

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang sudah dilakukan peneliti sebelumnya. Peneliti terdahulu adalah suatu kajian yang memaparkan hubungan antara variabel penelitian berdasarkan hasil penelitian terdahulu. Berikut adalah ringkasan hasil penelitian terdahulu :

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dyah Aprilita Purwaningsih, Ernani Hadiyati, Sugeng Mulyono.	2023	Pengaruh Pemberdayaan , Kewirausahaan, dan Self Efficacy Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UKM Batik Tulis di Malang Raya	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semua variabel (pemberdayaan, kewirausahaan, self-efficacy) berpengaruh positif signifikan; variabel paling dominan ditentukan dalam penelitian
2	Hermanto	2022	Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Umkm Rumah Makan Nelongso Kota Batu.	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja; laki-laki, perempuan punya peran berbeda sesuai bagian pekerjaan.

No	Nama	Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3	Cakti Indra Gunawan, Jatmiko Setiaji, Rizki Aprilia Dwi Susanti (UMKM Bakso Bakar SS, Kota Batu)	2022	Beberapa Faktor yang memperngaruhi produktifitas kerja pada UMKM Bakso malang SS Kota Batu.	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa asilitas kerja & kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas; kompensasi tidak signifikan secara parsial; semua variabel secara bersama mempengaruhi.
4	Surya Ryan Pratamansyah (UIN Sunan Ampel Surabaya)	2023	Transformasi Digital dan Pertumbuhan UMKM: Analisis Dampak Teknologi pada Kinerja Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia.	Kuantitatif	hasil penelitian menunjukkan bahwa Transformasi Digital dan Pertumbuhan UMKM: Analisis Dampak Teknologi pada Kinerja Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia
5	Syeikhu Alfa Ridho, Fahmi Adriyan, Della Rahma Windayati, Nirma Alfiana Abdilla	2025	Produktivitas Karyawan UMKM: Tinjauan dari Perspektif Motivasi dan Lingkungan Kerja	Kuantitaif	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada UMKM Budidaya Jamur Restu Bunda.
6	Arjun Sawal, Arifuddin Mane, Ahmad Jumardin	2025	<i>The Influence of Human Resource Development</i>	<i>Quantitative</i>	<i>The results of the study show that education and training have a</i>

No	Nama	Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			<i>on Employee Performance at PT Industri Kapal Indonesia (Persero)</i>		<i>significant influence on human resource development, which ultimately has an impact on improving employee performance in the company.</i>
7	Vera Aryani, Henrian Stiawan, Ika Lusiana Sari	2025	<i>MSME Development Strategy in Facing Competition in the Digital Era in Pontianak City</i>	<i>Quantitative</i>	<i>The results of the study show that the level of digital technology adoption of MSMEs is still at a medium level (40% active, 35% transitional, 25% conventional), with the main influencing factors including digital literacy, resource availability, and ecosystem support.</i>
8	Lily Zahra Firdausya, Dicky Perwira Ompusunggu,	2025	<i>Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in the 21st Century Digital Era</i>	<i>Qualitative</i>	<i>The research results show that the use of digital technology can help MSMEs to improve operational efficiency, reach wider markets, and increase customer satisfaction.</i>
9	Amin Dwi Ananda, Dwi Susilowati	2023	<i>Development of Micro, Small and Medium Enterprises</i>	<i>Qualitative</i>	<i>The results of this study are that Malang City already has a lot of potential in 15</i>

No	Nama	Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			<i>(MSMEs) Based on Creative Industries in Malang City</i>		<i>creative industry sectors, of all these sectors, each sector has different strengths, weaknesses, opportunities and threats.</i>
10	Ita Rifiani Permatasari Asminah Rachmi Jatrifia Ongga Sinartya Kartika Indah Permanasari	2018	<i>The Impact of Digital Marketing Transformation on Increasing Sales Volume of Culinary MSMEs in Malang City</i>	<i>Quantitative</i>	<i>Digital marketing boosts sales volume. Future research should explore its impact on consumer perceptions, decisions, and loyalty to enhance SME marketing performance.</i>

