

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: *men, money, methode, material, machine, dan market*. Unsur manusia (*Men*) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen SDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. (Suwatno, 2018:16). Senada dengan Sutrisno (2019:5) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen pengorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Begitu pula menurut Kasmir (2016:6) Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengolahan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan stakeholder.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu tentang pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai kinerja karyawan yang diharapkan dan sesuai dengan tujuan bersama organisasi.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno (2019:9) adalah sebagai berikut :

- a Perencanaan, adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b Pengorganisasian, adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan oerorganisasi.
- c Pengarahan dan Pengadaan, adalah kegiatan memberikan petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
- d Pengendalian, merupakan kegiatan mengendaikan karyawan agar menaati peraturan oganisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e Pengembangan, merupakan prosespeningkatan keterampilan teknis, teoritis, konsePT.ual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan
- f Kompensasi, merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang di berikan kepada organisasi.

- g Pengintegrasian, merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar menciptakan kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan
- h Pemeliharaan, merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
- i Kedisiplinan, merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.
- j Pemberhentian, merupakan memutuskan hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejementasi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Cushway (dikutip di Sutrisno, 2016:7), tujuan MSDM meliputi:

- a Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang memotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

- b Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.2 Penempatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Penempatan Kerja

Menurut Mathis & Jackson (dikutip di Rusby, 2016:49) penempatan SDM adalah penempatan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Penempatan kerja menurut Sastrohadiwiryono (2019:182), penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah diterapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan

kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya.

Sastrohadiwiryono (2019:182) berpendapat bahwa, penempatan karyawan pada posisi tertentu dalam suatu organisasi harus didahului oleh pelaksanaan kegiatan analisis pekerjaan atau tugas uraian pekerjaan dan persyaratan pekerjaan. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat, bukan saja menjadi idaman perusahaan, tetapi juga menjadi keinginan tenaga kerja. Dengan begitu, tenaga kerja yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan. Akibatnya yang menguntungkan perusahaan adalah meningkatnya semangat kerja dan gairah kerja serta disiplin kerja tenaga kerja tersebut.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan, penempatan SDM adalah kebijakan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya agar dapat melakukan pekerjaannya dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien. (Rusby, 2016:50). Dengan penerapan konsep penempatan kerja diharapkan karyawan akan dapat ditempatkan sesuai dengan job deskripsi dan job spesifikasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

2.1.2.2 Prinsip Penempatan Kerja

Menurut Rusby (2016:53), prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan karyawan yaitu:

- a Prinsip Kemanusiaan, prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita dan kemampuan harus dihargai posisinya sebagai manusia yang layak dan tidak dianggap mesin.

- b Prinsip Demokrasi, prinsip ini menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan kegiatan.
- c Prinsip *The Right Man On The Right Place*, prinsip ini penting dilaksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.
- d Prinsip *Equal Pay For Equal Work*, pemberian balas jasa terhadap karyawan baru didasarkan atas prestasi kerja yang didapat oleh karyawan yang bersangkutan.
- e Prinsip Kesatuan Arah, prinsip ini diterapkan dalam perusahaan terhadap setiap karyawan yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas dibutuhkan ke satu arah, kesatuan pelaksanaan tugas, sejalan dengan program dan rencana yang digariskan.
- f Prinsip Kesatuan Tujuan, prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah, artinya arah yang dilaksanakan karyawan harus difokuskan pada tujuan yang dicapai.
- g Prinsip Kesatuan Komando, karyawan yang bekerja selalu dipengaruhi adanya komando yang diberikan sehingga setiap karyawan hanya mempunyai satu atasan.
- h Prinsip Efisiensi dan Kinerja, prinsip ini merupakan kunci ke arah tujuan perusahaan karena efisiensi dan kinerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.3 Jenis-jenis Penempatan Kerja

Jenis-jenis penempatan kerja yang dikemukakan oleh Suwatno (2020:97) adalah sebagai berikut:

a Promosi

Siagian (dikutip di Suwatno (2020:97)) menyatakan bahwa promosi adalah seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki lebih tinggi, dan penghasilannya pun lebih besar pula.

b Tranfer dan Demosi

Veithzal Rivai (dikutip di Suwatno (2020:97)) mengemukakan bahwa tranfer adalah seorang karyawan dipindahkan dari satu bidang tugas ke bidang tugas yang lainnya yang tingkatnya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya. Sedangkan yang dimaksud demosi adalah karyawan yang dipindahkan dari satu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

c *Job Posting Programs*

Job posting programs memberikan informasi kepada karyawan tentang lowongan kerja dan persyaratannya. Pengumuman tentang lowongan kerja tersebut biasanya mengundang karyawan yang memenuhi persyaratan untuk melamar. Kualifikasi dan ketenusa lainnya biasanya diambil dari informasi analisis pekerjaan, melalui pencalonan diri ataupun rekomendasikan.

