

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Prestasi Kerja

- a. Secara sederhana, dalam mempelajari perilaku organisasi tercakup empat unsur utama, yaitu sebagai berikut:
 - 1) Aspek psikologi tindakan manusia itu sendiri sebagai hasil studi psikologi.
 - 2) Adanya bagian lain yang diakui cukup relevan bagi usaha mempelajari tindakan manusia dalam organisasi. Uang misalnya merupakan salah satu factor atau pertimbangan mengapa seseorang memasuki salah satu factor atau pertimbangan mengapa seseorang memasuki suatu organisasi. Ilmu ekonomi pun perlu mendapatkan perhatian. Psikologi, sebagai contoh lain, penting karena sikap (*attitude*) akan mempengaruhi prestasi orang yang bersangkutan.
 - 3) Perilaku organisasi sebagai suatu disiplin, mengakui bahwa individu dipengaruhi oleh bagaimana organisasi diatur dan siapa yang mengawasi mereka. Oleh sebab itu, struktur organisasi memegang peran penting dalam membahas perilaku organisasi.
 - 4) Walaupun disadari adanya keunikan tiap-tiap individu, perilaku organisasi lebih banyak menekankan pada tuntutan manajer bagi tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, selalu diusahakan agar usaha tiap-tiap individu selara dengan tujuan organisasi.¹

Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari dampak perseorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan

¹Khaerul Umam, Perilaku organisasi, Pustaka Setia, Bandung, 2010, hlm, 30.

tentang hal-hal tersebut demi perbaikan efektifitas organisasi. Karena panjang, definisi ini kita perinci sebagai berikut.

Sedangkan menurut Nimran, mengartikan dalam pernyataan Jhons tersebut sebagai, “Perilaku organisasi adalah suatu istilah yang agak umum yang menunjukan pada sikap dan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi, yang systematis tentang sikap dan perilaku, baik yang menyangkut pribadi maupun antarpribadi dalam konteks organisasi”.²

Sedangkan menurut Nimran, “ Prilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang ditimbulkan oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku manusia di dalam organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi”.

Sedangkan menurut Gitosudarmo, perilaku keorganisasian sebagai suatu bidang ilmu yang mempelajari interaksi manusia dalam organisasi yang meliputi studi yang sistematis tentang perilaku, struktur, dan proses didalam organisasi.

Sedangkan menurut Larry L. Cummings, perilaku organisasi adalah suatu cara berpikir, suatu cara untuk memahami persoalan-persoalan dan menjelaskan secara nyata hasil penemuan berikut tindakan pemecahan.³

Sedangkan menurut Prabowo, prestasi adalah tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai.

Sedangkan menurut Suryabrata, prestasi adalah suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Dalam dunia kerja, prestasi kerja disebut sebagai *work performance*.

Sedangkan menurut Lawler, prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau

²*Ibid*, hlm, 31

³*Ibid*, hlm, 32

pekerjaanya secara efisien dan efektif. Lawler dan Porter prestasi kerja adalah kesuksesan kerja yang diperoleh seseorang dari perbuatan atau hasil yang bersangkutan. Dalam lingkup yang luas, Jewel dan Siegall prestasi merupakan hasil sejauh mana anggota organisasi telah melakukan pekerjaan dalam rangka memuaskan perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.⁴

Prestasi kerja didefinisikan sebagai seberapa baik pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Maryam dan Ibrahim. Menurut Ramadhany, prestasi kerja merupakan tingkat pelaksanaan kerja yang menunjukkan hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ada dalam suatu perusahaan. Hasil yang dapat dicapai oleh karyawan selama ia bekerja dan sudah dinilai oleh perusahaan merupakan prestasi kerja karyawan.⁵

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Menurut Zeitz, prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu factor organisasional (perusahaan) dan factor personal. Factor organisasional, meliputi system imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Di antara berbagai factor organisasional tersebut, factor yang paling penting adalah factor system imbal jasa sebab factor tersebut akan diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi. Factor organisasional kedua yang juga penting adalah kualitas pengawasan (*supervision quality*), yaitu seorang bawahan memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten dibandingkan dirinya.

⁴*Ibid*, hlm.199

⁵Ida AyuNithya Medhiantari dan Made Yuniari, *Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Cabang Gajah Mada Denpasar*, hlm, 38

Sementara, factor personal, meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan, ataupun ketrampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup. Untuk factor personal, factor yang juga penting dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah factor status dan masa kerja. Pada umumnya, orang yang telah memiliki status pekerjaan yang lebih tinggi biasanya telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Status pekerjaan tersebut dapat memberikannya kesempatannya untuk semakin menunjukkan prestasi kerja juga semakin besar.