Sumber: Jurnal penelitian terdahulu

Perbedaan Penelitian Saat Ini Dengan Penelitian Sebelumnya Adalah Perbedaan Tempat Penelitian Dan Metode. Penelitian-Penelitian Di Atas Belum Membahas Atau Mengkaji Penggunaan *Financial Teknologi* Bagi UMKM UD Kerupuk Nusantara Putra. Dengan Demikian Penelitian Ini Akan Memberikan Kontribusi Yang Positif Terhadap Perkembangan Ilmu Pengetahuan Bidang Manajemen Keuangan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Definisi Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar sekolah sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Armstrong dan Taylor (2022) menjelaskan bahwa model “*talent-to-value*” menggabungkan rekrutmen yang berlandaskan kompetensi, penempatan karyawan yang didasarkan pada analisis beban kerja, serta program pengembangan karier yang berkelanjutan. Penerapan pendekatan ini terbukti mampu meningkatkan efisiensi operasional sebesar 18 % pada perusahaan manufaktur menengah.

Dalam Nawawi (2000:175) dikatakan bahwa untuk melakukan rekrutmen internal kegiatan yang populer dan banyak digunakan diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Rencana suksesi, merupakan kegiatan yang difokuskan pada usaha mempersiapkan pekerja untuk mengisi posisi-posisi eksekutif. Program yang sangat strategis bagi sebuah organisasi/perusahaan, ini pada umumnya diselenggarakan secara informal. Untuk itu perlu dilakukan identifikasi para pekerja untuk mendapatkan yang memiliki potensi tinggi. Pekerja itu diberi kesempatan memperoleh kesempatan setingkat eksekutif, baik sebagai pelatihan atau melalui pengalaman langsung yang berdampak untuk pengembangan karier, maupun untuk menguji kemampuannya sebelum menempati posisi penting dilingkungan

organisasi/perusahaan.

- 2) Penawaran terbuka untuk satu jabatan (*job posting*), merupakan sistem mencari pekerja yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong, dengan memberikan kesempatan pada semua pekerja yang berminat. Semua pekerja yang berminat untuk mengisi jabatan untuk menyampaikan permohonan untuk mengikuti seleksi internal.

Studi kasus di agro-industri Indonesia menegaskan bahwa menggabungkan sistem rekrutmen berbasis digital dengan platform perencanaan tenaga kerja dapat memendekkan waktu pengisian posisi kosong hingga 30 % serta meningkatkan retensi karyawan baru sebesar 22 % (Rahmawati et al., 2023). Sari et al. (2022) menekankan bahwa produktivitas karyawan tidak semata-mata ditentukan oleh rekrutmen dan penempatan yang tepat, melainkan juga dipengaruhi oleh tiga faktor kunci yakni pelatihan serta pengembangan kompetensi, sistem kompensasi dan reward yang adil, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

2.2.2 Definisi Tentang Gaji

Upah/gaji adalah suatu hal yang sangat penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena gaji yang diperoleh oleh setiap seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Upah/gaji merupakan salah satu unsur penting yang dapat memenuhi kinerja karyawan, sebab gaji ialah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan sehingga dengan gaji yang diberikan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat (2019:37). Wijaya et al. (2023) menjelaskan bahwa kebijakan kompensasi yang adil, transparan, dan kompetitif

berkorelasi secara signifikan dengan peningkatan motivasi intrinsik serta kepuasan kerja karyawan.

Menurut (Assari, Desa, & Subramaniam, 2019: 51) gaji adalah suatu kewajiban perusahaan untuk dapat memberikan sejumlah uang kepada karyawan, baik karyawan kontrak maupun permanen. Dalam arti imbalan yang wajib diterima karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan secara harian, bulanan maupun tahunan. Menurut Hele & Murdo (2019:) “gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan/pegawai sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan/organisasi. Karyawan/pegawai menerimanya rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh”.

