

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penempatan

1. Pengertian Penempatan

Menurut Sjafri Mangkuprawira, penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru.¹

Sama halnya menurut Veithzal Rivai Zainal, penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya.²

Menurut Danang Sunyoto, penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda.³

Mathis dan Jackson sebagaimana dikutip oleh Hiskia Jonest Runtunuwu, et. al., mendefinisikan penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.⁴

Berdasarkan definisi yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan manajemen sumber daya manusia untuk menentukan posisi / jabatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryono, penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah

¹Sjafri Mangkuprawira, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Ghalia Indonesia, Bogor, 2014, hlm.171

² Veithzal Rivai Zainal, dkk., Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm.155

³Danang Sunyoto, Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS, Yogyakarta, 2012, hlm.122

⁴ Hiskia Jonest Runtunuwu, et. al., Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado, Jurnal EMBA, Vol. 3 No. 3, 2015, hlm.83

ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabannya.⁵

Penempatan SDM adalah proses kegiatan yang dilaksanakan Manajer SDM dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.⁶

2. Konsep Penempatan

Terdapat tiga jenis penting dari penempatan, yaitu:

a. Promosi

Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.⁷

1) Asas-asas promosi karyawan, yaitu:⁸

- a) Kepercayaan
- b) Keadilan
- c) Formasi

2) Dasar-dasar promosi, yaitu:⁹

- a) Pengalaman
- b) Kecakapan
- c) Kombinasi

3) Syarat-syarat promosi

Persyaratan promosi untuk setiap organisasi tidak selalu sama tergantung kepada organisasi masing-masing. Syarat promosi pada umumnya meliputi:¹⁰

⁵ B. Siswanto Sastrohadiwiryono, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm. 162

⁶ I Komang Ardana, dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hlm. 82

⁷ Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm. 169

⁸ Malayu S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm. 108-109

⁹ Ibid, hlm. 109

a) Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

b) Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan.

c) Prestasi kerja

Karyawan itu mampu mencapai sasaran perusahaan.

d) Kecakapan

Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik.

e) Loyalitas

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan.

f) Kepemimpinan

Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan.

g) Komunikatif

Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

h) Pendidikan

Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

¹⁰ Ibid, hlm. 111- 113

4) Tujuan-tujuan promosi

Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi, dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status social yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar dan untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitasnya kerjanya,dll.¹¹

b. Alih Tugas

Dalam rangka penempatan, alih tugas dapat mengambil salah satu dari dua bentuk. Bentuk pertama adalah penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan dan penghasilan yang relative sama dengan statusnya yang lama. Dan bentuk lain adalah alih tempat, hal ini berarti seorang pekerja melakukan pekerjaan yang sama atau sejenis, penghasilan tidak berubah dan tanggung jawabnya relatif sama.¹²

c. Demosi

Demosi berarti bahwa seseorang mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil.¹³

Tujuan pelaksanaan demosi adalah untuk menghindari kerugian perusahaan, memberikan jabatan / posisi, gaji, dan status yang tepat sesuai dengan kemampuan / kecakapan karyawan bersangkutan. Demosi ini merupakan hukuman terhadap karyawan yang tidak mampu mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang dipangkunya hingga jabatannya diturunkan.¹⁴

¹¹ Ibid, hlm. 113

¹² Sondang P. Siagian, Op.Cit., hlm. 171-172

¹³ Ibid, hlm.172-173

¹⁴ Malayu S. P. Hasibuan, Op.Cit, hlm. 115

3. Beberapa Masalah dalam Penempatan

Terdapat tiga hal yang mendasari keputusan penempatan dalam SDM, yaitu: ¹⁵

a. Efektivitas

Efektivitas penempatan harus mampu meminimalisasi kemungkinan terjadi kekacauan bagi karyawan dan perusahaan.

b. Tuntutan hukum

Selama ini hubungan kerja yang tidak didasarkan pada kontrak resmi tertulis disebut hubungan kerja sukarela dan dilanjutkan dengan persetujuan.

c. Pencegahan separasi (PHK)

Salah satu bidang kreatif MSDM adalah upaya pencegahan separasi ketika departemen SDM dapat mencegah perusahaan kehilangan SDM yang bernilai, maka uang yang ditanam dalam rekrutmen, seleksi, orientasi, dan pelatihan tidak hilang.

4. Kendala-kendala Penempatan

Kendala penempatan karyawan ada dua, yaitu: ¹⁶

a. Ketidakcocokan

Perbedaan antara apa yang orang antisipasikan dan apa yang di alami disebut ketidakcocokan kognitif. Jika ketidakcocokan terlalu tinggi, porang akan bertindak. Untuk karyawan baru hal ini disebut keluar dari perusahaan.

b. Perputaran karyawan baru

Perputaran karyawan merupakan derajat perpindahan yang melewati batas syarat kuantitas dan kualitas karywan dari sebuah perusahaan. Secara umum perputaran karyawan terjadi karena berbagai lasan sebagai berikut:

- 1) Mengundurkan diri karena tidak betah dan ada tawaran kerja yang lebih menarik di perusahaan lain.