2.1.2.4 Indikator Penempatan Kerja

Indikator penempatan kerja digunakan sebagai pengukur kesesuaian karyawan atau karyawan yang akan dipindah tempatkan ke tempat kerja barunya. Sastrohadwiryo (2019:183), mengemukakan faktor-faktor yang perlu dipertimbangan dalam menempatkan karyawan adalah sebagai berikut:

a Prestasi Akademis

Prestasi akademis di sini merupakan prestasi akademis yang telah dicapai oleh karyawan selama mengikuti jenjang pendidikan. Tenaga kerja yang memiliki prestasi akademis yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Selain itu, latar belakang pendidikan pun harus menjadi pertimbangan dalam menempatkan tenaga kerja. Misalnya, sarjana ekonomi harus ditempatkan pada pekerjaan yang berhubungan dengan bidang ekonomi. Sekolah Kejurusan Ekonomi harus ditempatkan pada bagian administasi dan keuangan. Hal ini dimaksudkan untuk menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat pula.

b Pengalaman

Pengalaman di sini merupakan pengalaman pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya. Pengalaman bekerja banyak memberikan kecenderungan bahwa karyawan tersebut memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang baik. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman bekerja yang dimiliki akan semakin rendah tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang tinggi, karena

pengalaman merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam suatu bidang tertentu.

c Kesehatan Fisik dan Mental

Kesehatan Fisik dan Mental juga tidak kalah pentingnya, karena bila diabaikan dapat merugikan organisasi. Oleh sebab pengujian/tes perlu diadakan oleh dokter yang ditunjuk, walaupun tes kesehatan tersebut tidak selamanya dapat menjamin bahwa karyawan tersebut benar-benar sehat jasmani dan rohani. Kemudian dari hasil tes tersebut dipertimbangkan untuk karyawan yang kondisi fisik dan mentalnya rendah/lemah, sebaiknya ditempatkan pada bagian-bagian yang tidak begitu memerlukan tenaga yang kuat terutama pada bagian operasi mesin-mesin produksi. Sebaliknya karyawan yang kuat dan benar-benar sehat jasmani dan rohani ditempatkan pada bagian yang berat. Hal-hal ini perlu dipertimbangkan agar organisasi dapat meminimalkan kerugian-rugian yang mungkin terjadi.

d Status Perkawinan

Status perkawinan perlu dipertimbangkan dalam penempatan kerja karyawan mengingat banyak hal merugikan jika tidak ikut dipertimbangkan, terutama bagi karyawan wanita sebaiknya ditempatkan pada posisi serta lokasi yang dekat dengan tempat tinggalnya.

e Usia

Dalam menempatkan kerja karyawan faktor usia pun perlu menjadi pertimbangan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindarkan rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Karyawan yang umumnya sudah agak

tua, sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak begitu mempunyai resiko tenaga fisik dan tanggung jawab yang berat. Sebaliknya karyawan yang masih muda dan masih energik, sebaiknya diberikan pekerjaan yang agak berat dibandingkan dengan karyawan yang agak tua.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Definisi komitmen organisasi

Komitmen organisasional merupakan kesadaran yang tinggi dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas akan meningkatkan kesadaran dan mempunyai tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Oleh karena itu komitmen merupakan bagian terpenting dalam organisasi dan memberikan dukungan yang positif terhadap hasil kerja di dalam suatu organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi sangat penting, karena jika para tenaga kerja berkomitmen pada organisasi, mereka akan lebih produktif. Tanpa adanya komitmen yang tinggi dari karyawan, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut tidak akan maksimal.