Menurut Blumberg dan Pringle (dalam Jewell dan Siegall), menyatakan bahwa ada beberapa factor yang menentukan prestasi kerja seseorang, yaitu kesempatan, kapasitas, dan kemauan untuk melakukan prestasi.⁶

Kapasitas terdiri atas usia, kesehatan, keterampilan, intelegasi, keterampilan motoric, tingkat pendidikan, daya tahan, stamina, dan tingkat energy. Kemauan terdiri atas motivasi, kepuasan kerja, status pekerjaan, kecemasan, legimitsi, partisipasi, sikap, persepsi atas karakteristik tugas, keterlibatan kerja, keterlibatan ego, citra diri, kepribadian, norma, nilai, persepsi atas ekspektasi peran, dan rasa keadilan. Adapun kesempatan, meliputi alat, material, pasokan, kondisi kerja, tindakan rekan kerja, perilaku pimpinan, mentorisme, kebijakan, peraturan, prosedur organisasi, informasi, waktu, serta gaji.

c. Konsenkuensi dari prestasi kerja

Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar-masuk

⁶Khaerul Umam, hlm, 200.

karyawan (*turn over*), serta memantapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, prestasi kerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta memuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya. Akibatnya, ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.⁷

d. Pengukuran Prestasi Kerja

Pada setiap organisasi baik berskala kecil maupun berskala besar prestasi kerja perlu dievaluasi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan mengenai gaji, penugasan, promosi, keperluan *training* dan beberapa hal lain yang memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Pengukuran prestasi kerja dapat berfungsi sebagai sasaran dan informasi yang dapat digunakan oleh para pegawai dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu dan pengukuran ini berfungsi sebagai standar dari sasaran kerja. Oleh karena itu para karyawan dan atasan dapat memanfaatkan hal itu untuk menilai seberapa baik pelaksanaan

⁷*Ibid*, 201.

pekerjaan seseorang. Menurut Edwin Flipo mengemukakan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur meliputi sebagai berikut:⁸

- 1) Mutu kerja, dalam hal itu berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan pribadian dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bahwa. Missal kerja lembur.
- 3) Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran pemberian waktu lembur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir ditempat kerja.
- 4) Sikap merupakan yang ada kepada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggung jawab mereka terhadap sesame teman dan atasan serta seberapa jauh tingkat kerja sama dalam mengevaluasi tugas.

e. Data prestasi kerja

Menurut Griffin dan Ebert, salah satu cara mengevaluasi adalah membandingkan kinerja agen yang lain. Kelemahan dari cara ini adalah ketika tidak ada variasi penjual di antara agen, manajer hanya memperhatikan seberapa besar kontribusi yang diberikan agen terhadap perusahaan. Evaluasi cara kedua adalah membandingkan performansi agen saat ini dengan performansi agen sebelumnya.

Menurut Griffin dan Ebert, evaluasi performansi untuk menentukan prestasi yang resmi mempunyai tiga keuntungan, yaitu:

- 1) Manajer dapat mengembangkan dan mengomunikasikan standar yang jelas untuk menilai performansi agen asuransi.
- 2) Manajer dapat mengumpulkan informasi yang komprehensif mengenai setiap agen.

⁸Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Seru, Yogyakarta, 2013, hlm. 199

- 3) Agen mengetahui bahwa mereka harus duduk setiap pagi dengan manajer cabang dan menjelaskan performansi mereka ataupun kegagalan untuk mencapai suatu tujuan.
- f. Teknik penilaian prestasi kerja

Menurut Asnawi, merupakan bahwa dalam proses penilaian prestasi kerja, terdapat berbagai teknik penilaian yang dapat digunakan, baik objektif maupun subyektif. Penilaian objektif akan mendasarkan pada data yang masuk secara otentik, baik yang menyangkut perilaku kerja, kepribadian, maupun data mengenai produksi. Adapun penilaian yang subyektif sangat bergantung pada *judgment* pihak penilai. Oleh karena itu, terutama untuk hasil penilaian yang subyektif, hasil tersebut perlu untuk dianalisis dengan lebih teliti sebab ia dapat berakhir dengan relative ataupun absolut. Hal ini harus diperhatikan karena banyaknya penyimpanan perilaku (*behavioral barriers*), baik yang bersifat penyimpanan interpersonal maupun penyimpanan politis. Subyek penilaian dapat merupakan atasan langsung, nasabah, rekan kerja, bawahan, diri sendiri, ataupun majelis penilai. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Dessler bahwa subyek penilaian adalah pejabat khusus, komite khusus, ataupun dirinya sendiri.

Sedikit berbeda dari beberapa teknik penilaian prestasi kerja, seperti yang telah dikemukakan oleh Schultz yang membedakan teknik penilaian yang diterapkan untuk karyawan yang melaksanakan fungsi produksi dengan karyawan yang tidak melaksanakan fungsi produksi. Bagi karyawan yang melaksanakan fungsi produksi, teknik penilaiannya akan berorientasi pada jumlah produksi, kualitas produksi, adanya atau jumlah kecelakaan kerja, tingkat penghasilan atau upah, absensi, dan peranan interaksi dalam kerja sama.