¹⁵ Veithzal Rivai Zainal, dkk, Op.Cit, hlm.157-158

¹⁶ Danang Sunyoto, Op.Cit., hlm.122-123

- 2) Pensiun karena memang sudah waktunya sesuai dengan peraturan perusahaan.
- 3) Dipecat karena tidak disiplin atau berbuat tindakan yang melanggar aturan perusahaan.
- 4) Meninggal
- 5) Promosi ke devisi cabang perusahaan ditempat lain.

5. Dimensi dan Indikator Penempatan

Peneliti mengambil beberapa dimensi penempatan pegawai dari I Komang Ardana, yaitu:¹⁷

a. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan dengan prestasi akademisi yang diraihnya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Indikatornya antara lain:

- 1) Kesesuaian dengan latar belakang pendidikan.

b. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja pada pekerjaan yang sama yang telah dialami sebelumnya perlu mendapat perhatian dan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan bahwa adanya kecenderungan makin lama bekerja makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

Indikatornya antara lain:

- 1) Kesesuaian pengalaman dengan hasil kerja.
- 2) Kesesuaian masa kerja dengan kenaikan jabatan.

c. Status perkawinan

Tenaga kerja wanita yang telah bersuami dan mempunyai anak perlu mendapat pertimbangan. Sebaiknya tenaga kerja tersebut tidak ditempatkan jauh dari tempat tinggal suaminya.

Indikatornya antara lain:

- 1) Jumlah tanggungan dengan upah yang diterima.

¹⁷ I Komang Ardana, dkk, Op.Cit., hlm. 83-85

2) Kesesuaian promosi jabatan dengan status perkawinan.

d. Faktor umur

Tenaga kerja yang usianya agak tua sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak begitu mempunyai risiko dan tanggung jawab berat. Sebaliknya tenaga kerja dengan usia masih muda dan energik diberikan tugas dan pekerjaan yang lebih berat dan risiko yang lebih besar.

Indikatornya antara lain:

1) Kesesuaian usia dengan pekerjaan.

e. Faktor Jenis Kelamin

Untuk pekerjaan yang membutuhkan gerak fisik tertentu yang lebih cocok adalah tenaga kerja pria. Seperti satpam, waker, tukang kebun, pesuruh, sedangkan untuk pekerjaan sekretaris, loket pelayanan, kasir, penerima tamu, operator telepon yang lebih cocok adalah wanita.

Indikatornya antara lain:

1) Kesesuaian jenis kelamin dengan pekerjaan.

B. Sikap Kerja

1. Pengertian Sikap Kerja

Ada banyak pengertian tentang sikap di antaranya:

- a. Sikap atau attitude oleh Kreitner dan Kinicki sebagaimana dikutip Wibowo, didefinisikan sebagai suatu kecenderungan yang dipelajari untuk merespon dengan cara menyenangkan atau tidak menyenangkan secara konsisten berkenaan dengan objek tertentu.¹⁸
- b. Sikap adalah gambaran kepribadian seseorang yang terlahir memulai gerakan fisik dan tanggapan pikiran terhadap suatu keadaan atau suatu objek.¹⁹

¹⁸ Wibowo, Perilaku Organisasi, Rajawali pers, Jakarta, 2015, hlm.49

¹⁹ Suit Jusuf, Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1996, hlm.19

- c. sikap didefinisikan oleh Maio dan Haddoch sebagaimana dikutip Mercer Jenny dan Clayton Debbie, yaitu sebagai evaluasi menyeluruh terhadap suatu objek berdasarkan informasi kognitif, afektif dan behavioral.²⁰
- d. Menurut Khaerul Umam, sikap adalah pernyataan-pernyataan evaluative baik yang diinginkan / yang tidak diinginkan mengenai objek, orang, atau peristiwa.²¹
- e. Menurut Allport sebagaimana dikutip Ino Yuwono, dkk, sikap didefinisikan sebagai suatu keadaan mental dan neural yang terjaga, diorganisasikan melalui pengalaman, merupakan respon individual terhadap semua obyek dan situasi yang berkait.²²
- f. Sikap adalah pernyataan evaluative baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa.²³

Maka dapat disimpulkan bahwa sikap adalah gambaran kepribadian seseorang baik menyenangkan maupun tidak berdasarkan informasi kognitif, efektif dan behavioral mengenai suatu objek, orang maupun peristiwa.

