

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Schuler (dikutip di Sutrisno, 2020:6), mengartikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Priansa (2022,16), mengemukakan bahwa manajemen SDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen

Sumber Daya Manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemini 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, 2020:7), tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang memotivasi dan bekirnerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.

4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah disebutkan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut Sutrisno (2022,9), fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan

efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan lain.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan

datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

2.1.2. Penempatan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Penempatan Kerja

Harianja (dikutip di Badriyah, 2022:123), penempatan merupakan suatu proses penugasan/pengisi jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru. Sedangkan Sastrohadiwiry (dikutip di Badriyah, 2019:123), mengemukakan bahwa penempatan pegawai adalah menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahlian

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang. Peneugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai baru yang akan direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer) dan penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (dikutip di Badriyah, 2022:124), mengemukakan menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria sebagai berikut :

1. Kemampuan;
2. Kecakapan;
3. Keahlian.

2.1.2.3. Indikator Penempatan Kerja

Menurut Harras (2015:129), indikator penempatan kerja adalah :

1. Kebijakan

Penempatan dilakukan sesuai dengan intruksi pimpinan. Seorang pekerja hanya akan bekerja pada satu departemen / bagian berdasarkan surat perintah, terlepas sesuai dengan hierarki. Dengan

kata lain pimpinan mengendalikan manajemen secara penuh, termasuk siapa harus bekerja apa, dan siapa dimana.

2. Kesesuaian kompetensi

Biasanya pimpinan melihat kemampuan pekerja, kemudian ia memutuskan departemen/bagian mana ia bekerja. Hal tersebut dilakukan sebagai salah satu pendekatan dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Kesesuaian karakter

Pada bagian operasional, sering kali pimpinan menempatkan pekerja baru hanya karena kepribadiannya. Hal tersebut diputuskan karena pada bagian operasional tidak diperlukan kompetensi khusus, melainkan kegigihan dan motivasi yang tinggi.

2.1.3. Budaya Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan membimbing para anggotanya. Menurut Munandar (dikutip di Burso, 2020 : 4), yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah cara berfikir, berperasaan, dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.

Ivancevich (dikutip di Adamy, 2016:28), Menyatakan Bahwa, *"Organiztion Culture Is What The Employees Perceive And How This*

Perception Creates A Patternt Of Beliefs, Values, And Expectation."

Pengertian Ini Menjelaskan Bahwa Budaya Organisasi Merupakan Apa Yang Dipersepsikan Karyawan Dan Bagaimana Persepsi Menciptakan Pola Keyakinan, Nilai, Dan Harapan.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

Dikutip oleh Munandar (dikutip di Busro 2020:8), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor :

1. Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi. Faktor ini jauh lebih sulit dikendalikan dibandingkan faktor internal. Misalnya saja nilai tukar dolar yang sangat tinggi atau sangat rendah, harga harga bahan baku yang sangat tinggi, tuntutan upah minimal regional yang melambung tinggi, tarif harga listrik naik, harga bahan bakar naik, suku cadang naik, permintaan barang menurun, dan sebagainya.
2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat. Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya ke sopan santunan dan kebersihan. Situasi eksternal yang berkaitan dengan nilai-nilai jauh lebih mudah di adaptasi dan hal ini relatif tidak menggoyahkan budaya organisasi yang dibangun.
3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi. Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian

penyelesaian yang baik. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi. Faktor eksternal yang demikian jauh lebih mudah diatasi dari faktor eksternal sebagaimana dijelaskan pada poin pertama.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor eksternal jauh lebih sulit dikendalikan dari pada faktor internal. Namun demikian faktor eksternal dapat bersifat nilai-nilai, budaya, adat istiadat, sopan santun, tata krama di luar organisasi juga lebih mudah diadaptasi daripada faktor eksternal yang bersifat makro apalagi menyangkut ekonomi global yang sangat tidak mungkin diatasi, kecuali dibantu oleh regulasi negara.

2.1.3.3. Indikator Budaya Organisasi

Dalam sebuah organisasi nilai-nilai budaya organisasi dibentuk oleh beberapa indikator, sebagaimana disebutkan oleh Hoftsedde (dikutip di Adamy, 2016 : 56), yaitu :

1. Profesionalisme pegawai

Karyawan bekerja secara professional dengan datang tepat waktu dan disiplin terhadap tanggung jawab pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan penghargaan bagi karyawan yang professional dengan pekerjaannya.

2. Jarak dari manajemen

Karyawan senang bekerja bila manajemen selalu memberikan perhatian terhadap karyawan karyawan, caranya dengan meningkatkan intensitas komunikasi antara karyawan dengan manajemen.

3. Sikap terbuka

Karyawan senang dengan adanya saling kepercayaan dengan rekan kerja. Untuk menumbuhkan rasa kekompakan, caranya dengan mengadakan rekreasi bersama, pertandingan olahraga dan makan malam bersama.

4. Keteraturan pegawai

Karyawan diharapkan mampu bekerja dengan teratur, sehingga mampu memberikan nilai lebih bagi perusahaan yang dimiliki perusahaan lain, caranya dengan memberikan pelatihan kerja.

5. Rasa tidak curiga

Karyawan merasa senang apabila solidasitas antar karyawan yang tinggi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan *outbornd*, *brain storming*, dan *nench marking*.

6. Integrasi pegawai

Menyatukan keinginan karyawan yang memiliki tujuan serta visi misi organisasi.

2.1.4. Produktivitas Kerja

2.1.4.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kekuatan dan kemampuan menghasilkan sesuatu. Produktivitas kerja sendiri dapat berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan nonmaterial, baik yang dapat dinilai maupun yang tidak dapat dinilai dengan uang. Produktivitas kerja sebagai konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk (barang dan jasa) dari seorang tenaga kerja.

Menurut Schermerharn (dikutip di Busro, 2020:340), produktivitas kerja diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas kerja dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas kerja juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Sedangkan menurut Handoko (dikutip di Busro, 2020:341), mengatakan produktivitas kerja merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Ravianto (dikutip di Sutrisno, 2020:102), Produktivitas kerja dipengaruhi

oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti penempatan kerja, budaya organisasi, tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

Menurut Simanjuntak (dikutip di Sutrisno, 2020:103), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan

yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.1.4.3. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut (Sutrisno, 2020:104).

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk

memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber

daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.1.5. Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1. Hubungan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Harras (2020,214), tujuan penempatan adalah untuk mencapai tujuan, maka setiap pegawai ditempatkan berdasarkan perencanaan agar tercipta integritas antar bagian yang saling berkaitan, kemudian menciptakan efektivitas dan produktivitas. Dengan demikian secara teoritik dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja.

Dalam penelitian Safitri dan Chairael (2019) yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja Dan Kualitas SDM Terhadap Produktivitas Kerja(Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang)”. Menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap Produktivitas Kerja. Jika penempatan kerja naik maka produktivitas akan naik, sebaliknya jika penempatan kerja turun maka produktivitas kerja akan turun. Hal ini memberikan adanya indikasi kuat bahwa penempatan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2.1.5.2. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor baik berhubungan

dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Salah satu faktor tersebut adalah budaya organisasi. Menurut Adamy (2020:33), budaya merupakan pondasi bagi suatu organisasi, beberapa budaya mendorong karyawan untuk menggunakan hari-hari sakitnya untuk bekerja lembur dan melakukan pengangguran absensi kerja demi optimalisasi produktivitas. Dengan demikian secara teoritik dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja.

Dalam penelitian Jemi Dkk, (2022) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Mitra Packindo Berdikari Medan".Menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Jika budaya organisasi naik maka produktivitas akan naik, sebaliknya jika budaya organisasi turun maka produktivitas kerja akan turun. Hal ini memberikan adanya indikasi kuat bahwa budaya organisasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2.1.5.3. Hubungan Penempatan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Harras (2020,214), tujuan penempatan adalah untuk mencapai tujuan, maka setiap pegawai ditempatkan berdasarkan perencanaan agar tercipta integritas antar bagian yang saling berkaitan, kemudian menciptakan efektivitas dan produktivitas.

Adamy (2020:33), mengemukakan bahwa budaya merupakan pondasi bagi suatu organisasi, beberapa budaya mendorong karyawan

untuk menggunakan hari-hari sakitnya untuk bekerja lembur dan melakukan pengangguran absensi kerja demi optimalisasi produktivitas. Namun rupa-rupanya masih banyak para pakar dan praktisi yang kurang perhatiannya terhadap budaya organisasi (budaya perusahaan), padahal budaya organisasi dapat digunakan sebagai salah satu alat untuk mencapai efisiensi, efektifitas, produktivitas dan etos kerja. Dengan demikian secara teoritik dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai dan budaya organisasi mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja.

Dalam penelitian Safitri dan Chairael (2019) yang berjudul "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja Dan Kualitas SDM Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang)". Menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap Produktivitas Kerja. Kemudian penelitian Jemi Dkk, (2022) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Mitra Packindo Berdikari Medan". menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Jika penempatan kerja dan budaya organisasi naik maka produktivitas akan naik, sebaliknya jika penempatan kerja dan budaya organisasi turun maka produktivitas kerja akan turun. Hal ini memberikan adanya indikasi kuat bahwa penempatan kerja dan budaya organisasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya disamping itu kajian terdahulu yang membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orinalitas dari penelitian. Berikut penelitian terdahulu yang menjadi acuan untuk penelitian ini :

Tabel 3.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Skripsi, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Tari Jn Syafitri, Lucy Chairael	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja Dan Kualitas Sdm Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang), Jurnal	Variabel bebas : <ul style="list-style-type: none">• Rekrutmen• Penempatan kerja• Kualitas SDM Variabel terikat <ul style="list-style-type: none">• Produktivitas Kerja Alat analisis : Menggunakan analisis regresi linear berganda 1. Rekrutmen secara parsial berpengaruh	Persamaannya yaitu meneliti penempatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan juga menggunakan metode kuantitatif.	Perbedaan : <ul style="list-style-type: none">• Lokasi penelitian di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang. Peneliti menggunakan variabel Rekrutmen, Seleksi, Dan Kualitas Sdm Jumlah responden sebanyak 80 orang.

		Benefita 4 (3) Oktober 2019	<p>positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.</p> <p>2. Seleksi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</p> <p>3. Penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja</p> <p>4. Kualitas SDM secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja.</p>		
2	Juli Enggana	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seleksi • Penempatan pegawai <p>Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produktivitas Kerja 	Persamaannya yaitu meneliti budaya organisasi terhadap	Perbedaan : Lokasi penelitian di PT Bank Mestika Darma,Tbk. Cabang Pematangsiantar

		<p>Pada PT Bank Mestika Darma, Tbk. Cabang Pematangsiantar Jurnal Sultanist Vol. 6, No. 1, Juni 2017</p>	<p>Alat analisis : Menggunakan analisis regresi linier Berganda</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Seleksi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 2. Penempatan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan 	<p>produktivitas dan juga menggunakan metode kuantitatif.</p>	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di PT Bank Mestika Darma, Tbk. Cabang Pematangsiantar • Peneliti menggunakan variabel DISIPLIN Kerja. • Jumlah responden sebanyak 217 orang.
3	<p>Gloria Natalia Mandik, Adolfinia, Greis M Sendow</p>	<p>Pengaruh Pendidikan, Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Panaiki Manado Jurnal Emba, Vol. 7, No. 3, Juli 2019</p>	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pendidikan • Penempatan • Kepuasan kerja <p>Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produktivitas karyawan <p>Alat analisis : Menggunakan analisis regresi linear berganda</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan 	<p>Persamaannya yaitu meneliti budaya organisasi terhadap produktivitas dan juga menggunakan metode kuantitatif.</p>	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di PT. PLN (Persero) Rayon Panaiki Manado • Peneliti menggunakan variabel Pendidikan dan Kepuasan Kerja. • Jumlah responden sebanyak 70 orang

			<p>2. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan</p> <p>3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan</p>		
4	<p>Agung Anggoro, Sondang Merci Yulisandi Halawa, Dosmasri Sibuea, Cindy Christen Br Tarigan, David Evelynsuranta Sinulinga</p>	<p>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara, Jurnal Ilmiah Methonomi Volume 6 Nomor 2(2020)</p>	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Budaya organisasi <p>Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produktivitas Kinerja karyawan <p>Alat analisis : Menggunakan analisis regresi linear sederhana</p> <p>Hasil Penelitian : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaannya yaitu meneliti budaya organisasi terhadap produktivitas dan juga menggunakan metode kuantitatif.</p>	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara, • Peneliti menggunakan alat analisis regresi lineier sederhana <p>Jumlah responden sebanyak 217 orang.</p>
5	<p>Astriana Rama Atmajati, Mansur</p>	<p>Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan</p>	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rekrutmen • Seleksi 	<p>Persamaannya yaitu meneliti budaya</p>	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di PT. PLN

		<p>Tenaga Kerja Terhadap Prodktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Papua Jayapura Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, Vol.5 (1)1-7 September 2017</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penempatan tenaga kerja <p>Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produktivitas Kinerja karyawan <p>Alat analisis : Menggunakan analisis regresi linear berganda</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. 2. seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. <p>Penempatan tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.</p>	<p>organisasi terhadap produktivitasdan juga menggunakan metode kuantitatif.</p>	<p>(Persero)UnitInduk Pembangunan. Sumatera Utara.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peneliti menggunakan variable rekrutmen dan seleksi. • Jumlah responden sebanyak 457 orang.
6	Dwi Wahyu Retnaningtyas, Sri Widodo	<p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa</p>	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Budaya organisasi • Kepuasan kerja <p>Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produktivitas Kerja karyawan 	<p>Persamaannya : yaitu meneliti budaya organisasi terhadap produktivitasdan</p>	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Jakarta • Peneliti menggunakan variabel kepuasan

		Marga (Persero) Tbk. Jakarta Jurnal Inofatif Mahasiswa Manajemen, Vol. 2, No. 2, April 2022	Alat analisis : Menggunakan analisis regresi linear berganda Hasil Penelitian : 1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.	juga menggunakan metode kuantitatif.	kerja. Jumlah responden sebanyak 45 orang.
7	Yulita Rona Sumarni	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Syariah Sinar Emas Cabang Jember, Tahun : 2016	Variabel bebas : • Pelatihan kerja • Penempatan pegawai Variabel terikat • Produktivitas Kerja Alat analisis : Menggunakan analisis regresi linear berganda Hasil Penelitian : 1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Persamaannya yaitu meneliti penempatan pegawai terhadap produktivitas kerja karyawan dan juga menggunakan metode kuantitatif.	Perbedaan : • Lokasi penelitian di Bank Syariah Sinar Emas Cabang Jember • Peneliti menggunakan variabel pelatihan kerja. Jumlah responden sebanyak 44 orang

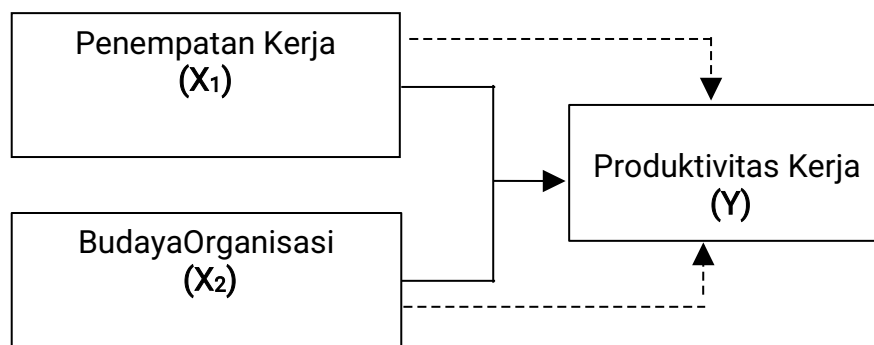
			<p>produktivitas kerja pegawai.</p> <p>2. Penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.</p> <p>3. Pelatihan kerja dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.</p>		
8	Nico Sanjaya	<p>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi Paket Dan Logistik PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kelas II Bandung</p> <p>Skripsi ilmu administrasi dan bisnis 2007</p>	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Budaya organisasi <p>Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produktivitas Kerja karyawan <p>Alat analisis : Menggunakan analisis regresi linear sederhana</p> <p>Hasil Penelitian : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaannya yaitu meneliti budaya organisasi terhadap produktivitas dan juga menggunakan metode kuantitatif.</p>	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di Divisi Paket Dan Logistik PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kelas II Bandung • Peneliti menggunakan alat analisis regresi lineier sederhana • Jumlah responden sebanyak 25 orang.

--	--	--	--	--	--

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah penempatan kerja dan budaya organisasi dan variabel dependen yaitu produktivitas kerja.



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

----- : Secara Parsial

————— : Secara Simultan

2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono, (2022, 63), Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini diduga adanya pengaruh penempatan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