Prestasi kerja adalah sesuatu hasil yang diperoleh dari adanya kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang terlibat dari adanya

peningkatan tingkat status seseorang dalam organisasi tempat ia bekerja. Prestasi lebih banyak dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur, disiplin dan konsentrasi.⁹ Konsentrasi seseorang dalam bekerja dimaksud adalah pemusatan pemikiran terhadap pekerjaannya dengan mengesampingkan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Untuk mencapai tingkat konsentrasi seorang pekerja memerlukan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung diantaranya disiplin kerja dan pengalaman kerja yang berasal dari individu maupun organisasi. Hubungan yang positif prestasi kerja dalam organisasi dapat dilihat dari seberapa besar peranannya sumbangan individu terhadap perkembangan organisasi, yang kemudian mempengaruhi keberhasilan tujuan dan sasaran yang ditentukan organisasi.

Dapat dikatakan pula bahwa prestasi merupakan perwujudan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan standar yang telah ditentukan.

2. Pengalaman Kerja

a. Pengalaman Kerja

Dalam dunia kerja pengalaman dibutuhkan untuk mencapai tenaga kerja yang bermutu dan siap pakai. Dengan pengalaman kerja yang cukup lama dan cukup banyak diharapkan tenaga kerja mempunyai kemampuan yang lebih baik dari pada tenaga kerja yang kurang pengalaman.

⁹ Ahmad Nur Rofi, *Pengaruh disiplin kerja dan Pengalaman kerja terhadap Prestasi kerja karyawan pada departemen produksi PT. Leo Agung Raya Semarang*, Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, vol 3, No. 1 2012, hlm. 2

Hal ini yang menjadi alasan mengapa perusahaan mensyaratkan perlunya pengalaman kerja, karena dengan pengalaman kerja tersebut perusahaan tidak perlu lagi mengadakan *training*, ataupun bila *training* perlu diadakan hanya seperlunya saja. Menurut Ketchen dan strawer pengalaman dapat menentukan profesional, pengetahuan yang komitmen terhadap organisasi, serta meningkatkan kualitas melalui pengetahuan yang diperolehnya dari pengalaman.

Dengan pengalaman yang dimiliki seseorang mempunyai pengetahuan yang lebih dibandingkan yang tidak berpengalaman, sebaliknya tidak perlu diragukan. Ini berarti bahwa pengalaman kerja sangat menentukan tinggi rendahnya tingkat pengalaman kerja maka makin rendah pula produktivitas.

Penarikan (*recruitment*) berkenaan dengan dan penarikan sejumlah karyawan potensial yang akan diseleksi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi. Penarikan menyangkut usaha untuk memperoleh karyawan dalam jumlah yang tepat dengan kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan yang tersedia.

Seleksi adalah pemilihan seseorang tertentu dari sekelompok karyawan-karyawan potensial untuk melaksanakan suatu jabatan tertentu.¹⁰

Hal ini dapat dilihat dari keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang lebih telah ditentukan dengan dipimpin oleh seorang yang telah berpengalaman dari keberhasilan maupun kegagalan dari tenaga kerja lain maupun yang diperolehnya sendiri. Maka tidak salah ketika ada ungkapan yang menyatakan bahwa pengalaman merupakan guru yang baik, apabila yang bersangkutan dapat mengambil manfaat baik dari padanya.

¹⁰T. Hani Handoko, *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta, 2000, hlm 240.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman merupakan sesuatu yang berlangsung atau dijalani yang ditangkap secara inderawi yang berlangsung dalam kehidupan manusia untuk dapat meningkatkan berbagai pengetahuan dan ketrampilan yang dapat memberikan kemungkinan perubahan sikap yang dilandasi motivasi untuk berprestasi. Dan pengalaman kerja adalah faktor utama usaha peningkatan produktivitas kerja disamping faktor yang lainnya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja dapat uraikan menjadi beberapa hal, sebagai berikut:¹¹

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kepastian atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penelitian dan penganalisaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

Pengalaman adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.¹²

Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana

¹¹ Handoko, T. Hani. *Manajemen Edisi 2*. BPFE, Yogyakarta, Jakarta, 1984, hlm. 241

¹² *Op.cit*, hlm. 2

dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Banyaknya pengalaman maka kemungkinan untuk mewujudkan kinerja yang baik dan sabaiknya bila tidak cukup berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan. Karyawan dengan pengalaman kualitas rendah, cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka, kurang berkomitmen untuk organisasi dan lebih merenungkan meninggalkan organisasi.¹³

Pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan seperti:

- 1) Mendorong penungkatan prestasi kerja. Dengan mengetahui hasil prestasi kerja, ketiga pihak yang terlibat dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kerja para pegawai lebih meningkat lagi di masa-masa yang akan datang.
- 2) Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan. Telah dimaklumi bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para anggotanya tidak hanya terbatas pada upah dan atau gaji yang merupakan penghasilan tetap bagi anggotanya yang bersangkutan, akan tetapi juga berbagai imbalan lainya seperti bonus akhir tahun, hadiah pada hari-hari besar tertentu, dan bahkan juga oleh banyak organisasi niaga pemiliknya sejumlah saham perusahaan. Keputusan tentang siapa yang berhak menerima berbagai imbalan tersebut dapat didasarkan antara lain pada hasil penilaian atas prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.
- 3) Untuk kepentingan mutasi pegawai. Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan

¹³ I Made Bagus Githa Wijaya, I Wayan Suana, *Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan*, hlm. 13-14

mutasi baginya di masa depan, apapun bentuk mutasi tersebut seperti promosi, alih tugas, ahli wilayah maupun demosi.¹⁴

- 4) Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belummengembangkan digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja.
- 5) Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan bagaimana kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.

c. Riwayat Pengalaman

Hampir semua formulir lamaran mengandung pertanyaanya yang menyangkut pengalaman pelamar yang bersangkutan. Pelamar adalah seseorang yang dapat diharapkan meniti karier di organisasi yang bersangkutan ataukah senang pindah-pindah pekerjaan. Guna memperoleh gambaran seakurat mungkin tentang kecenderungan tindakan pelamar, dalam bagian ini hal-hal yang dinyatakan mencakup nama, dan alamat, organisasi yang mempekerjakannya sekarang, lamanya yang bersangkutan bekerja di organisasi, jabatannya, sifat dan jenis pekerjaannya, nama dan jabatan atasan langsungnya, gaji permulaan dan gaji terakhir.¹⁵

Sedangkan pengalaman mutakhir menunjukan bahwa pendekatan perencanaan srategis yang dikembangkan di sektor swasta dapat membantu organisasi publik dan nirlaba, maupun komunitas atau entitas lainnya, untuk mengatasi lingkungannya yang sedang berubah secara dramatis, dan dengan demikian dapat

¹⁴*Ibid*, hlm. 243

¹⁵Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2004, hlm. 128.

membantu organisasi, komunitas atau entitas tersebut menjadi lebih efektif.¹⁶

Meski demikian, tersebut cukup banyak pengalaman perencanaan strategis perusahaan dalam sektor swasta, dan makin banyaknya pengalaman dalam sektor publik dan nirlaba, untuk mencapai konklusi yang tentatif tentang bagaimana bekerjanya di bawah kondisi-kondisi yang seperti apa.¹⁷

3. Sikap

a. Sikap

Sikap orang juga memengaruhi perilaku dalam organisasi. Sikap (*attitudes*) adalah sekumpulan kepercayaan dan perasaan yang dimiliki oleh seseorang mengenai ide dan situasi tertentu, atau mengenai orang. Sikap adalah penting karena merupakan mekanisme di mana sebagai besar orang mengepresiasikan perasaan mereka.¹⁸

Menurut Kolter dan Armstrong, sikap adalah “Evaluasi, perasaan, dan kecenderungan dari individu terhadap suatu obyek yang relatif konsisten”. Sikap menempatkan orang dalam kerangka pemikiran mengenai menyukai atau menyukai sesuatu.¹⁹

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan sebagai kecenderungan yang dipelajari untuk memberi respon atau menerima rangsangan terhadap obyek secara konsisten baik dalam rasa suka maupun tidak suka.

Work atau job attitudes atau sikap kerja seperti *organizational commitments* (komitmen organisasional), *job involvement employee engagements* (keterlibatan kerja), dan *job satisfaction* (kepuasan

¹⁶ Jonh M. Bryson. *Perencanaan Strategis bagi Organisasi Sosial*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2000, hlm. 25

¹⁷ *Ibid*, hlm. 26

¹⁸ Gregory Moorhead Dan Ricky W. Griffin, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2013, hlm, 69

¹⁹ Foedjiawati dan Hanate Samuel, “ *Pengaruh Sikap, Persepsi Peluang Keberhasilan Terhadap Niat Menyampaikan Keluhan*”, Jurnal Manajemen Pemasaran, Vol. 2, No. 1, 2007, hlm. 45

kerja) mempunyai kepentingan ganda bagi manajer. Di satu sisi, mencerminkan hasil penting bahwa manajer berkeinginan untuk meningkatkan. Di sisi lain, merupakan gejala dari masalah potensial lain. Rendahnya kepuasan kerja merupakan gejala keinginan pekerja untuk keluar dari pekerjaan. Untuk itu manajer harus memahami penyebab dan konsekuensi dari sikap kerja kunci.²⁰

Perilaku organisasi kebanyakan membahas tiga sikap yaitu: *job satisfaction*, *job involvement* dan *organizational commitment*. Sikap lain yang penting adalah tentang *perceived organizational support* dan *employee engagement*.