Osada, sebagaimana dikutip Khaerul Umam menjelaskan sikap kerja adalah tindakan yang akan diambil karyawan dan segala sesuatu yang harus dilakukan karyawan tersebut yang hasilnya sebanding dan usaha yang dilakukan.²⁴

Aniek, sebagaimana dikutip Khaerul Umam menjelaskan sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan.²⁵

²⁰ Mercer Jenny dan Clayton Debbie, Psikologi Sosial, Erlangga, Jakarta, 2012, hlm.2

²¹ Khaerul Umam, Perilaku Organisasi, Pustaka Setia, Bandung, 2010, hlm.79

²² Ino Yuwono, dkk., Op.Cit, hlm. 111

²³ Stephen P. Robbins-Timothy A. Judge, Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta, 2008, hlm.92

²⁴ Khaerul Umam, Perilaku Organisasi, Pustaka Setia, Bandung, 2010, hlm.183

²⁵ Ibid, hlm.184

2. Unsur Sikap

Berdasarkan definisi tersebut maka ada tiga unsur dari sikap yaitu:²⁶

- a. Sikap adalah merupakan kondisi pribadi seorang, artinya setiap orang berbeda-beda sikapnya meskipun obyek sikap yang dipersepsikan sama bentuknya.
- b. Sikap dibentuk dan diorganisasi melalui pengalaman. Artinya lahirnya sikap seseorang bukanlah merupakan turunan dari orang tua tetapi sikap diperoleh dan dikembangkan oleh seseorang melalui proses sosialisasi yang dilakukan oleh orang-orang yang ada di lingkungan sekitarnya.
- c. Sikap bukanlah sesuatu yang pasif tetapi sebagai sesuatu yang aktif dalam mendinamisasi dan mengarahkan perilaku dalam hal ini, sikap dipercaya berpengaruh langsung pada munculnya perilaku seseorang.²⁷

3. Faktor-faktor Sikap Kerja

Blum dan Naylor sebagaimana diikuti Khaerul Umam, berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi sikap kerja adalah sebagai berikut:²⁸

a. Kondisi kerja

Situasi kerja yang meliputi lingkungan fisik ataupun lingkungan social yang menjamin akan mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

b. Pengawasan atasan

Seorang pimpinan yang melakukan pengawasan terhadap karyawan dengan baik dan penuh perhatian pada umumnya mampu mempengaruhi sikap dan semangat kerja karyawan.

c. Kerja sama dari teman sekerja

Adanya teman sekerja yang dapat bekerja sama sangat mendukung kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

²⁶ Ino Yuwono, dkk, Loc.cit

²⁷ Khaerul Umam, Op.Cit., hlm.183-184

²⁸ Ibid, hlm.184-185

d. Keamanan

Adanya rasa aman yang tercipta serta lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.

e. Kesempatan untuk maju

Adanya jaminan masa depan yang lebih baik dalam hal karier, baik promosi jabatan dan jaminan hari tua.

f. Fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas-fasilitas yang digunakan karyawan dalam pekerjaannya.

g. Gaji

Rasa senang terhadap imbalan yang diberikan perusahaan, baik berupa gaji pokok, tunjangan, dan sebagainya akan mempengaruhi sikap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Aspek-aspek Pendukung Sikap Kerja

Osada, sebagaimana dikutip Khaerul Umam menguraiakan aspek-aspek yang mendukung sikap kerja karyawan. Aspek-aspek sikap kerja tersebut dibagi menjadi lima hal penting, yaitu sebagai berikut:²⁹

a. Pemilahan (seiri)

Pemilahan berarti memilah segala sesuatu dengan aturan atau prinsip tertentu

b. Penataan (seiton)

Penataan bertujuan menghilangkan proses pencarian.

c. Pembersihan (seiketsu)

Pembersihan merupakan salah satu bentuk pemeriksaan.

d. Pemantapan (seiketsu)

Pemantapan berate terus-menerus dan secara berulang-ulang memelihara pemilahan, penataan, dan pembersihan.

²⁹ Ibid, hlm.158

e. Pembiasaan (shitsuke)

Pembiasaan berarti menanamkan kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan cara yang benar.

5. Pembentukan Sikap

Diantara berbagai faktor yang mempengaruhi pembentukan sikap adalah:³⁰

a. Pengalaman pribadi

Apa yang telah kita dan sedang kita alami akan ikut membentuk dan mempengaruhi penghayatan kita terhadap stimulus social.

b. Pengaruh orang lain yang dianggap penting

Orang lain di sekitar kita merupakan salah satu diantara komponen social yang ikut mempengaruhi sikap kita. Seseorang yang kita anggap penting, seseorang kita harapkan persetujuannya bagi setiap gerak tingkah dan pendapat kita, seseorang yang tidak ingin kita kecewakan, atau seseorang yang berarti khusus bagi kita (significant others), akan banyak mempengaruhi pembentukan sikap kita terhadap sesuatu. Diantara orang yang biasanya dianggap penting bagi individu adalah orang tua, orang yang status sosialnya lebih tinggi, teman sebaya, teman dekat, guru, teman kerja, isteri atau suami dan lain-lain.

c. Pengaruh kebudayaan

Kebudayaan dimana kita hidup dan dibesarkan mempunyai pengaruh besar terhadap pembentukan sikap kita.