Menurut Steers dalam Yuwalliatin (dikutip di Busro, 2020:71) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisai. Rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang ditunjukkan karyawan terhadap atasannya tidak dapat dibuat-buat atau dibungku dengan kata seolah-olah, tetapi akan sangat tampak dengan sendirinya, siapa saja diantara karyawan yang loyal

dan karyawan yang tidak loyal dilihat dari keseriusan dalam bekerja, dan kinerja yang dihasilkan.

Menurut John R. Schermerhorn (dikutip di Yusuf&Syarif, 2017:25), komitmen adalah tingkat loyalitas individu terhadap organisasi. Individu dengan komitmen yang tinggi akan bangga menganggap diri sebagai anggota organisasi.

Menurut Colarelli dan Bishop dalam Riveros dan Tsai (Busro, 2020:73) menjelaskan bahwa, komitmen organisasi dipahami sebagai komitmen terhadap tujuan institusi dan organisasi. Artinya, komitmen organisasi lebih mengarah pada komitmen para anggota organisasi untuk berusaha keras mencapai tujuan institusi dan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi merefleksikan loyalitas karyawan atau anggota organisasi pada lembaga dalam rangka mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah ditentukan.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan, komitmen organisasi mencerminkan loyalitas karyawan pada organisasi tempat ia bekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Loyalitas anggota organisasi terhadap organisasi inilah yang akan menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Steers & porter (dikutip di Yusuf&Syarif, 2017:47), menggolongkan faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi menjadi 4 bagian yaitu, sebagai berikut:

- a Karakteristik pribadi, yaitu kondisi potensi, kapasitas kemampuan, dan kemauan seorang karyawan sesuai kebutuhan dunia kerja. Karakteristik

pribadi meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi dan nilai-nilai personal.

- b Karakteristik pekerjaan, yaitu kondisi nyata berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, hal ini meliputi tantangan pekerjaan, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identitas tugas, dan umpan balik.
- c Karakteristik organisasi, yaitu desentralisasi dan otonomi tanggungjawab, partisipasi aktif karyawan, hubungan atasan dan bawahan, dan sifat dan karakteristik pimpinan serta cara-cara dalam pengambilan keputusan dan kebijakan.
- d Sifat dan kualitas pengalaman kerja seorang karyawan dengan berbagai aspek didalamnya dapat mempengaruhi komitmen karyawan.

2.1.3.3 Dimensi Komitmen Organisasi

Cut Zurnali (dikutip di Yusuf&Syarif, 2017:31), mendefinikan dimensi komitmen organisasional sebagai berikut:

- a Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
- b Komitmen kontinyu (*continuance commitment*) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dan dikeranakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.

- c. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

2.1.3.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Lincoln (dikutip di Darmawan, 2013:171), Indikator komitmen organisasi yaitu:

- a. Kemauan karyawan, adalah suatu upaya niat baik karyawan untuk berinisiatif dalam menekuni bidang pekerjaan.
- b. Kesetiaan karyawan, adalah bentuk dari loyalitas karyawan guna menunjukkan jati dirinya dalam upaya turut mengembangkan organisasi dimana karyawan bekerja.
- c. Kebanggaan karyawan, adalah suatu bentuk totalitas kerja atau prestasi kerja secara maksimal dalam upaya menunjukkan bahwa hasil kerjanya sudah menjapai kualitas yang baik atau optimal.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Mangkunegara (dikutip di Indrasari, 2017:50), menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Suwatno (2018:196), kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja juga bisa diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kinerja atau

hasil unjuk kerja. Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Gibson (Kasmir, 2016:182) mengatakan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, harapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Dalam praktiknya kinerja dibagi 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. Namun kinerja karyawan atau karyawan yang merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi. Meningkatnya kinerja individu (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja organisasi (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi baik secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang mencerminkan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut mengerjakan tugas yang dibebankan demi tercapainya tujuan organisasi.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016:189) yaitu :

- a Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- b Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- d Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- e Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- f Kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

- g Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.
- i Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
- j Lingkungan kerja disekitar, merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- k Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- l Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- m Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memngaruhi kinerja.

