

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada bab ini penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu, Karakteristik Pekerjaan, Penempatan Kerja, dan Kinerja pegawai. Selain memaparkan teori yang berhubungan dengan masalah- masalah yang dihadapi yang diangkat dalam penelitian ini, penulis juga akan memaparkan teori mengenai Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Kajian pustaka Menurut Sugiyono (2018:81) teori adalah alur logika atau penalaran, yang merupakan seperangkat konsep, definisi, dan proposisi yang disusun secara sistematis. Secara umum, teori mempunyai tiga fungsi, yaitu untuk menjelaskan (*explanation*), meramalkan (*prediction*), dan pengendalian (*control*).

2.1.1 Manajemen

Manajemen sangat penting dalam mengolah sumber daya yang ada pada suatu organisasi. Suatu organisasi yang mempunyai manajemen yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas organisasi tersebut, dan manajemen yang baik akan memudahkan untuk mewujudkan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan, agar tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik maka setiap organisasi harus memiliki peraturan manajemen yang efektif dan efisien. Pengertian manajemen didasari sebagai suatu seni karena seni itu sendiri memiliki beberapa fungsi, diantaranya untuk mewujudkan tujuan yang nyata dengan cara memberikan manfaat. Manajemen memiliki arti yaitu memimpin, mengusahakan, mengendalikan, mengurus, serta mengelola. Pengertian manajemen secara ilmu dapat disebut sebagai bagian dari disiplin ilmu yang mengenalkan serta mengajarkan tentang proses untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan organisasi. Terdapat beberapa pengertian manajemen dari beberapa ahli yaitu sebagai berikut: Definisi dan pengertian manajemen menurut James A.F. Stoner (2020:43) “Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Definisi dan pengertian menurut Ahli Prof. Oie Liang Lee (2020) “Manajemen adalah ilmu dan seni mengkoordinasikan serta mengawasi tenaga manusia dengan bantuan alat-alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Definisi dan pengertian Menurut Ahli Ricky W. Griffin (2020) “Manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan,

sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.”

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sangat penting bagi suatu organisasi, dan manajemen itu sendiri adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya organisasi yang didalamnya terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, secara efektif dan efisien, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

2.1.1.2 Fungsi – Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen ini oleh para pakar manajemen yang hanya menggunakan empat fungsi, ada juga yang lima fungsi, dan lain sebagainya. Akan tetapi pada prinsipnya setiap fungsi memiliki penjabaran makna yang lebih luas. Masing-masing fungsi tidak berdiri sendiri, melainkan saling berhubungan dan saling memengaruhi serta bergerak ke arah yang sudah direncanakan. Menurut George R.Terry (2019:21) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam rangka membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua kepegawaian dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian kegiatan untuk mengendalikan semua pegawai agar semua pegawai menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan kerja, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan. Putus hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan empat fungsi di atas dapat diketahui bahwa terdapat empat fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan kontrol. Dengan adanya fungsi manajemen di atas maka organisasi dapat melaksanakan kegiatannya secara efektif dan efisien.

2.1.1.3 Unsur – Unsur Manajemen

Manajemen memiliki sarana atau bisa juga disebut dengan alat-alat manajemen, unsur-unsur manajemen atau komponen manajemen. Banyak penulis menggunakan istilah sarana (*tools*) atau alat manajemen.

Setiap organisasi harus memiliki unsur-unsur untuk membentuk sistem manajerial yang baik dan harmoni. Peranan unsur ini terkait dengan pelaksanaan fungsi manajemen, dimana apabila salah satu diantaranya tidak ada atau tidak berfungsi dengan baik, maka akan berdampak pada taraf pencapaian tujuan organisasi. Berikut ini adalah unsur-unsur manajemen menurut George R. Terry (2019:50):

1. Manusia (*Man*)

Manusia pada elemen ini merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, artinya sumber daya manusia yang sudah memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah mahluk kerja.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan alat tukar dan alat pengukuran nilai. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja,

alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.

3. Material (*Materials*)

Material merupakan bahan mentah, bahan setengah jadi dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/material-material sebagai salah satu sarana. Sebab material dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa material tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.

4. Mesin (*Machines*)

Penggunaan mesin dalam proses produksi adalah hal yang mutlak. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.

5. Metode (*Methods*)

Metode dapat diartikan sebagai suatu cara untuk melakukan kegiatan agar diperoleh hasil yang berkualitas, efektif dan efisien. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan.

6. Pasar (*Market*)

Pasar merupakan tempat memasarkan produk atau jasa. Bagi organisasi yang bergerak di bidang industri yang motifnya adalah keuntungan, maka pasar merupakan unsur manajemen yang penting. Dengan adanya pasar, maka produk yang diproduksinya dapat terjual dengan sukses.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang berperan sebagai faktor

penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan sebuah organisasi. Sumber daya manusia atau SDM merupakan unsur penting yang tidak dapat dipisahkan dari eksistensi sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun sebuah instansi, hal ini unnn terjadi karena sumber daya manusia adalah barometer yang menentukan perkembangan sebuah organisasi dan merupakan modal serta kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Berikut definisi manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut para ahli yaitu:

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut Lawrence A. Appley (2018:3) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja”.

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut Federick Winslow Taylor (2019) “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “Manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian”.

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut menurut Afandi (2018:3). “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.”