d. Media masa

Sebagai sarana komunikasi, berbagai bentuk media massa seperti televisi, radio, surat kabar, majalah, dll. mempunyai pengaruh besar dalam pembentukan opini dan kepercayaan orang. Dalam menyampaikan informasi sebagai tugas pokoknya, media massa

³⁰Saifuddin Azwar, Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2003, hlm.30-36

membawa pula pesan-pesan yang berisi sugesti yang dapat mengarahkan opini seseorang. Adanya informasi baru mengenai sesuatu hal memberikan landasan kognitif baru bagi terbentuknya sikap terhadap hal tersebut. Pesan-pesan sugestif yang dibawa oleh informasi tersebut, apabila cukup kuat, akan memberi dasar afektif dalam menilai sesuatu hal sehingga terbentuklah arah sikap tertentu.

e. Lembaga pendidikan dan lembaga agama

Lembaga pendidikan serta lembaga agama sebagai suatu sistem mempunyai pengaruh dalam pembentukan sikap dikarenakan keduanya meletakkan dasar pengertian dan konsep moral dalam diri individu. Pemahaman akan baik dan buruk, garis pemisah antara sesuatu yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan, diperoleh dari pendidikan dan dari pusat keagamaan serta ajaran-ajarannya.

f. Pengaruh faktor emosional

Tidak semua bentuk sikap ditentukan oleh situasi lingkungan dan pengalaman pribadi seseorang. Kadang-kadang, suatu bentuk sikap merupakan pernyataan yang didasari oleh emosi yang berfungsi sebagai semacam penyaluran frustrasi atau pengalihan bentuk mekanisme pertahanan ego. Sikap demikian dapat merupakan sikap yang sementara dan segera berlalu begitu frustrasi telah hilang akan tetapi dapat pula merupakan sikap yang lebih persisten dan bertahan lama.

6. Fungsi Sikap

Fungsi sikap bagi manusia telah dirumuskan menjadi empat macam, yaitu:³¹

a. Fungsi instrumental, fungsi penyesuaian, atau fungsi manfaat

Fungsi ini menyatakan bahwa individu dengan sikapnya berusaha untuk memaksimalkan hal-hal yang diinginkan dan meminimalkan hal-hal yang tidak diinginkan. Dengan demikian, individu akan membentuk sikap positif terhadap hal-hal yang

³¹ Ibid, hlm.53-55

dirasakannya akan mendatangkan keuntungan dan membentuk sikap negative terhadap hal-hal yang dirasanya akan merugikan dirinya.

b. Fungsi pertahanan ego

Sewaktu individu mengalami hal yang tidak menyenangkan dan dirasa akan mengancam egonya atau sewaktu ia mengetahui fakta dan kebenaran yang tidak mengenakkan bagi dirinya maka sikapnya dapat berfungsi sebagai mekanisme pertahanan ego yang akan melindunginya dari kepahitan kenyataan tersebut. Sikap dalam hal ini, merefleksikan problem kepribadian yang tidak terselesaikan.

c. Fungsi pernyataan nilai

Dengan fungsi ini seseorang seringkali mengembangkan sikap tertentu untuk memperoleh kepuasan dalam menyatakan nilai yang dianutnya yang sesuai dengan penilaian pribadi dan konsep dirinya.

d. Fungsi pengetahuan

Menurut fungsi ini manusia mempunyai dorongan dasar untuk ingin tahu. Untuk mencari penalaran, dan untuk mengorganisasikan pengalamannya. Adanya unsur-unsur pengalaman yang semula tidak konsisten dengan apa yang diketahui oleh individu akan disusun, ditata kembali, atau diubah sedemikian rupa sehingga tercapai suatu konsistensi. Jadi, sikap berfungsi sebagai suatu skema, yaitu cara strukturisasi agar dunia di sekitar tampak logi dan masuk akal. Sikap digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap fenomena luar yang ada dan mengorganisasikannya.

7. Komponen Sikap

Sedangkan komponen sikap menurut Mschane dan Von Glinow sebagaimana dikuti Wibowo, terdiri dari:

a. Beliefs

Beliefs atau keyakinan merupakan persepsi yang ditimbulkan tentang objek sikap, yang kita yakin benar.

b. Feelings

Feelings atau perasaan mencerminkan evaluasi positif atau negative dari sikap objek.

c. Behavioral Intentions

Behavioral intentions merupakan motivasi untuk terikat dalam perilaku tertentu menurut objek sikap.³²

8. Tipe Sikap

Seseorang dapat mempunyai ribuan sikap, tetapi OB memfokuskan perhatian kita pada jumlah sangat terbatas sikap yang berkaitan dengan pekerjaan. Riset dalam OB telah memperdulikan tiga sikap, yaitu:³³

a. Kepuasan kerja

Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, dan begitu pula sebaliknya.