- 1) *Job satisfaction* adalah ketika orang berbicara tentang sikap pekerja, biasanya artikan sebagai *job satisfaction* atau kepuasan kerja, yang menjelaskan perasaan positif tentang pekerjaan, sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Orang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi mempunyai perasaan positif tentang pekerjaan mereka. Sedangkan orang dengan tingkat kepuasan rendah mempunyai perasaan negatif.
- 2) *Job involvement* adalah *job involvement* atau keterlibatan kerja mengukur tingkatan dimana orang mengenal secara psikologis dengan pekerjaannya dan mempertimbangkan merasakan tingkat keterlibatan kerja sangat mengenal dengan dan benar-benar perhatian terhadap macam pekerjaan yang mereka lakukan.

Sikap adalah determinan perilaku, karena berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi. Sebuah sikap merupakan suatu keadaan siap mental, yang dipelajari dan diorganisasikan menurut pengalaman, dan yang menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang-orang, obyek-obyek, dan situasi-situasi dengan siapa saja ia berhubungan. Definisi tersebut

²⁰Wibowo, Perilaku Dalam Organisasi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 55-57

tentang sikap menimbulkan implikasi-implikasi tertentu bagi seorang manajer.²¹

Pertama, Sikap dipelajari. *Kedua*, Sikap menentukan predisposisi seseorang terhadap aspek-aspek tertentu. Ketiga, sikap memberikan landasan emosional dari hubungan-hubungan antara pribadi seseorang dan indentifikasi dengan pihak lain. *Keempat*, Sikap diorganisasi dan mereka erat sekali dengan inti kepribadian.²²

Ada sikap tertentu yang menetap, dan berkelanjutan. Tetapi seperti halnya berlaku juga bagi variabel-variabel psikologikal, sikap dapat mengalami perubahan. Sikap merupakan bagian intrinsik dari kepribadian seseorang.

b. Aspek dan Karakteristik Sikap

Karakteristik sikap dilihat menurut Engel et al, terdapat lima dimensi sikap:²³

- 1) *Valence* atau arah, dimensi ini berkaitan dengan kecenderungan sikap, apakah positif, netral, ataukah negatif.
- 2) Ekstrimitas (*extriminiti*), yaitu intensitas ke arah positif atau negatif. Dimensi ini didasarkan oleh asumsi bahwa perasaan suka atau tidak suka memiliki tingkatan-tingkatan.
- 3) Resistensi (*resistance*), yaitu tingkat kekuatan sikap untuk tidak berubah. Sikap memiliki perbedaan konsistensi, ada yang mudah berubah, ada yang sulit berubah.
- 4) Persistensi (*persistance*), dimensi ini berkaitan dengan perubahan sikap secara gradual yang disebabkan oleh waktu. Seiring perubahan waktu, sikap juga berubah.
- 5) Tingkat keyakinan (*confidance*), dimensi ini berkaitan dengan seberapa yakin seseorang akan kebenaran sikapnya. Dimensi ini dekat hubungannya dengan perilaku.

²¹ J. Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Prenada Media, Jakarta, 2004, hlm. 211

²² *Ibid*, hlm. 212

²³ Foedjiawati dan Hatane Samuel, *Op. Cit.*, hlm. 3

c. Ciri-ciri Sikap (*Attitude*)

Adapun sikap (*attitude*) sedikitnya memiliki 5 ciri-ciri, diantaranya:

- 1) *Attitude* bukan dibawa orang sejak dilahirkan, melainkan dibentuk ataupun dipelajari sepanjang perkembangan orang itu dalam hubungan dengan obyeknya.
- 2) *Attitude* itu dapat berubah-ubah, karena itu *attitude* dapat dipelajari orang atas sebaliknya.
- 3) *Attitude* itu tidak berdiri sendiri, tetapi senantiasa mengandung relasi tertentu terhadap suatu obyek.
- 4) Obyek *Attitude* itu , dapat juga merupakan satu hal tertentu, tetapi dapat juga merupakan kumpulan dari hal-hal tersebut. Jadi *Attitude* itu dapat berkenaan dengan satu obyek saja, tapi juga berkenaan dengan sederetan obyek-obyek yang serupa.
- 5) *Attitude* mempunyai segi-segi motivasi dan segi-segi perasaan. Sifat inilah yang membedakan *Attitude* dari kecakapan-kecakapan atau pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki orang.²⁴

4. Penempatan kerja karyawan

Para psikolog mengatakan bahwa kesan awal adalah begitu kuatnya dan wajar-wajar saja, karena karyawan baru masih memiliki sesuatu yang sedikit seperti pengetahuan dan pengalaman kerja serta untuk melakukan penilaian sendiri. Hal ini sangat tergantung pada keinginan kuat karyawan untuk mengetahui segala sesuatu tentang perusahaan. Untuk membantu karyawan menjadi anggota yang puas dan produktif, manajer dan departemen sumber daya manusia harus membuat kesan awal tersebut menjadi sesuatu yang menyenangkan para karyawan baru.²⁵

