cabang Padang)”, *Jurnal Benefita* 4(3), Oktober 2019, <http://dx.doi.org/10.22216/jbe.v4i3.4090>

²¹Saella Meiyer, “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja *Frontliner* pada Bank BNI Kantor Cabang Salatiga” *Journal Business Economic Entrepreneurship*, Vol. III, No. 02, Juli 2020.

berganda. Perbedaannya, adanya penambahan variabel seleksi dan penempatan karyawan. Objek penelitian yang dilakukan juga berbeda.

- c. Penelitian yang dilakukan oleh Erfan Robyardi tentang “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang PT Bank Bri Syariah (Persero) Tbk. Palembang”. Metode penelitian yang dipakai adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang PT Bank BRI Syariah (Persero) Tbk. Palembang.²² Persamaan dengan peneliti sekarang yaitu adanya variabel kompensasi untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode penelitian regresi linier berganda. Perbedaannya, adanya penambahan variabel motivasi. Objek penelitian yang dilakukan juga berbeda.
- d. Penelitian yang dilakukan oleh Jason Sebastian dan Kurniati W. Andani tentang “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia”. Penelitian ini menggunakan teknik desain penelitian konklusif menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.²³ Persamaan dengan peneliti sekarang yaitu adanya variabel kompensasi untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya, adanya penambahan variabel lingkungan

²²Erfan Robyardi, “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang PT Bank Bri Syariah (Persero) Tbk. Palembang” *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 14, No.4, Januari 2018.

²³Jason Sebastian dan Kurniati W. Andani, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia” *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Volume II No. 2/2020.

kerja. Penggunaan metode penelitian menggunakan penelitian konklusif pada SmartPLS yang berbeda dengan peneliti sekarang. Objek penelitian yang dilakukan juga berbeda.