b. Keterlibatan kerja

Istilah keterlibatan kerja merupakan tambahan yang terbaru dalam literature OB. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu.

c. Komitmen pada organisasi

Didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

9. Dimensi dan Indikator Sikap Kerja

Dalam bukunya Robbin dan Judge sebagaimana dikutip Wibowo, komponen sikap terbagi menjadi tiga, yaitu:³⁴

³² Wibowo, Op.cit., hlm.51-52

³³ Stephen P. Robbins, Perilaku Organisasi, Prenhallindo, Jakarta, 2001, hlm.139-140

³⁴ Wibowo, Op.Cit., hlm.50-51

a. Affective Component (Kognitif)

Komponen afektif dari sikap merupakan perasaan atau emosi yang dimiliki seseorang tentang objek atau situasi tertentu.

Indikatornya:

- 1) Kebijakan pimpinan
- 2) Aturan kerja
- 3) Budaya kerja

b. Cognitive Component (Afektif)

Komponen kognitif merupakan keyakinan atau gagasan yang dimiliki orang tentang objek atau situasi.

Indikatornya:

- 1) Pola kerja
- 2) Target kerja
- 3) Evaluasi kerja

c. Behavioral Component (Perilaku)

Komponen perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bermaksud atau mengharapkan bertindak terhadap seseorang atau sesuatu.

Indikatornya:

- 1) Motivasi kerja
- 2) Besarnya gaji
- 3) Sikap bekerja

C. Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti sebagaimana dikutip Nela Pima Rahmawanti, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.³⁵

³⁵ Nela Pima Rahmawanti, et. al., Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 8 No.2, 2014, hlm.3

Sedangkan menurut Nitisemito sebagaimana dikutip Yacinda Chresstela Prasyda Norianggono, lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan.³⁶

2. Unsur-unsur Lingkungan Kerja Non Fisik

Unsur-unsur lingkungan non fisik meliputi:³⁷

a. Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Menurut Hariandja, penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerja

b. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. situasi lingkungan dalam penyelesaian pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menurut Hariandja, hubungan kesamping antar karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama

³⁶ Yacinda Chresstela Prasyda Norianggono, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 8 No. 2, 2014, hlm.3

³⁷Nela Pima Rahmawanti, et. al., Lo.cit

karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan.

3. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator yang peneliti gunakan dalam mengukur variabel lingkungan kerja non fisik mengambil dari Nitisemito sebagaimana dikutip Dian Septianti yaitu meliputi:³⁸

a. Struktur Tugas

Indikatornya yaitu:

- 1) Pembagian tugas dan wewenang

b. Tanggung Jawab Kerja

Indikatornya yaitu:

- 2) Komitmen
- 3) Kewajiban pegawai

c. Perhatian dan dukungan pimpinan

Indikatornya:

- 1) Perhatian dan dukungan pimpinan guna memelihara keberadaan pegawai

d. Kerja sama antar kelompok

Indikatornya yaitu:

- 1) Koordinasi antar individu

e. Kelancaran komunikasi

Indikatornya yaitu:

- 1) Komunikasi yang baik

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja telah dirumuskan oleh beberapa para ahli manajemen antara lain sebagai berikut:

³⁸Dian Septianti, Pengaruh Penerapan Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Muara Payang Kabupaten Lahat, Jurnal Adminika, Volume 2, No. 1, 2016, hlm. 36

- a. Stoner, 1978 dalam bukunya Manajemen sebagaimana dikutip Moh. Pambundu Tika, mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.
- b. Bernardin dan Russel 1993 (dalam bukunya Achmad S. Ruby) sebagaimana dikutip Moh. Pambundu Tika mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
- c. Handoko dalam bukunya Manajemen Personalia dan Sumber Daya sebagaimana dikutip oleh Moh. Pambundu Tika mendefinisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.
- d. Prawiro Suntoro, 1999 (dalam buku Merry Dandian Panji) sebagaimana dikutip Moh. Pambundu Tika mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas dapat didefinisikan bahwa kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan / kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.³⁹

Sedangkan definisi lain dari kinerja yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi oragnisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.⁴⁰

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

³⁹ Moh. Pambundu Tika, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Bumi Aksara, Jakarta, 2014, hlm.121

⁴⁰ Moeheriono, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Rajawali, Jakarta, 2012, hlm.95

- a. Faktor personal / individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastuktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.⁴¹

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen / penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian / deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.⁴²

4. Tujuan Penilaian Kinerja

Selain dapat digunakan sebagai standar dalam penentuan tinggi rendahnya kompensasi serta administrasi bagi tenaga kerja, penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai:

- a. Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.