Menurut Malayu Sp Hasibuan dalam Jimmy Andreas (2020:75) menyatakan bahwa upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Menurut Kasmir Upah adalah pendapatan yang diperoleh dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pembayaran upah bersifat tidak tetap yang diberikan harian, mingguan, atau sesudah pekerjaan diselesaikan. Biasanya pembayaran upah diberikan kepada pekerja lepas atau harian. Kurniawan et al. (2023) melaporkan bahwa persepsi keadilan dalam kompensasi berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja serta motivasi intrinsik karyawan. Dari hasil survei terhadap ratusan pekerja di industri manufaktur, terlihat bahwa ketika karyawan menilai gaji mereka kompetitif dan adil, tingkat kepuasan kerja mengalami peningkatan beberapa poin pada skala lima, dan motivasi kerja menunjukkan kenaikan yang cukup signifikan.

2.2.3 Definisi Insentif

Insentif individu itu adalah salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan dibayar berdasarkan unit yang dikeluarkan. Program ini merupakan cara yang paling sukses dalam meningkatkan kinerja karyawan karena berhubungan langsung dengan imbalan. Dengan sistem insentif individu ini karyawan dapat melihat adanya hubungan antara apa yang dikerjakan dengan apa yang di peroleh. Insentif individu berupa piece rate incentive, ialah bentuk kompensasi perusahaan yang berhubungan dengan salah satu kebijakan perusahaan untuk memberikan sistem insentif dengan sistem pekerjaan yang dibayar menurut hasil yang dikerjakannya (*piecework system*). Kusuma et al. (2022) melaporkan bahwa program insentif yang dirancang secara strategis meliputi bonus berbasis kinerja, penghargaan non-moneter, dan program kesejahteraan berkaitan erat dengan peningkatan loyalitas serta retensi karyawan.

Insentif individu merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan unit yang dikeluarkan, sehingga karyawan dapat melihat hubungan langsung antara apa yang dikerjakan dengan apa yang diperoleh. Suryanto (2021) mengatakan sistem insentif individu ini dapat meningkatkan kinerja karyawan karena imbalan yang diterima terkait langsung dengan hasil kerja dengan imbalan pertahun yang konsisten. Menurut Dessler (2015), insentif individu dapat menjadi motivasi yang kuat bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka. Selain itu, sistem insentif individu juga dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas produksi, karena karyawan akan lebih fokus pada pencapaian target

dan hasil yang diinginkan.

2.2.4 Definisi Produktifitas Karyawan

Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran. (Ramadon, Syahri & Yanti Pasmawati., 2017) Dahlan (2014) produktivitas merupakan hasil membandingkan peran serta tenaga kerja per satuan waktu dengan hasil yang dicapai. Produktivitas tenaga kerja adalah suatu konsep dimana terjadi adanya keterkaitan antara seorang sumber tenaga kerja dengan hasil satuan waktu, menunjukkan produk yang dibutuhkan lebih tinggi melalui standar yang ditetapkan.