Berdasarkan pernyataan di atas, maka peneliti memahami bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur hubungan dan peran orang atau pegawai pada organisasi maupun perusahaan, dengan mengembangkan potensi sumber daya manusia dan

organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses-proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan, visi dan misi organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Setiap pegawai pada hakikatnya melakukan dua fungsi, pertama yaitu fungsi manajerial dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan pikiran (mental), dan yang kedua yaitu fungsi operatif (teknis), dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan fisik. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Edwin B. filippo (2022) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*human resources planning*) adalah kegiatan merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu mewujudkan tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi

wewenang, integrasi, dan koordinasinya dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan yaitu tindakan yang mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan kontrol/evaluasi yang berguna untuk memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan dapat berjalan sesuai dengan prosedur, dengan kata lain sebagai monitor kemungkinan ditemukannya penyimpangan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan indikasi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung baik metreal maupun non material yang adil dan layak kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada organisasi.

d. Integrasi (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasidan saling menguntungkan, fungsi ini merupakan usaha memperoleh keamanan, dan kenyamanan pegawai, perusahaan, dan masyarakat.

e. Pemeliharaan (*Maintanance*)

Pemeliharaan pegawai adalah kegiatan untuk meningkatkan dan memelihara atau mempertahankan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, secara berkesinambungan agar mereka tetap mau bekerja samasampai purna bakti.

f. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan kunci terwujudnya tujuan, Kedisiplinan adalah kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma- norma sosial.

g. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Biasanya disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan fungsi manajemen sumber daya manusia diatas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai dua fungsi, yakni fungsi manajerial dan fungsi operasional. Melalui kedua fungsi ini, kegiatan manajemen sumber daya manusia ini mengusahakan agar tujuan individual, organisasi maupun masyarakat dapat tercapai.

2.1.2.2 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting dan dominan dalam sebuah organisasi, hal ini berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil yang ingin dicapai. Peran MSDM menurut Edwin B. filippo (2022) mengungkapkan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian seperti pemberian tunjangan kesehatan juga dapat berupa pelatihan dan pengembangan pada karyawan.
4. Meramal penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang, dengan mentaksir kebutuhan *skill* pegawai yang akan dibutuhkan di masa depan.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya seperti menciptakan target-target khusus untuk dapat tetap stabil dan mampu bersaing.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan yang sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh (memonitor

segala kebijakan terbaru).

8. Melaksanakan pendidikan, latihan, penilaian prestasi pegawai seperti dilakukannya *training-training* kerja.
9. Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Berdasarkan peranan manajemen sumber daya manusia di atas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki sepuluh peranan utama dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkesinambungan antara satu sama lain.

2.1.3 Karakteristik Pekerjaan

Suatu pekerjaan dapat memotivasi atau tidak, tergantung dari bagaimana pekerjaan dirancang, apakah pekerjaan itu dapat menyediakan lebih banyak atau lebih sedikit kesempatan bagi tenaga kerja untuk memuaskan kebutuhan mereka yang berhubungan dengan pekerjaan. Suatu pekerjaan yang memberikan ruang gerak yang lebih luas dapat memuaskan kebutuhan seseorang untuk menjadi kreatif. Oleh karena itu, manajer dan pekerja secara kolektif menyadari bahwa karakteristik pekerjaan memerlukan perspektif yang lebih luas dari sebelumnya.

2.1.3.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas meliputi tanggung jawab, jenis tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Jika setiap individu memahami karakteristik pekerjaannya maka yang bersangkutan

dapat lebih produktif memantapkan pekerjaannya. Berikut ini definisi dan pengertian karakteristik pekerjaan menurut para ahli:

Definisi dan pengertian karakteristik pekerjaan menurut Hackman dan Oldham (2021) Karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi pada pekerjaan.

Definisi dan pengertian karakteristik pekerjaan menurut Elbadiansyah (2019) Karakteristik pekerjaan adalah suatu uraian pekerjaan yang memberikan informasi dan menghimpun suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Definisi dan pengertian karakteristik pekerjaan menurut Robbins dan Judge (2018), karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan dalam merancang pekerjaan yang memberikan informasi dan menghimpun yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dijelaskan kedalam lima dimensi inti. Kelima dimensi inti menciptakan tingkat reaksi psikologis seseorang tentang makna, tanggung jawab serta pengetahuan yang dihasilkan dari pekerjaan berdampak pada motivasi, kinerja dan kepuasan kerja serta tingkat kemangkiran dan tingkat keluar masuknya karyawan.

2.1.3.2 Bentuk Bentuk Karakteristik Pekerjaan

Menurut pendapat Robbins dan Judge (2018:125) menyatakan bahwa ada 5 (lima) karakteristik-karakteristik pekerjaan yaitu:

1. Variasi keterampilan (*Skill variety*)

Sejauh mana suatu pekerjaan membutuhkan berbagai aktivitas berbeda dalam melaksanakan pekerjaan, yang melibatkan penggunaan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari orang tersebut.

2. Identitas Tugas (*Task Identity*)

Sejauh mana pekerjaan tersebut membutuhkan penyelesaian dari sebuah pekerjaan yang utuh dan dapat diidentifikasi, artinya melakukan pekerjaan dari awal hingga akhir dengan hasil yang terlihat.

3. Signifikansi Tugas (*Task Significance*)

Sejauh mana pekerjaan memiliki dampak substansial pada kehidupan atau pekerjaan orang lain, baik dalam organisasi langsung atau dalam lingkungan eksternal.

4. Otonomi (*Autonomy*)

Sejauh mana pekerjaan memberikan kebebasan substansial, kemandirian dan kebijaksanaan kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan dan dalam menentukan prosedur yang akan digunakan dalam melaksanakannya.

5. Umpan Balik (*Feedback*)

Sejauh mana melaksanakan aktivitas kerja yang dibutuhkan oleh hasil pekerjaan pada individu memperoleh informasi langsung dan jelas tentang efektivitas kinerjanya.

Kelima karakteristik pekerjaan ini menentukan kemampuan untuk memotivasi suatu pekerjaan dengan mempengaruhi pengetahuan tentang tiga

keadaan psikologis utama: tujuan yang baik, tanggung jawab, dan hasil.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins dan Judge (2018:126) menyatakan bahwa dalam setiap pekerjaan mempunyai pertimbangan yaitu:

1. Otonomi, merupakan suatu pekerjaan yang proses pengerjaannya dilaksanakan dengan memberikan kebebasan dalam merencanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara bertanggung jawab dan mengendalikan tugas berdasarkan spesifikasi dan uraian pekerjaan.
2. Variasi pekerjaan, merupakan variasi tugas dapat menimbulkan kebosanan sehingga berdampak kepada pekerjaan, kesalahan kerja dan menyebabkan kecelakaan kerja.
3. Identitas tugas, merupakan suatu kegiatan pegawai dalam melakukan perencanaan, melaksanakan tugas dan menyelesaikan tugas dengan memahami prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja serta bertanggung jawab atas pekerjaannya.
4. Umpan balik, merupakan suatu tingkat yang di rasakan pegawai setelah menyelesaikan pekerjaan apakah mendapat umpan balik dari hasil tersebut berupa pengetahuan yang mengacu pada pekerjaan.