⁴¹ Mahmudi, Manajemen Kinerja Sektor Publik, Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta, 2005, hlm.21

⁴²B. Siswanto Sastrohadiwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm.231

- b. Nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan.
- c. Alat untuk memberikan umpan balik (feed back) yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki / meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.
- d. Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan.
- e. Landasan / bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.⁴³

5. Unsur-unsur Kinerja yang dinilai

Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakannya penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah:⁴⁴

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Ketaatan
- e. Kejujuran
- f. Kerja sama
- g. Prakarsa
- h. Kepemimpinan

6. Pengukuran Kinerja

Ada beberapa cara untuk mengukur kinerja perusahaan, yaitu:

- a. Metode UCLA

Seperti yang dikemukakan oleh Husein Umar dalam bukunya evaluasi kinerja perusahaan. Bahwa metode UCLA yang dikemukakan oleh Alkin sebagaimana dikutip Moh. Pambundu Tika, membagi evaluasi ke dalam lima macam yaitu:⁴⁵

⁴³ Ibid, hlm.233

⁴⁴ Ibid, hlm.235

⁴⁵ Moh. Pambundu Tika, Op. Cit., hlm. 124-125

- 1) Sistem assesment, yaitu evaluasi yang memberi informasi tentang keadaan atau posisi suatu sistem.
- 2) Program planning, yaitu evaluasi yang membantu penilaiain aktivitas- aktivitas dalam program tertentu yang mungkin akan berhasil memenuhi kebutuhannya.
- 3) Program implementation, yaitu evaluasi yang menyiapkan informasi apakah program sudah diperkenalkan kepada kelompok tertentu yang tepat seperti yang direncanakan
- 4) Program improvement, yaitu evaluasi yang memberikan informasi tentang bagaimana program berfungsi, bagaimana program bekerja, bagaimana mengantisipasi masalah-masalah yang mungkindapat mengganggu pelaksanaan kegiatan.
- 5) Program Certification, yaitu evaluasi yang memberi informasi mengenai nilai-nilai atau manfaat program.
- 6) Metode Balanced – Scorecard

Balanced berarti keseimbangan, sedangkan scorecard adalah kartu yang dipakai untuk mencatat secor hasil kerja seseorang atau kelompok.

Jadi balance scorecard adalah metode untuk mengukur kinerja seseorang atau kelompok / organisasi dengan menggunakan kartu untuk mencatat hasil-hasil kerja.

7. Efektivitas Kinerja

Menurut Petters dan waterman sebagaimana dikutip Moh. Pambundu Tika, karakteristik umum dari perusahaan-perusahaan efektif terdiri dari:⁴⁶

- a. Mempunyai bias terhadap tindakan dan penyelesaian pekerjaan
- b. Selalu dekat dengan para pelanggan agar dapat mengerti secara penuh kebutuhan pelanggan
- c. Memberi para pegawai tingkat otonomi yang tinggi dan memupuk semangat kewirausahaan

⁴⁶ Ibid, hlm.129

- d. Berusaha meningkatkan produktivitas lewat partisipasi para pegawainya.
- e. Para pegawainya mengetahui apa yang diinginkan perusahaan dan para manajernya terlibat aktif pada masalah di semua tingkatan.
- f. Selalu dekat dengan usaha yang mereka ketahui dan pahami
- g. Mempunyai struktur organisasi yang luwes dan sederhana, dengan jumlah orang yang minimal dalam aktivitas-aktivitas staf pendukung.
- h. Menggabungkan control yang ketat dan desentralisasi untuk mengamankan nilai-nilai inti perusahaan dengan control yang longgar dibagian-bagian lain untuk mendorong pengambilan risiko serta inovasi

8. Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Dharma sebagaimana dikutip Nella Pima Rahmawanti, dkk kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:⁴⁷

- a. Pengukuran kualitas, yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
- b. Pengukuran kuantitas, yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
- c. Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis pengukuran khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan penyelesaian waktu pekerjaan yang dilakukan.

Adapun indikator-indikator dari variabel tersebut yaitu:

- 1) Pengukuran kualitas
 - a) Bekerja sesuai tarjet
- 2) Pengukuran kuantitas
 - a) Menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan
 - b) Memahami tanggung jawab dan wewenang yang diemban

⁴⁷ Nella Pima Rahmawanti, et. al., Loc.cit

- 3) Pengukuran ketepatan waktu
 - a) Menyelesaikan tugas tepat waktu
 - b) Berangkat tepat waktu
 - c) Pulang tepat waktu

E. Karyawan

Karyawam adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis).⁴⁸

Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Adapun posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

1. Karyawan operasional

Karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.

2. Karyawan manajerial

Karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah. Mereka mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Karyawan manajerial ini dibedakan atas manajer lini dan manajer staf

a) Manajer lini

Manajer lini adalah seorang pemimpin yang mempunyai wewenang lini (line authority), berhak dan bertanggung jawab langsung merealisasi tujuan perusahaan

b) Manajer staf

Manajer staf adalah pemimpin yang mempunyai wewenang staf (staff authority) yang hanya berhak memberikan saran dan

⁴⁸ M. Ma'ruf Abdullah, Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, Aswaja Presindo, Yogyakarta, 2016, hlm.6

pelayanan untuk memperlancar penyelesaian tugas-tugas manajer lini.⁴⁹

F. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya bertujuan menentukan originalitas penelitian yang hendak dibuat. Penelitian sebelumnya merupakan patokan untuk menentukan tema sentral penelitian, keterkaitan dengan kondisi saat ini, dan prediksi pada masa yang akan datang.