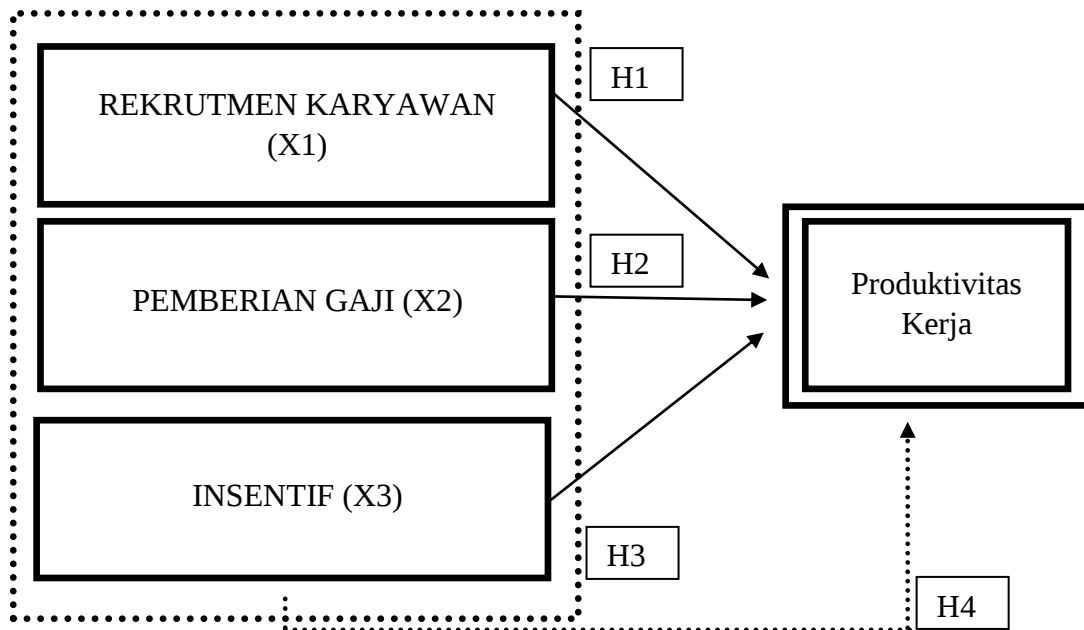
Menurut Sutrisno (2016:102) mengemukakan bahwa Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja. Untuk mengukur suatu produktivitas kerja karyawan, diperlukan suatu indikator menurut Sutrisno (2016:104-105) sebagai berikut :

- 1) Kemampuan kemampuan karyawan menjadi profesionalisme dalam bekerja. Karyawan dibekali keterampilan untuk menjadi daya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai Bertekad meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya ini berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menambah kuantitas hasil dalam bekerja.
- 3) Semangat kerja berusaha untuk lebih baik dari kemarin dan meningkatkan kinerja kerja. Semangat mampu membuat karyawan untuk mengevaluasi dari hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri pengembangan diri senantiasa dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja dengan kemampuan diri yang dimiliki. Melalui langkah pengembangan diri seorang karyawan akan menemukan tantangan dan harapan. Tantangan yang terjadi setiap karyawan akan membuat sebuah motivasi untuk bersaing secara sehat. Begitu harapan akan berdampak untuk memiliki keinginan seorang karyawan meningkatkan kemampuan.
- 5) Mutu berusaha meningkatkan mutu yang baik dan berkualitas dari yang sebelumnya. Meningkatkan mutu bermanfaat untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan pengaruhnya produktivitas perusahaan meningkat.
- 6) Efisiensi membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapainya selama berlangsungnya proses kerja.

2.3 Kerangka Berpikir

Dalam sub ini peneliti akan menguraikan kerangka berpikir secara sistematis yang di mulai dari tujuan penelitian hingga hasil yang di harapkan. Adapun detailnya ada pada gambar 2.1 di bawah ini :



Sumber: Diolah oleh peneliti 2025



Sugiyono (2019) mengatakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang harus diuji kebenarannya melalui penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang di berikan baru di dasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada data-data empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga di nyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric.

- H1 : Diduga rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UMKM UD Kerupuk Singkong Nusantara Putra Kota Batu.
- H2 : Diduga pemberian gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UMKM UD Kerupuk Singkong Nusantara Putra Kota Batu.
- H3 : Diduga insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UMKM UD Kerupuk Singkong Nusantara Putra Kota Batu.
- H4 : Diduga rekrutmen, pemberian gaji, dan insentif (variabel bebas) berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan UMKM UD Kerupuk Singkong Nusantara Putra Kota Batu (variabel terikat).