Menurut Hackman dan Oldham dalam Indrasari (2021:28) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan akan mempengaruhi tiga kondisi psikologis yang penting bagi pegawai, yaitu:

1. Keberartian kerja

Individu harus mempunyai persepsi bahwa pekerjaannya adalah penting atau

bernilai menurut sistem nilai yang diterimanya.

2. Tanggung jawab terhadap hasil kerja

Individu harus percaya bahwa dirinya bertanggung jawab secara pribadi terhadap hasil usahanya.

3. Pengetahuan tentang hasil kerja

Individu harus dapat menentukan suatu ukuran tertentu menurut hasil pekerjaannya, baik yang memuaskan atau tidak memuaskan.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Karakteristik Pekerjaan

Pendapat dari Robbins dan Judge (2018:125) Dimensi dan Indikator Karakteristik pekerjaan adalah sebagai berikut:

1. Keragaman Keterampilan (*Skill Variety*)

Banyaknya keterampilan sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan.

Semakin banyak ragam keterampilan yang dilakukan, semakin kurang membosankan suatu pekerjaan. Dimensi ini diukur oleh dua indikator yaitu:

- a. Keragaman pekerjaan
- b. Keragaman keterampilan

2. Identitas Tugas (*Task Identity*)

Aktivitas yang dilakukan pegawai dalam merencanakan dan melaksanakan tugas. Dimensi ini diukur oleh dua indikator yaitu:

- a. Kemungkinan penyelesaian tugas
- b. Kesesuaian tugas dengan posisi pegawai

3. Signifikansi tugas (*Task Significance*)

Pentingnya suatu pekerjaan dan pengaruhnya yang signifikan terhadap

kehidupan atau pekerjaan baik dalam organisasi internal maupun eksternal. Ini mencakup kepentingan organisasi, kepentingan masyarakat dan pengaruhnya terhadap pihak lain. Dimensi ini diukur oleh tiga indikator yaitu:

- a. Kepentingan tugas
- b. Dampak tugas bagi perusahaan
- c. Dampak tugas bagi masyarakat

4. Otonomi (*Autonomy*)

Otonomi dalam konteks dimensi karakteristik pekerjaan adalah karakteristik pekerjaan yang memberikan kebijakan tertentu bagi karyawan atas keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dimensi ini diukur oleh dua indikator yaitu:

- a. Kebebasan pegawai menjalankan pekerjaannya
- b. Kewenangan pegawai dalam pekerjaannya

5. Umpan Balik (*Feedback*)

Umpan balik mengacu pada informasi atau tanggapan mengenai hasil pelaksanaan kerja pegawai. Umpan balik timbul dari pekerjaan itu sendiri, atasan dan pegawai lainnya. Para pegawai perlu mengetahui seberapa baik prestasi yang telah dilakukan.

2.1.4 Penempatan Kerja

Penempatan Kerja merupakan hasil dari tahap seleksi yang telah dilalui oleh pegawai. Nantinya pegawai akan melakukan pengenalan tugas baik itu karakteristik

pekerjaan yang dia akan kerjakan di suatu perusahaan, pengenalaan orang-orang sekitar dan lingkungan tersebut.

2.1.4.1 Pengertian Penempatan kerja

Pengertian penempatan kerja atau *placement* adalah suatu kebijakan perusahaan atau organisasi untuk menempatkan karyawan atau pegawai pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan serta pengetahuan pegawai/karyawan dan kebutuhan jabatan dalam perusahaan agar tercipta kepuasan kerja dan prestasi kerja yang optimal. Definisi penempatan kerja yaitu tindak lanjut dari kebijakan penerimaan pegawai/karyawan menurut para ahli:

Definisi dan pengertian penempatan kerja menurut Schuler dan Jackson (2018) “Pengertian penempatan kerja berhubungan dengan penyelarasan seseorang dengan jabatan yang akan duduki berdasarkan kebutuhan jabatan dan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut”.

Definisi dan pengertian penempatan kerja menurut Trisnawati (2019) “Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi.”

Definisi dan pengertian penempatan kerja menurut Marihot T.E Hariandja (2019) “penempatan kerja pegawai merupakan tindak lanjut seleksi, yaitu penempatan

calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan. *authority* kepada orang tersebut”.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat dipahami bahwa penempatan kerja harus dijalankan dengan tepat dan konsekuen agar karyawan dapat bekerja sesuai keahlian yang mereka miliki. Apabila penempatan kerja dilakukan dengan tepat, maka akan terwujud gairah kerja, mental kerja, dan prestasi kerja yang optimal, selain itu kreativitas dan prakarsa karyawan dapat berkembang.

2.1.4.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan pegawai menurut Sastrohadiwiryo (2019 :126) sebagai berikut:

1. Pertumbuhan perusahaan.

Pertumbuhan bisnis atau perkembangan kondisi pemerintahan umumnya menyebabkan terjadinya pengisian posisi pekerjaan baru, baik melalui promosi karyawan yang sudah ada atau yang baru sama sekali. Hal ini karena adanya pengaruh ekspansi bisnis yang mampu menciptakan posisi pekerjaan baru. Tentusaja proses tersebut sangat didukung oleh keadaan stabilitas sosial-ekonomi- politik dalam dan luar negeri.

2. Reorganisasi.

Sebuah restrukturisasi pokok dari sebuah perusahaan akan menghasilkan jenis yang beragam dalam hal kegiatan-kegiatan personal, misalnya jika terjadi merger dan reorganisasi perusahaan. Pembelian atau penjualan perusahaan atau merger dengan perusahaan lain akan mempengaruhi aktivitas departemen SDM, seperti

rancangan pekerjaan, kompensasi, manfaat, hubungan pekerja, dan program pensiun dini.