Adapun hasil penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Nela Pima Rahmawanti, et. al., (2014) dalam Jurnal Administrasi Bisnis, dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). Hasil penelitian bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil uji simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan: variabel Y nya sama-sama kinerja karyawan, menggunakan analisis linier berganda dan menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan uji t dan uji F. Perbedaan: penelitian ini menggunakan jenis penelitian explanatory research sedangkan penelitian saya menggunakan penelitian lapangan, pada penelitian ini variabel X nya hanya lingkungan kerja sedangkan penelitian saya ada tiga yaitu penempatan, sikap kerja dan lingkungan kerja, menggunakan penelitian sampel sedangkan penelitian saya menggunakan penelitian populasi, tempat penelitiannya di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang sedangkan penelitian saya di KSPPS Kowanu Nugraha Kudus.⁵⁰

⁴⁹ Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm.12-13

⁵⁰Nela Pima Rahmawanti, et. al., Op. Cit., hlm.1-9

2. Meily Margaretha (2012) dalam Jurnal Manajemen dan Bisnis, dengan judul Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Marga Silima di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan: menggunakan pendekatan kuantitatif, variabel Y nya sama-sama kinerja karyawan. Perbedaan: variabel X nya hanya sikap kerja sedangkan penelitian saya penempatan, sikap kerja dan lingkungan kerja non fisik, tempat penelitian di PT Duta Marga Silima di Jakarta sedangkan penelitian saya di KSPPS Kowanu Nugraha Kudus, menggunakan kuisioner, wawancara, observasi, dokumentasi, buku-buku literatur pada teknik pengumpulan datanya sedangkan penelitian saya menggunakan kuisioner dan dokumentasi, menggunakan analisis regresi linier sederhana sedangkan penelitian saya menggunakan analisis regresi linier berganda.⁵¹
3. David Harly Weol (2015), dalam Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan, dan penempatan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Persamaan: variabel Y nya kinerja karyawan, menggunakan analisis regresi linier berganda, menggunakan penelitian populasi. Perbedaan: variabel X nya berupa lingkungan kerja, pelatihan dan penempatan sedangkan penelitian saya berupa penempatan, sikap kerja dan lingkungan kerja non fisik, teknik pengumpulan data menggunakan survey, wawancara dan daftar pertanyaan sedangkan penelitian saya menggunakan dokumentasi dan kuisioner, tempat penelitiannya di Kantor Pelayanan Pajak Pratama

⁵¹Meily Margaretha, et. al, Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Marga Silima di Jakarta, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 2, Nomor 2, 2012, hlm.151-166

Malang Utara sedangkan penelitian saya di KSPPS Kowanu Nugraha Kudus.⁵²

4. Hiskia Jonest Runtuuwu, et. al., (2015) dalam Jurnal EMBA, dengan judul pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja secara bersama maupun sendiri-sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Persamaan: variabel Y nya berupa kinerja karyawan, menggunakan analisis regresi berganda, menggunakan penelitian populasi. Perbedaan: variabel X nya adalah disiplin, penempatan dan lingkungan kerja sedangkan variabel penelitian saya yaitu penempatan, lingkungan kerja dan sikap kerja, tempat penelitiannya di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado sedangkan penelitian saya di KSPPS Kowanu Nugraha Kudus⁵³
5. Yacinda Chresstela Prasidya Nurianggono, et. al., (2014) dalam Jurnal Penelitian Administrasi Bisnis, dengan Judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada karyawan PT. Telkom Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). Hasil penelitian mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil uji simultan secara bersama-sama variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaa: smenggunakan uji t dan uji F, variabel Y nya kinerja karyawan, dan salah satu variabel X nya sama-sama lingkungan kerja non fisik, dan melakukan pendekatan kuantitatif, teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan

⁵² David Harly Weol, Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 15, No.05, 2015, hlm.598