²⁴ Gerungan, W.A., *psikologi sosial*, Eresco, Bandung, 1988, hlm. 151

²⁵ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Seru, Yogyakarta, 2013, hlm, 121

Beberapa tantangan yang pada umumnya dihadapi oleh karyawan baru ketika pertama kali masuk perusahaan adalah:

- a. Menghadapi harapan yang tidak realistis yang berkaitan dengan:
 - 1) Jenis pekerjaan yang akan dilakukan.
 - 2) Jumlah feedback yang diterima.
 - 3) Ganjaran yang akan diterima.
 - 4) Kemampuan mengaplikasikan ilmu yang telah dipelajari disekolah pada pekerjaan.
 - 5) Keseimbangan antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi.
- b. Mempelajari banyak mengenai tujuan karier mereka:
 - 1) Jabatan tertinggi yang dapat diraih dalam organisasi.
 - 2) Ketrampilan, dan kemampuan.
 - 3) Menentukan tujuan yang penting pada organisasi dan diterima oleh rekan kerja atasan (supervisor).

Karena penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan yang baru direkrut, tetapi juga dapat melalui promosi, pengalihan (transfer), dan penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Mangkupawira, penempatan karyawan ada dua kendala yaitu:

- a. Ketidak cocokan: perbedaan antara apa yang orang antisipasikan dan apa yang di alami disebut ketidak cocokan kognitif.
- b. Perputaran karyawan baru, merupakan derajat perpindahan karyawan yang melewati batas syarat kuantitas dan kualitas karyawan dari sebuah perusahaan.²⁶

Penempatan (*placement*) adalah kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang lulus seleksi pada jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaanya. (*penulis*)

²⁶*Ibid*, hlm. 122

penempatan ini sangat penting, karena aktivitas-aktivitas perusahaan baru dapat dilakukan, jika semua jabatan ada pejabatnya.²⁷

Dalam penempatan ini karyawan baru harus dilakukan orientasi dan induksi. Orientasi, artinya memberitahukan kepada karyawan baru tentang hak dan kewajibannya, tugas dan tanggung jawabnya, peraturan-peraturan perusahaan, sejarah dan struktur organisasi perusahaan serta memperkenalkannya kepada para karyawan lama.

Orientasi ini bertujuan supaya karyawan baru itu merasa dirinya telah diterima dalam lingkungan pekerjaannya, sehingga ia tidak canggung lagi untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Orientasi ini merupakan tugas yang harus dilaksanakan oleh USDH atau bagian personalia perusahaan bersangkutan.

Induksi, adalah kegiatan untuk mempengaruhi tingkah laku karyawan baru yang telah ditempatkan, agar ia menaati peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Dengan induksi ini diharapkan karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, sehingga ia dapat mengerjakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Kegiatan untuk menginduksi ini dilakukan oleh atasan langsung dan para karyawan senior dalam unit kerjanya.

Penempatan (*placement*) adalah informasi analisis pekerjaan digunakan untuk menempatkan para karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan ketrampilannya agar mereka bekerja secara efektif.²⁸

Banyak orang yang berpendapat bahwa penempatan merupakan akhir dari proses seleksi. Menurut pandangan ini, jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu pula. Hanya saja teori manajemen sumber daya manusia

²⁷Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001, hlm. 179-180

²⁸Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002, hlm, 32

yang mutakhir menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi.²⁹

Bearti konsep penempatan mencakup promosi, transfer dan demosi sebagai berikut:

- a. Promosi adalah seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Organisasi umum menggunakan dua kriteria dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan, yaitu:
- b. Prestasi kerja promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan penilaian atas hasil karya yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang.
- c. Senioritas promosi yang didasarkan bahwa pegawai yang paling berhak dipromosikan adalah masa kerjanya paling lama.
- d. Transfer dalam penempatan, ahli tugas atau transfer dapat mengambil salah satu dari dua bentuk, yaitu: penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hirarki jabatan dan penghasilan yang relative sama dengan statusnya yang lama. Ahli tempat para pengambilan keputusan dalam organisasi harus memiliki wewenang untuk realokasi sumber daya. Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.
- e. Demosi adalah seseorang berbagai pertimbangan, mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil.

Penempatan kerja karyawan yang baik dilakukan perusahaan dilihat dari pengalaman kerja karyawan, pengalaman kerja merupakan

²⁹Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001, hlm, 168-173

kunci pembuka untuk menciptakan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan, dengan adanya pengalaman kerja dapat menempatkan karyawan sesuai dengan persyaratan jabatan sehingga dapat bekerja dengan baik dan berprestasi.³⁰ Penempatan karyawan yang kurang tepat dapat berakibat terhambatnya produktivitas karyawan yang memiliki produktivitas kerja dan kepuasan kerja tinggi sehingga karyawan cenderung untuk berhenti pada bulan-bulan pertama bekerja. Proses penempatan yang tepat tidak cukup untuk menunjang kinerja karyawan, melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan tersebut. Karyawan dengan pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan, dibandingkan dengan karyawan lama dan baru tidaklah bisa disamakan.³¹

Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditetapkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, ketrampilan atau kualifikasi tertentu.³²

a. Syarat-syarat seleksi dan penempatan

Ada beberapa persyaratan penting yang harus dipenuhi dalam rangka pengadaan seleksi dan penempatan pegawai. Adapun persyaratannya yang harus dipenuhi tersebut adalah:

- 1) Informasi analisis jabatan yang memberikan deskripsi jabatan, spesialisasi jabatan dan standar prestasi yang seharusnya ada dalam setiap jabatan tersebut.³³
- 2) Rencana-rencana sumber daya manusia yang memberikan informasi kepada manajer tentang tersedia tidaknya lowongan pegawai dalam situasi instansi.

³⁰ Putu Ivan Ady Paratama, I Wayan Mudiarta Utama, *Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*, hlm. 399

³¹ *Op.cit*, hlm, 13-14

³² Ambar T. Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Media, Yogyakarta, 2003, hlm. 151

³³ *Ibid*, hlm. 152

- 3) Keberhasilan fungsi rekrutmen yang akan menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok orang yang akan dipilih.

b. Metode-metode seleksi dan penempatan

Adapun metode-metode yang harus ditempuh dalam hal ini adalah:

- 1) Menentukan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia.
- 2) Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan dan atau mengisi jabatan-jabatan.
- 3) Mengembangkan kriteria seleksi yang valid.
- 4) Pengadaan (*rekrutment*).
- 5) Mengadakan tes atau sebaliknya *men-screening* para pelamar.
- 6) Menyiapkan daftar dari para pelamar yang berkualitas.
- 7) Mengadakan seleksi pelamar yang paling berkualitas.³⁴

5. Sikap menurut Islam

Al-Qur'an eksplisit dala dan berjuang menyatakan bahwa pertolongan allah hadir hanya kepada orang-orang yang bekerja keras dan berjuang komitmen dan ketulusan, dan terdapat banyak Hadist yang menganjurkan dan mendorong kerja maupun berusaha keras di alam dunia.³⁵

Al-Qur'an menyatakan:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٦٨﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ﴿٦٩﴾ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ ﴿٧٠﴾

Artinya: "Dan bawasanya manusia tidak akan memperoleh kecuali apa yang diusahakannya, dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan dengan balasan yang paling sempurna"(Q.S an-Najm, 53:39- 41)

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا ۚ وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ﴿١٥﴾

³⁴ *Ibid*, hlm. 155

³⁵ Taha Jabir AL-Alwani, *Bisnis Islam*, Ak Group, Yogyakarta, 2005, hlm. 159

Artinya: “Dan orang - orang yang berusaha keras (berjihad) untuk Kami, maka sesungguhnya Kami memberi petunjuk kepada mereka jalan Kami, dan ingatlah? Allah bersama dengan kebaikan.(Q. S. Al-Ankabuut, 29:69)

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Sebagaimana tercantum dalam bagian studi pustaka yang menjadi landasan teori dalam penelitian ini, sebenarnya studi tentang prestasi kerja, pengalaman dan sikap terhadap penempatan kerja karyawan telah banyak dilakukan. Dalam hal ini terdapat perbedaan dari penelitian terdahulu, yaitu diantaranya lokasi dan kondisi objek penelitian. Berikut ini ringkasan beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya tentang prestasi kerja, pengalaman dan sikap terhadap penempatan kerja karyawan. Antara lain:

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil
1.	Made Bagus Githa Wijaya, Wayan Suana		Pengaruh penempatan dan pengalaman terhadap kepuasan kinerja karyawan.	Hasil dari penelitian menunjukkan penempatan dan pengalaman berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan serta kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

				kinerja karyawan.
2.	Putu Ivan Ady Pratama, Wayan Mudiarta Utama		Pengaruh penempatan dan pengalaman kerja serta lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan	Hasil dari penelitian menunjukkan penempatan dan pengalaman kerja serta lingkungan kerja, berpengaruh signifikan secara simultan dan persial terhadap loyalitas karyawan pada PT. Delina Denpasar dengan kontribusi sebesar 65,6 persen.
3	Julia Anita Nasir Aziz, Mukhlis	2013	Pengaruh penempatan dan beban	Hasil dari penelitian menunjukkan

	Yunus		kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawaidinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk aceh.	penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja yang dilakukan oleh hasil uji analisis secara simultan (uji F) dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai koefisien determinasi 6,63% yang menunjukkan besarnya pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai.
4	Ida Ayu Nithya Medhiantari, Made		Pengaruh prestasi kerja dan pengalaman	Hasil dari penelitian ini, diketahui bahwa

	Yuniari		kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) TBK. Cabang Gajah Mada Denpasar	variabel prestasi kerja dan pengalaman kerja karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar
5	Ahmad Nur Rofi,SE, M.Si	2012	Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen produksi PT. LEO Agung	Hasil dari penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja (X_1) ($t_{hitung} = 7,202 > t_{tabel} = 1,684$) secara parsial berpengaruh positif dan

			Raya Semarang.	signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan merupakan faktor yang paling dominan bearti semakin tinggi tanggapan responden terhadap budaya kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja departemen produksi PT. Leo Agung Raya Semarang akan meningkat.
--	--	--	-------------------	---

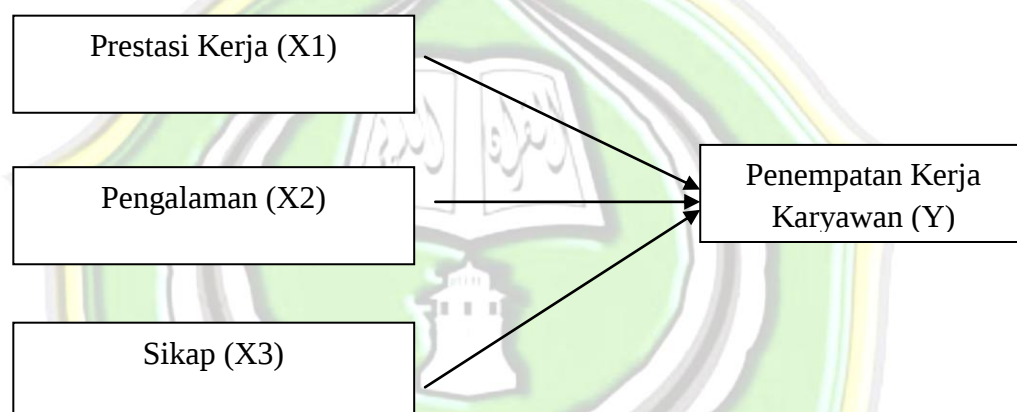
C. Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentitaskan bagi masalah yang penting.³⁶

³⁶Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung, 2013, hlm. 60

Karyawan-karyawan baru biasanya telah mempunyai pendidikan dan latihan dasar yang dibutuhkan. Pengalaman yang telah memberikan kepada mereka suatu tingkat kemampuan dan kecakapan tertentu. Untuk memperjelas tentang arah dan tujuan dari penelitian secara utuh, maka perlu diuraikan suatu konsep berfikir dalam penelitian ini sehingga dapat menguraikan tentang adanya pengaruh prestasi kerja, pengalaman dan sikap terhadap penempatan kerja.

Pengaruh Prestasi Kerja, Pengalaman Dan Sikap Terhadap Penempatan Kerja Karyawan



Keterangan :

—————→ : Pengaruh Parsial (Sendiri- sendiri)

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah penelitian menemukan landasan teori dan kerangka berfikir. Tetapi perlu diketahui bahwa tidak setiap penelitian harus merumuskan hipotesis.³⁷ Dengan demikian peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir.³⁸

Berdasarkan pemahaman di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian*, Alfabeta Bandung, 2004, hlm. 51

³⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RD*, Alfabeta Bandung, 2013, hlm. 63

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ida Ayu Nithya Medhiantari, Made Yuniari, yang meneliti tentang “ Pengaruh Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar.

H1 = Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel pengaruh prestasi kerja terhadap penempatan kerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

2. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan ketrampilan kerja.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putu Ivan Ady Pratama dkk yang meneliti tentang “Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan” menunjukkan bahwa penempatan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap loyalitas karyawan. Hasil pengalaman kerja dilihat dari keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang lebih telah ditentukan dengan dipimpin oleh seorang yang telah berpengalaman dari keberhasilan maupun kegagalan dari tenaga kerja lain maupun yang diperolehnya sendiri. Maka tidak salah ketika ada ungkapan yang menyatakan bahwa pengalaman

merupakan guru yang baik, apabila yang bersangkutan dapat mengambil manfaat baik dari padanya.

H2 = Terdapat berpengaruh yang positif dan signifikan dari variabel pengalaman terhadap penempatan kerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

3. Sikap

Sikap adalah determinan perilaku, karena berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi. Sebuah sikap merupakan keadaan sikap mental, yang dipelajari dan diorganisasikan menurut pengalaman, dan yang menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang-orang, obyek-obyek, dan situasi-situasi dengan siapa saja ia berhubungan. Sumber daya manusia dalam menjalankan peranan sikap kerja dan perilaku kerja ditempatkan mereka bekerja. Antara karyawan satu dengan yang lainnya tidaklah sama dalam mengapresiasi sikap mereka.

Dari hasil penelitian terdahulu dilakukan oleh Ahmad Nur Rofi yang meneliti tentang “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT.Leo Agung Raya Semarang” menunjukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Departemen Produksi PT.Leo Agung Raya Semarang.

H3 = Terdapat berpengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap penempatan kerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.