2.1.4.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Munandar (dikutip di Indrasari. 2017:52), membuat model penilaian kinerja atau prestasi kerja di dalam organisasi yang mencakup ketiga aspek, sebagai berikut:

- a *Identification*, yaitu mengidentifikasi segala ketentuan yang menjadi area kerja seorang manajer untuk melakukan uji penilaian prestasi kerja. Identifikasi secara rasional dan legal memerlukan sistem berdasarkan *jobanalysis*.
- b *Measurement* (pengukuran), merupakan bagian tengah dari system penilaian, guna membentuk managerial judgment prestasu kerja yang memilah hasil baik-buruknya. Pengukuran prestasi kerja yang baik harus konsisten malalui organisasi.
- c *Management*, yaitu penilaian prestasi kerja bagi tenaga kerja dan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kerja serta memotivasi tenaga kerja di masa berikutnya.

2.1.4.4 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

- a Kualitas (Mutu). Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

- b Kuantitaas (Jumlah). Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas(jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
- c Waktu (Jangka Waktu). Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
- d Kerja sama antar karyawan. Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
- e Penekanan biaya. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
- f Pengawasan. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Penempatan Kerja (X1) Dengan Kinerja (Y)

Hubungan penempatan kerja terhadap kinerja yaitu, penempatan kerja merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan

apakah tepat atau tidaknya seseorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan untuk memperoleh kinerja yang optimal dari setiap karyawan. Hal ini diperkuat oleh pendapat Rusby (2016:49) yang menyatakan bahwa penempatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.5.2 Hubungan Komitmen Organisasi (X2) Dengan Kinerja (Y)

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan yaitu salah satunya adalah komitmen organisasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola komitmen sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Komitmen karyawan sangat penting, karena jika para karyawan berkomitmen terhadap organisasi, maka akan lebih produktif dalam bekerja. Tanpa ada komitmen maka karyawan tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal. Kumar dan Pak (dikutip di Busro, 2020:75) dalam penelitiannya menyimpulkan, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurun manakala komitmen karyawan tersebut menurun. Khan *et.al* (dikutip di Busro, 2018:75) berpendapat, bahwa komitmen organisasi berhubungan sangat erat dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi seseorang, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Helen Ferananda Habeahan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara Jurnal : Jurnal Plans Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis ISSN 1978-7057 Vol : 12 No : 2 Tahun : 2017	Variabel Terikat : Kinerja Variabel Bebas : Komitmen Organisasi dan Penempatan Kerja Alat Analisis : Analisis Regresi Berganda Hasi Penelitian : - Uji parsial yang dihasilkan masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan signifikansi penelitian lebih kecil dari 0.05, serta	Persamaanya yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi dan penempatan kerja terhadap kinerja	- Lokasi penelitian di Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara - Jumlah respondem 81 orang karyawan

			- Hasil perhitungan uji-simultan sebesar 3,929 dengan F_{tabel} 3,11 yang artinya $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dengan taraf signifikan (α) < 0,05, yang artinya hipotesis diterima yaitu Komitmen Organisasi dan Penempatan Kerjasecara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara.		
2.	Mansur STIE AMKOP Makassar	Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng	Variabel Terikat : Kinerja Variabel Bebas : Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Alat Analisis : Analisis Statistik Deskriptif dan Analisis Regresi Linear	Persamaannya yaitu, sbb: - sama-sama meneliti tentang pengaruh penempatan kerja terhadap Kinerja karyawan.	- Lokasi penelitian di Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten

		<p>Jurnal : Jurnal Mirai <i>Management</i></p> <p>Vol : 2 No : 2 Tahun : 2017</p>	<p>Berganda</p> <p>Hasi Penelitian : Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel penempatan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan, Catatan Sipil, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng.</p>	<p>- sama-sama menggunakan alat analisis</p>	<p>Soppeng</p> <p>- Jumlah responden 38 orang karyawan</p>
3.	<p>Veri Afriansyah, Yohanes Susanto, Sardiyo</p> <p>Program Studi Magister Manajemen,</p>	<p>Pengaruh Penempatan Karyawan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau</p>	<p>Variabel Terikat : Kinerja</p> <p>Variabel Bebas : Penempatan Karyawan, Disiplin Kerja Dan Komitmen</p>	<p>Persamaanya yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh penempatan karyawan dan komitmen</p>	<p>- Objek penelitian Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau</p> <p>- Jumlah responden 60 karyawan</p>