3. Kecenderungan ekonomi umum.

Satu konsekuensi dari pengaruh menurunnya pertumbuhan ekonomi adalah secara signifikan akan menurunkan ketersediaan pekerjaan, baik bagi mereka pegawai yang permanen dan temporer, serta sekaligus bagi pencari kerja. Resesi ekonomi akan mengakibatkan terjadinya pengangguran besar besaran. Sebaliknya, jika kondisi ekonomi keseluruhan, semakin membaik, rekrutmen, dan seleksi pegawai baru.

4. Atrisi.

Pengurangan pegawai yang disebabkan terjadinya terminasi, pengundurandiri, pensiun, pengalihan keluar dari unit bisnis, dan meninggal disebut atrisi. Secara khusus, program pensiun dini telah meningkat selama terjadinya penurunan aktivitas usaha dan kelambanan aktivitas ekonomi. Dalam situasi tersebut para pegawai berada pada posisi tertekan dan terjadilah pemangkasan kelebihan pegawai (rasionalisasi).

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Penempatan Kerja

Berikut adalah dimensi Menurut Sastrohadiwiryono (2019 :123) terkait Penempatan kerja, menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Adapun beberapa indikator penempatan kerja Sebagai berikut:

1. Pendidikan

- a. Pendidikan minimum, yang disyaratkan yaitu menyangkut pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
- b. Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

2. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut. Indikatornya adalah:

- a. Pengetahuan keterampilan kerja
- b. Peralatan kerja
- c. Prosedur Pekerjaan
- d. Pelaksanaan pekerjaan

3. Keterampilan Kerja

Kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Indikator keterampilan kerja adalah :

- a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.
- b. Keterampilan fisik, dapat bertahan lama dengan pekerjaan yang dikerjakannya.
- c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato dan lainnya.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Pengalaman pekerjaan ini indikatornya adalah:

a. Pengalaman kerja yang ditempatkan

Berdasarkan uraian diatas, dimensi penempatan kerja dipengaruhi empat hal, yaitu pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja. Hal ini harus terpenuhi agar menempatkan pegawai pada posisi yang tepat.

2.1.5 Kinerja Pegawai

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi yang memiliki pengertian dalam bahasa inggris yaitu *performance*. Kinerja merupakan hasil dari fungsi-fungsi suatu profesi pekerjaan dalam kurun waktu tertentu, keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan oleh diantaranya dengan pengelolaan kinerja pegawainya.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah tingkat capaian atau sebuah hasil kerja yang dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh organisasi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan pegawai sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan, baik institusi maupun pemerintahan untuk mencapai tujuan baik individu, organisasi maupun masyarakat. Terdapat beberapa definisi kinerja menurut para ahli antara lain sebagai berikut :

Definisi kinerja menurut Paul Hersey and Kenneth Blanchard, (2020) “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diembannya.”

Definisi kinerja menurut Afandi (2018) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.”

Definisi kinerja menurut Stolovitch and Keeps (2020) “Kinerja atau performance, merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya, dimana pegawai tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan dan pengetahuan berbasis kompetensi, dimana kinerjanya dapat diukur berdasarkan kemampuan, keahlian, dan attitude-nya pada saat pelaksanaan tugasnya.”

Berdasarkan definisi di atas maka dapat dipahami bahwa kinerja pegawai merupakan kontribusi dari para pegawai baik dalam bentuk keprilakuan, hasil, maupun atribut-atribut lainnya seperti keterampilan, kemampuan, juga kemauan yang digunakan dalam melaksanakan tugas-tugas keorganisasian.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut John Miner (2018:82) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja seorang pegawai antara lain:

1. Faktor personal/individual yaitu hal-hal yang terdiri dari Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, *job insecurity*, dan komitmen.
2. Faktor kepemimpinan yaitu meliputi kualitas, dorongan, semangat, *employee*

engagement, dan dukungan.

3. Faktor tim diantaranya adalah kerja sama, dan kekompakan
4. Faktor sistem yang meliputi sistem kerja, fasilitas, proses organisasi, kultur kinerja dalam organisasi
5. Faktor kontekstual (situasional) dimana faktor ini merupakan sebuah tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor personal/individual, kepemimpinan, tim, sistem, dan faktor kontekstual (situasional).

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori-teori dan pendapat para ahli. Menurut John Miner (2018:72) yang mengemukakan bahwa ada beberapa dimensi dan indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah sesuatu hal yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya.

Indikator dari kualitas kerja antara lain:

- a. Kerapihan
 - b. Ketelitian
- #### **2. Kuantitas Kerja**

Kuantitas merupakan satuan jumlah atau batas minimal dan maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Indikator dari kuantitas kerja antara lain:

- a. Ketepatan waktu
- b. Kemampuan

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggungjawabkan para pegawai apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Indikator dari tanggungjawab antara lain:

- a. Hasil kerja
- b. Mengambil keputusan

4. Kerjasama

Kerjasama merupakan usaha bersama baik antara individu dengan individu, kelompok dengan kelompok, atau individu dengan kelompok berupa sikap dan perilaku setiap pegawai yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

Indikator dari kerjasama antara lain:

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kekompakan

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk dorongan dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Indikator dari inisiatif yaitu:

- a. Menuangkan hal baru
- b. Kemandirian

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa terdapat lima dimensi kinerja pegawai antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif. Kelima dimensi tersebut dikembangkan oleh beberapa indikator terkait antara lain keterampilan, ketelitian, dan kehandalan untuk dimensi kualitas kerja. Ketepatan waktu, hasil kerja dan kepuasan merupakan indikator kuantitas kerja. Dimensi kerja sama dengan indikator jalinan kerja dan kekompakan. Kemudian rasa tanggung jawab dan sarana prasarana yang merupakan indikator untuk dimensi tanggung jawab, serta dimensi inisiatif dengan indikator penilaian kemandirian. Indikator-indikator tersebut menjadi penilaian untuk mengukur seberapa berpengaruhnya indikator terhadap dimensi dan juga variabel yang diteliti.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk memperoleh pertimbangan sebagai bahan penyusunan sebuah penelitian. Tujuan dicantumkannya yaitu untuk mengetahui bangunan keilmuan yang sudah dilakukan orang lain, sekaligus menjadi pembanding dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian yang sejenis.

Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang diusulkan, penelitian terdahulu ini bersumber dari jurnal dan internet sebagai pembanding agar dapat diketahui terkait persamaan dan perbedaannya yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

| No | Peneliti, Judul Penelitian dan Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|--|--|---|
| 1 | <p>Daniel Napitupulu (2019)</p> <p>Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan Helvetia Medan</p> <p>Jurnal Ilmiah “JUMANSI STINDO” Medan Vol. 1 No. 3 Desember 2019.</p> <p>DOI: 10.47709/jumansi.v1i3.2090</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik pekerjaan (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)</p> | <p>a. Variabel independen Karakteristik Pekerjaan</p> <p>b. Variabel dependen Kinerja Karyawan</p> | <p>a. Variabel independen Fasilitas Kerja</p> <p>c. Tempat penelitian</p> |
| 2 | <p>Robby Dharma (2018)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah Cabang Padang</p> <p>Majalah Ilmiah Vol. 25, No. 1, Maret 2018 Hal, 9-17</p> <p>DOI: https://doi.org/10.35134/jmi.v25i1.7</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan, bauran lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan</p> | <p>a. Variabel independen Karakteristik Pekerjaan</p> <p>b. Variabel dependen Kinerja Karyawan</p> | <p>a. Variabel independen Lingkungan Kerja dan Motivasi</p> <p>b. Tempat penelitian</p> |
| 3 | <p>Prisky Amalia Merike, Cendera Kasih Bambang dan Swasto Sunuharyo Kusdi Rahardjo (2019)</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terbukti bahwa variabel karakteristik pekerjaan pegawai (X_2) secara parsial</p> | <p>a. Variabel independen Karakteristik Pekerjaan</p> <p>b. Variabel dependen Kinerja</p> | <p>a. Variabel independen Karakteristik Biografis</p> <p>b. Tempat penelitian</p> |

Lanjutan Tabel 2.1

| No | Peneliti, Judul Penelitian dan Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|--|--|--|
| | <p>Pengaruh Karakteristik Biografis Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Bagian Back Office PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Area Jember)</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis Vol 2.No2</p> | <p>berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan secara simultan karakteristik biografis pegawai (X_1) dan karakteristik pekerjaan pegawai (X_2) berpengaruh Y).</p> | | |
| 4 | <p>Gunawan Eko Nurtjahjono, Umar Nimran, Muh. Al Musadieg dan Hamidah Nayati Utami (2020)</p> <p><i>The Effect Of Job Characteristic, Person-Job Fit, Organizational Commitment On Employee Performance (Study Of East Java BPJS Employees)</i></p> <p>JPAS Vol.5, No.1, pp. 5-7, 2020</p> <p>DOI: https://doi.org/10.21776/ub.jpas.2020.005.01.2</p> | <p>Hasil penelitian menunjukan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan</p> | <p>a. Variabel independen Karakteristik Pekerjaan</p> <p>b. Variabel dependen Kinerja Karyawan</p> | <p>a. Variabel independen Person Job Fit dan Komitmen Organisasi</p> <p>b. Tempat penelitian</p> |
| 5 | <p>Nyoman Aditya, Prabawa Sudja dan Ni Wayan Mujianti (2018)</p> <p>Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Penempatan kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar</p> <p>e-Jurnal manajemen</p> | <p>Hasil penelitian menunjukan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> | <p>a. Variabel independen Karakteristik Pekerjaan</p> <p>b. Variabel dependen Kinerja Karyawan</p> | <p>a. Variabel independen Penempatan dan Gaya Kepemimpinan</p> <p>b. Tempat penelitian</p> |

Lanjutan Tabel 2.1

| No | Peneliti, Judul Penelitian, dan Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|--|---|--|
| | Unud, Vol. 6, No. 1, 2018. | | | |
| 6 | S.H. Senen, M. Masharyono, N. Edisa (2018) <i>The Effect Of Job Characteristics To Employee's Performance: A Case Study On Employees At Interior Industri</i> <i>Advances in Economics, Business and Management Research, vol 117, 2018.</i> DOI: 10.2991/aebmr.k.200131.048 | Hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dan dengan menggunakan linier sederhana teknis analisis regresi menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan | a. Variabel independen Karakteristik Pekerjaan b. Variabel dependen Kinerja Karyawan | Tempat penelitian |
| 7 | I Kadek Arya Duwi Mahendra (2020) Pengaruh Reward dan Punishment, karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bliss Surfer Hotel Legian. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar. Tahun 2020 DOI: http://repository.unmas.ac.id/journal/detail/9039/ | Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bliss Surfer Hotel Legian | a. Variabel independen Karakteristik Pekerjaan b. Variabel dependen Kinerja Karyawan | a. Variabel independen Reward dan Karakteristik Individu b. Tempat penelitian |
| 8 | Baeha Waruwu, Freddrick Tiagita. P (2019) Pengaruh pelatihan dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja | Hasil penelitian tersebut didapat bahwa seleksi sangat berpengaruh positif penting dalam sebuah perusahaan | Variabel independent sama yaitu Penempatan kerja | a. Tempat berbeda b. Variabel independent yaitu pelatihan c. Variabel |

Lanjutan Tabel 2.1

| No | Peneliti, Judul Penelitian, dan Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|--|--|---|
| | bagian produksi PT. Oerlikon Balzers Artoda Indonesia Jurnal Ekonomi dan Industri Volume 20, No. 3, September-Desember 2019 | | | dependent yaitu kepuasan kerja |
| 9 | Riris Wanti Apriyani, Setia Iriyanto (2020) Pengaruh kompensasi, penempatan karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada art industries Boyolali Jurnal Unimus, Vol 16, No. 2 2020 DOI: https://doi.org/10.26714/vameb.v16i2.6057 | Hasil Penelitian Penempatan kerja berdasarkan kesesuaian pengetahuan, penempatan kerja berdasarkan kesesuaian keterampilan, dan penempatan kerja berdasarkan kesesuaian kemampuan memiliki pengaruh signifikan | a. Variabel independent yaitu Penempatan Kerja b. Variabel independent sama yaitu kinerja | a. Tempat Berbeda b. Variabel independent kompensasi c. Variabel independent lingkungan kerja d. Variabel dependent yaitu kepuasan kerja |
| 10 | Sugianto, dkk. (2018) <i>The Effect Of Job Characteristics On Job Satisfaction And Its Impact On Employee Performance</i> <i>Advances in Social Research Journal – Vol. 5, No. 9. 2018</i> DOI: 10.14738/assrj.59.5172. | Hasil penelitian ditemukan bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai hubungan yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan | a. Variabel independent Karakteristik pekerjaan b. Kinerja Pegawai | <i>Satisfaction</i> |
| 11 | Egi Wiriya Abdullah (2018) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung). | Karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung | a. Variabel Karakteristik Pekerjaan, b. Variabel Kinerja Pegawai dan | Tempat penelitian |

Lanjutan Tabel 2.1

| No | Peneliti, Judul Penelitian, dan Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|---|--|-------------------------------------|
| | Skripsi, 2018 DOI: https://digilib.uinsgd.ac.id/16108/ | . | | |
| 12 | Mariani Setiyowati, Harsono, and Tanto G. Sumarsono (2020) <i>Analysis of The Effect of Employee Placement and Environment on Performance through Motivation</i> <i>(The Journal Of Social Science 1(02):21-28)</i> DOI: http://eprints.unmer.ac.id/420/ | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penempatan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja | a. Variabel yang digunakan sama, penempatan sebagai variabel bebas b. Kinerja sebagai variabel terikat. | Variabel tentang lingkungan kerja.. |
| 13 | M. Syihab (2022) <i>The Effect of Placement and Career Development on Employee Performance at SAP Express in Palopo, South Sulawesi</i> <i>(Journal of Tax & Business Vol. 3 No. 2 2022)</i> DOI: https://doi.org/10.55336/jpb.v3i2.92 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penempatan dan Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. | a. Variabel penempatan sebagai variabel bebas b. Kinerja sebagai variabel terikat. | Variabel pengembangan karir |
| 14 | Endang Suswati (2021) <i>Work Placement Affects Employee Performance Through Work Motivation</i> (Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 19 No.2) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebuah perusahaan bank | a. Variabel penempatan sebagai variabel bebas b. kinerja sebagai teriak | Tempat Penelitian |

Lanjutan Tabel 2.1

| No | Peneliti, Judul Penelitian, dan Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|---|---|--|
| | DOI: http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.15 | | | |
| 15 | <p>Herman Sjahruddina, Pandu Adi Cakranegarab, Rezky Nurbaktic, Uli Wildan Nuryantod, And Joni Prihatin (2022)</p> <p><i>The Influence of Work Motivation, Employee Placement, and Competency Development on Achieving Production Target In the BlowMoulding Industry</i></p> <p>(<i>Quantitative Economics and Management Studies Vol. 3 No. 4</i>)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.35877/454RI.qems1042</p> | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work motivation, employee placement and employee competency development berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam mencapai target produksi yang telah ditetapkan.</p> | <p>a. Variabel employee placement sebagai variabel bebas</p> <p>b. kinerja sebagai variabel terikat</p> | <p>a. Pengembangan kompetensi</p> <p>b. Tempat Penelitian</p> |
| 16 | <p>Syalimono Siahaan, Syaiful Bahri (2019)</p> <p>Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>(Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402</p> | <p>Hasil penelitian menunjukan bahwa Penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan positif terhadap kinerja pegawai.</p> | <p>a. Variabel Independent penempatan kerja</p> <p>b. Variabel dependent kinerja pegawai</p> | <p>a. Variabel motivasi dan lingkungan</p> <p>b. Tempat penelitian</p> |

Lanjutan Tabel 2.1

| No | Peneliti, Judul Penelitian, dan Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|--|--|---|
| 17 | <p>Ade Parlaungan Nasution, (2018)</p> <p>Pengaruh Efektivitas, Penempatan Kerja, Dan Karakteristik Pekerjaan, Terhadap Motivasi Berprestasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten LABUHAN BATU.</p> <p>ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen), 2015, 2.2: 47-57.</p> <p>DOI: https://doi.org/10.36987/ecobi.v2i2.708</p> | <p>Hasil penelitian ini membuktikan bahwa efektivitas penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh langsung antara efektivitas penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap lingkungan kerja sebagai intervening serta pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.</p> | <p>a. Penempatan Kerja</p> <p>b. Karakteristik Pekerjaan</p> <p>c. Kinerja Pegawai</p> | <p>a. Efektivitas</p> <p>b. Motivasi</p> <p>c. Tempat Penelitian</p> |
| 18 | <p>1 Rizal Ahmad, 2 Miftah El Fikri 3 Rica Rahayu, (2019)</p> <p>Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya – Langkat.</p> <p>Jurnal Manajemen Tools, 11(2), 1-13.</p> <p>DOI: https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1273348</p> | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> | <p>a. Variabel Karakteristik Pekerjaan</p> <p>b. Kinerja sebagai variabel terikat</p> | <p>a. Variabel karakteristik individu</p> <p>b. Tempat Penelitian</p> |

Lanjutan Tabel 2.1

| No | Peneliti, Judul Penelitian, dan Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|--|---|--|
| 19 | <p>Ratih Anggraini Siregar (2019)</p> <p>Pengaruh Penempatan Kerja, Komunikasi, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Pekanbaru</p> <p>(Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 1, No. 5)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.30743/magister.v1i1.1606</p> | <p>Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa penempatan kerja, komunikasi, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.</p> | <p>a. Variabel Independen penempatan kerja</p> <p>b. Variabel dependent prestasi kerja karyawan</p> | <p>a. Variabel komunikasi, kompensasi dan motivasi kerja</p> <p>b. Tempat penelitian</p> |
| 20 | <p>Alwi, M., & Sugiono, E. (2020).</p> <p>Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat.</p> <p>Oikonomia: Jurnal Manajemen, 15(2).</p> <p>DOI: http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.748</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, penempatan kerja, dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat.</p> | <p>a. Variabel Penempatan Kerja</p> <p>b. Kinerja Karyawan</p> | <p>a. Variabel Terikat Rekrutmen</p> <p>b. Tempat Penelitian</p> |
| 21 | <p>Dianti, I. L., & Rosaline, N. (2022).</p> <p><i>The Influence of Individual Characteristics, Work Placement and Work Environment on Employee Performance at CV. Enam Jaya.</i></p> <p>Riwayat: <i>Educational</i></p> | <p>Hasil Penelitian Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, namun tidak terdapat pengaruh Karakteristik Individu dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p> | <p>a. Variabel Penempatan Kerja</p> <p>b. Kinerja Karyawan</p> | <p>a. Variabel Terikat Lingkungan Kerja</p> <p>b. Tempat Penelitian</p> |

Lanjutan Tabel 2.1

| No | Peneliti, Judul Penelitian, dan Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|---|---|---|
| | <p><i>Journal of History and Humanities</i>, 5(2), 434-442.</p> <p>DOI: https://doi.org/10.24815/jr.v5i2.28892</p> | | | |
| 22 | <p>Kahya, E. (2018).</p> <p><i>The effects of job characteristics and working conditions on employee job performance.</i></p> <p><i>International journal of industrial ergonomics</i>, 37(6), 515-523.</p> <p>DOI: https://doi.org/10.1016/j.ergon.2007.02.006</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang substansial antara kinerja karyawan baik job grade maupun kondisi lingkungan.</p> | <p>a. Variabel Karakteristik pekerjaan</p> <p>b. Kinerja pegawai</p> | <p>Tempat Penelitian</p> |
| 23 | <p>Ahmad, R., Fikri, M. E., & Rahayu, R. (2019).</p> <p>Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat.</p> <p>Jurnal Manajemen Tools, 11(2), 1-13.</p> <p>DOI: https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1273348</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> | <p>a. Variabel Karakteristik pekerjaan</p> <p>b. Kinerja Karyawan</p> | <p>a. Variabel bebas Disiplin kerja</p> <p>b. Tempat Penelitian</p> |

Lanjutan Tabel 2.1

| No | Peneliti, Judul Penelitian, dan Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|---|---|---|
| 24 | <p>Murtiyoko, H. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Putra Jaya di Jakarta.</p> <p>Jurnal Ekonomi Efektif, 3(2), 242-247.</p> <p>DOI: https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2006581</p> | <p>Hasil Penelitian Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> | <p>a. Variabel Penempatan Kerja b. Kinerja Karyawan</p> | <p>Tempat Penelitian</p> |
| 25 | <p>Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. <i>Maneggio</i>:</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 16-30.</p> <p>DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> | <p>a. Variabel Penempatan kerja b. Kinerja pegawai</p> | <p>a. Variabel bebas Motivasi dan lingkungan kerja b. Tempat penelitian</p> |

Sumber : Data di olah oleh peneliti 2023

Berdasarkan Tabel 2.1 menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya menfokuskan pada aspek kinerja pegawai sebagai isu sentralnya. Pada penelitian kali ini peneliti mengusung judul penelitian “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BJB Cabang Tamansari” yang mengusung kinerja pegawai sebagai isu sentral dengan fokus penelitian yang berbeda dengan penelitian terdahulu, dan keterhabaruan untuk faktor penyebabnya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan mengenai keterkaitan antar variabel, kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara keterkaitan variabel penelitian yang dilakukan. Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka penelitian ini menghubungkan antara variabel *independen* yaitu: Karakteristik pekerjaan (X_1), Penempatan Kerja (X_2), terhadap variabel *dependen* Kinerja Pegawai (Y).

2.2.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai

Semakin baik karakteristik pekerjaan tercipta, maka semakin meningkat kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya. Karakteristik pekerjaan menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan memungkinkan

seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang ditekuninya.

Menurut Robbins dan Judge (2018:124) Karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan itu dijelaskan ke dalam lima dimensi inti. Dengan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan diharapkan pegawai akan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya. Pegawai akan menekuni pekerjaannya dengan konsentrasi dan tanggung jawab yang disertai dengan perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan.

Adapun Menurut Penelitian S.H. Senen, M. Masharyono, N. Edisa (2018) hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dan dengan menggunakan linier sederhana teknis analisis regresi menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian Daniel Napitupulu (2019) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa karakteristik pekerjaan dapat memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan.

Menurut Prisky Amalia Merike, Cendera Kasih Bambang dan Swasto Sunuharyo Kusdi Rahardjo (2019) menyatakan Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terbukti bahwa variabel karakteristik pekerjaan pegawai (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan secara simultan karakteristik biografis pegawai (X_1) dan

karakteristik pekerjaan pegawai (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka dapat dikatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang sangat dominan terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan untuk mencapai kinerja suatu usaha yang optimal dan juga untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan suatu perusahaan.

2.2.2 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan wewenang kepada seorang pegawai yang telah lulus dalam seleksi jabatan yang dibutuhkan maupun menentukan pegawai tersebut masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan tertentu. penempatan seseorang ke jabatan yang tepat sangatlah penting, sebab hal ini dapat mengalih potensi pegawai yang berkompeten dalam suatu perusahaan untuk ditempatkan sesuai dengan kecocokan antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan orang-orang dengan karakteristik-karakteristik dalam suatu pekerjaannya sehingga akan membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya.

Adapun Menurut Ade Parlaungan Nasution, (2018) menyatakan hasil penelitian ini membuktikan bahwa efektivitas penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh langsung antara efektivitas penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap lingkungan kerja sebagai intervening serta pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Menurut penelitian Ratih Anggraini Siregar (2019) menyatakan bahwa Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa penempatan kerja, komunikasi, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Menurut penelitian Riris Wanti Apriyani, Setia Iriyanto (2020) menyatakan Hasil Penelitian Penempatan kerja berdasarkan kesesuaian pengetahuan, penempatan kerja berdasarkan kesesuaian keterampilan, dan penempatan kerja berdasarkan kesesuaian kemampuan memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa betapa pentingnya penempatan kerja dan kinerja Pegawai dalam sebuah perusahaan, hal tersebut mendorong pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya, karena apabila suatu perusahaan berhasil mencapai tujuannya, maka kepentingan para pegawainya pasti akan terjamin. dengan adanya pencapaian atas dorongan pekerjaan maka akan membuat kinerja pegawai juga meningkat pesat.

2.2.3 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan, maka dapat dilihat dari hasil kinerja seorang pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut. Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai, baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karakteristik pekerjaan dan Penempatan Kerja merupakan aspek penting yang sangat kuat terhadap Kinerja pegawai. Karakteristik pekerjaan sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Individu yang memiliki karakteristik pekerjaan yang tinggi lebih mengidentifikasi dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya. pegawai yang memiliki tingkat karakteristik pekerjaan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan.

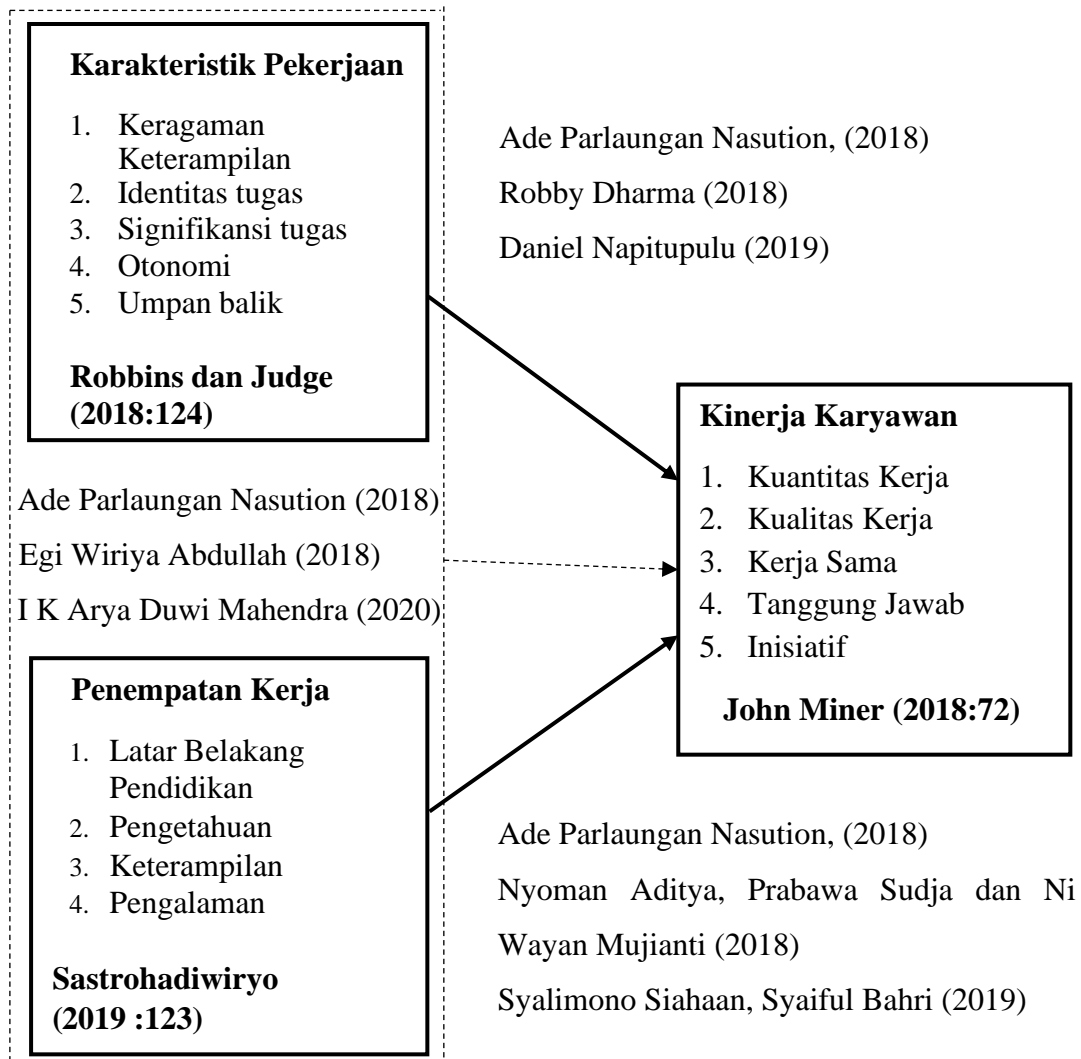
Berdasarkan uraian teori yang ada diatas dan kerangka pemikiran, maka terdapat landasan teori keseluruhan dan dirumuskan paradigma mengenai pengaruh Karakteristik pekerjaan dan Penempatan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

2.3 Paradigma Pemikiran

Menurut (Sugiyono 2018:72) mendefinisikan bahwa Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan.

Berdasarkan pada definisi paradigma tersebut, terungkap bahwa paradigma ilmu itu amat beragam, hal ini didasarkan pada pandangan dan pemikiran filsafat

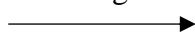
yang dianut oleh masing-masing ilmuan berdeda- beda. Baik tentang hakikat apa yang harus dipelajari, objek yang diamati, atau metode yang digunakan maka paradig penelitian ini sebagai berikut:



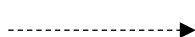
Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Sumber: Pengolahan Data oleh Peneliti (2023)

Keterangan:



Pengaruh Secara Parsial



Pengaruh Secara Simultan

2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian yaitu hipotesis yang dinyatakan oleh peneliti berdasarkan kerangka teori. Pengertian hipotesis penelitian jawaban sementara atas permasalahan penelitian yang dinyatakan oleh penulis yang diyakini kebenarannya. Hipotesis penelitian yang diajukan oleh penulis yaitu sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Karakteristik Pekerjaan dan Penempatan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2. Hipotesis Parsial

- a. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Penempatan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.