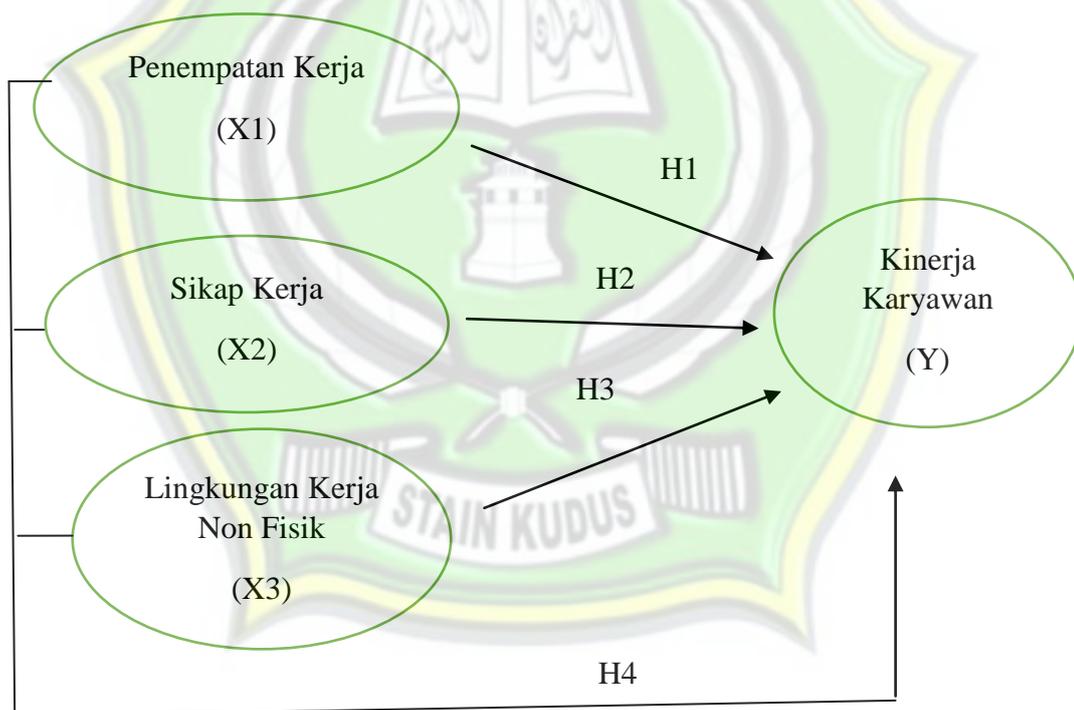
⁵³ Hiskia Jonest Runtuuwu, et. al., Op. Cit., hlm.81-89

analisis regresi linier berganda. Perbedaan: penelitian dilakukan di PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali, sedangkan penelitian saya di KSPPS Kowanu Nugraha Kudus, menggunakan penelitian sampel sedangkan penelitian saya menggunakan penelitian populasi⁵⁴

G. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir atau kerangka pemikiran adalah narasi (uraian atau pernyataan (proporsi) tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi atau dirumuskan.⁵⁵

Agar penulisan dalam penelitian ini lebih jelas, maka akan diperjelas dengan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Berfikir

⁵⁴ Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono, et. al., Op. Cit., hlm. 1-10

⁵⁵ Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, Panduan Praktis Memahami Penelitian, Pustaka Setia, Bandung, 2011, hlm.45

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan (jawaban) sementara yang masih perlu diuji kebenarannya.⁵⁶

Menurut Bedjo Siswanto penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat, menjadikan tenaga kerja yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang diberikan kepadanya sehingga yang bersangkutan mengetahui ruang lingkup pekerjaan. Akibat yang menguntungkan perusahaan adalah meningkatnya semangat kerja dan kegairahan kerja serta disiplin kerja tenaga yang bersangkutan. Jika mereka semangat dan bergairah dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik.

David Harly Weol, dalam jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Sehingga peneliti membuat dugaan sementara bahwa:

H1: Ada pengaruh signifikan antara penempatan terhadap kinerja karyawan.

Menurut pendapat Aniek sebagaimana dikutip Khaerul Umam mengatakan bahwa sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan. Indikasi karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan bekerja keras jujur, tidak malas dan ikut memajukan perusahaan.

Sedangkan pada penelitian Meily Margaretha, dalam Jurnal Manajemen dan Bisnis, penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja yang merupakan indikator dari sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti menarik hepotesis sebagai berikut:

H2 : Ada pengaruh signifikan antara sikap kerja terhadap kinerja karyawan.

⁵⁶ Ibid, hlm.65

Menurut Wibowo, kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalamnya, tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi. Demikian pula lingkungan kerja atau situasi kerja yang memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antarmanusia di dalam organisasi.

Dalam penelitiannya Nela Pima Rahmawanti, et. al., dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitiannya menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada dasarnya penciptaan lingkungan kerja yang bersih, nyaman dan aman merupakan hal yang penting bagi karyawan karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menghasilkan hubungan yang positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan memiliki persepsi mengenai lingkungan kerja yang mereka miliki, hal ini di dukung dengan pernyataan Robbins, para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Sehingga peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

H3 : Ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian David Harly Weol, dalam Jurnal Berkala Ilmiah Efisien mengatakan bahwa lingkungan kerja dan penempatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan pada hasil penelitian Hiskia Jonest Runtuuwu, et. al., dalam Jurnal EMBA, menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan penempatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang diungkapkan di atas, maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

H4 : Ada pengaruh signifikan secara simultan penempatan, sikap kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan