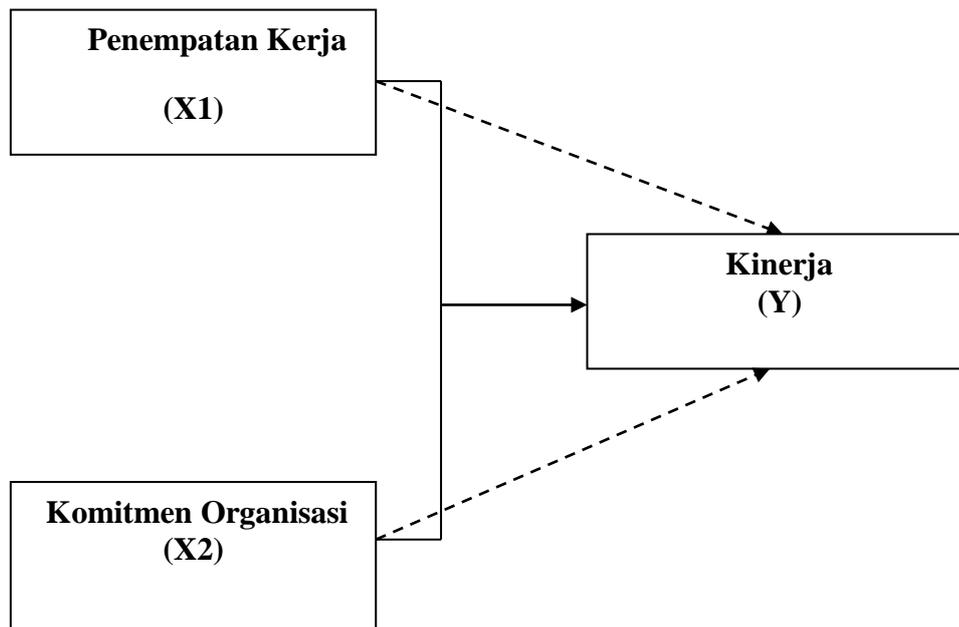
	<p>Universitas Bina Insan Lubuklinggau</p>	<p>Jurnal : Jurnal Media Ekonomi (JURMEK) ISSN 1693-4768 Vol : 25 No : 2 Tahun : 2020</p>	<p>Alat Analisis : Analisis Regresi Linier Berganda, uji koefisien determinasi, uji F dan uji t. Hasi Penelitian : -Uji parsial (Uji t) yang dilakukan membuktikan penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau dimana $t_{hitung} 4,419 > t_{tabel}$ 1,991 dan juga sig sebesar $0,009 < 0,05$. 2). - Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau, dimana t_{hitung} 6,436 $> t_{tabel}$ 1,991 dan juga sig sebesar $0,004 < 0,05$. 3).</p>	<p>organisasi terhadap kinerja karyawan</p>	
--	--	---	---	---	--

			<p>-Komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau, dimana $t_{hitung} 3,030 > t_{tabel} 1,991$ dan juga sig sebesar $0,026 < 0,05$. 4).</p> <p>- Penempatan Karyawan, Disiplin Kerja dan Komitmen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Lubuklinggau, dimana $F_{hitung} 4,518 > F_{tabel} 2,73$ dan juga sig sebesar $0,020 < 0,05$.</p>		
4.	Desy Ariani Program Studi Manajemen	Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa	Variabel Terikat : Kinerja Variabel Bebas :	Persamaannya yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh	-Lokasi penelitian PT.. Asam Jawa Medan -Jumlah

	<p>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan</p>	<p>Medan Skripsi Tahun : 2018</p>	<p>Penempatan Kerja Dan Kompensasi</p> <p>Alat Analisis : Analisis Statistik kuantitatif yang terdiri dari Uji Validitas Dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F dan Uji Determinasi.</p> <p>Hasil Penelitian : Hasil penelitian menunjukkan bahwa, penempatan kerja dan kompensasi secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Asam Jawa Medan.</p>	<p>penempatan kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>responden sebanyak 50 orang karyawan</p>
--	--	---	---	---	---

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut ini menggambarkan pengaruh antara Variabel Independen (Bebas) yaitu Penempatan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Variabel Dependen (Terikat) yaitu Kinerja (Y).



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

—————> : Secara Simultan (Bersama-sama)

-----> : Secara Parsial (Sendiri-sendiri)

2.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diduga ada pengaruh penempatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur baik secara parsial maupun simultan.