

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penempatan Kerja

2.1.1 Pengertian Penempatan Kerja

Menurut Rivai (2015.p,156) Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seseorang karyawan pada pekerjaan barunya. Bahri (2019) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan. Menurut Trisnawati (2019) Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instalansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

Menurut Hakim (2019) bahwa 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. Menurut siagian (2016. P,168) Penempatan merupakan akhir dari proses seleksi.

Dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan penempat merupakan kebijakan akhir dari suatu proses seleksi karyawan baru untuk menempati posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

2.1.2 Pelaksanaan Penempatan SDM

Sedarmayanti (2017, p.63) Dengan penempatan SDM yang tepat tidak saja menguntungkan organisasi/perusahaan, tetapi juga menguntungkan SDM itu sendiri.

Keuntungan bagi organisasi/perusahaan dengan menempatkan SDM yang tepat.:

1. Perusahaan dapat mengisi lowongan pekerjaan.
2. Perusahaan dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja.
3. Perusahaan memperoleh ide baru dalam mengembangkan perusahaan.
4. Terdapat suasana kerja harmonis karena orang bekerja sesuai bidangnya.

Keuntungan bagi SDM dengan penempatan yang tepat.

1. Adanya kepastian memulai kerja.
2. Kesempatan mengembangkan tenaga dan pikiran untuk kepentingan perusahaan.
3. Meningkatkan kemampuan dengan menggali potensi diri.
4. Meningkatkan dengan disiplin, loyalitas, dan percaya diri serata tanggung jawab atas pekerjaan sesuai kemampuan.

2.1.3 Masalah Dalam Penempatan

Rivai (2015, p.157). Terdapat tiga hal yang mendasari keputusan penempatan bagi SDM, yaitu efektivitas, tuntutan hukum, dan prevensi phk

- a. Efektivitas. Penempatan yang harus mampu meminimalisasi kemungkinan terjadinya kecacauan bagi karyawan dan perusahaan
- b. Tuntutan hukum. Hubungan kerja yang tidak baik didasarkan pada kontrak resmi tertulis disebut hubungan kerja sukarela dan dilanjutkan dengan persetujuan. Kedua pihak harus memberitahukan apabila hubungan itu berakhir.

- c. Pencegahan separasi salah satu bidang kreatif MSDM adalah upaya pencegahan separasi.

2.1.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan menurut Cahyati (2018) 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. Tentu saja 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. Ujung-ujungnya adalah mempengaruhi keputusan karyawan.
3. Kecenderungan ekonomi umum. Satu konsekuensi dari pengaruh menurunnya pertumbuhan ekonomi adalah secara signifikan akan menurunkan ketersediaan pekerjaan, baik bagi mereka/karyawan 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 karyawan baru.
4. Atrisi. Pengurangan karyawan yang disebabkan terjadinya terminasi, pengunduran diri, 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 karyawan berada pada posisi tertekan dan terjadilah pemangkasan kelebihan karyawan (*rasionalisasi*).

2.1.4 Indikator penempatan kerja

Nugraha dkk (2017) Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. menurut Nugraha dkk (2017) Adapun beberapa indikator penempatan kerja Sebagai berikut :

1. Kemampuan

yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental -berpikir, menalar, dan memecahkan masalah.

2. Kecakapan

merupakan kecakapan yang diperlukan semua orang, baik mereka yang bekerja, belum bekerja, tidak bekerja maupun mereka yang masih menempuh pendidikan

3. Keahlian

kemahiran atau kepandaian dalam sesuatu bidang kepakaran.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Yulianthini dkk (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat

bantu pekerjaan, kebersihan, pencayahaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar karyawan. Utami dkk (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Ferawati (2017), mengatakan “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja itu sendiri meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mejalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya.

Menurut Mane dkk (2016). Lingkungan kerja menurut Menurut Widiyanto dkk (2019) menyatakan liingkungan adalah dfaktor-faktor diluar manusia baik fisik non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini ini mencakup peralatan kerja, suhu ditempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja, sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk instansi antara pimpinan dan bawahan serta antara sesame karyawan. Susilo (2017), mengartikan “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan atau kelompok.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisidimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan hasil kinerja tinggi.

2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Katini (2015) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain – lain

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja. Gaya kepemimpinan demokratis akan berpengaruh pula terhadap karyawan dan lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan. Hubungan relasi di tempat kerja perlu diciptakan agar iklim kerja dalam organisasi menjadi kondusif. Pimpinan, manajer, dan karyawan perlu memahami bahwa semua elemen di perusahaan memiliki peran dalam menciptakan

situasi yang penuh dengan pengelolaan emosi secara efektif. Kunci utama dari keberhasilan suatu hubungan yang produktif adalah adanya unsur timbal balik masing-masing pihak sehingga seluruh elemen merasakan manfaatnya atau terpenuhinya kebutuhan dari kedua pihak baik dari pimpinan ke karyawan maupun karyawan ke pimpinan

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan indikator-indikator lingkungan kerja Hafidzi dkk (2019) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan. Intensitas cahaya yang dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.
2. Keamanan kerja. Persentase keamanan ditempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.
3. Kondisi Kerja. Pengaturan ruang kerja agar memudahkan karyawan berinteraksi sosial dengan karyawan lain.
4. Hubungan antara karyawan dan pimpinan. Interaksi yang baik antara karyawan dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik ditempat kerja.
5. Penggunaan warna. Penggunaan warna yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan membuat karyawan menjadi betah di kantor.

2.3 Kinerja karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dkk (2015, p.447) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau

prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Menurut Rivai (2015, p.406) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuann perusahaan. Wilson Bangun (2012, p.231) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Pegawai yang dapat menyelesaikan perkerjaan dalam umlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik menurut Wilson Bangun (2012, p.232) . Menurut Dammar dkk (2019), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap individu dapat digolongkan tiga kelompok, meliputi kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan kinerja adalah suatu poses hasil pencapaian karyawan selama bekerja dalam melaksanakan pekerjaa yang telah diberikan pimpinan terhadap karyawannya dalam jangka waktu tertentu

2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requitment*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Bagaimana menilai kinerja pegawai? Seorang pegawai dapat menghasilkan produk sebanyak 10 unit per hari, sudahkan dikatakan memiliki kinerja baik? Untuk menentukan kinerja pegawai baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar pekerjaan adalah

tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Hasil pekerjaan hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang pegawai dapat dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk itu perlu dilakukannya penilaian kinerja setiap pegawai dalam perusahaan.

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang memperoleh samapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang pegawai termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pegawai yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah menurut Wilson Bangun (2012, p.231). Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan pegawai pada periode tertentu. Kinerja seseorang pegawai dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam umlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik menurut Wilson Bangun (2012, p.232).

2.3.3 Manfaat dan Alasan Penilaian Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012, p.232) Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain :

1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan. Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dan perusahaan. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.
2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan. Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
3. Pemeliharaan Sistem. Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya.
4. Dokumentasi. Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang.

Menurut Friyanto (2019) kinerja yakni suatu kemauan dari individu atau kelompok orang dalam melaksanakan pekerjaan ataupun menyelesaikan tanggung jawabnya beserta hasil yang diinginkan.

2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Bagaimanapun harapan yang ingin dicapai dari hasil penilaian kinerja personel adalah kinerjanya baik. Oleh karena itu, para pimpinan dan bagian personel sejak awal harus menyadari akan pentingnya faktor-faktor yang memengaruhi mengapa seseorang bisa berkinerja baik dan tidak. Pada umumnya kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu antara lain:

1. Sasaran: adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh perusahaan untuk dicapai.
2. Standar: apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan oleh perusahaan.
3. Umpan balik: informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
4. Peluang: beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
5. Sarana: sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung tugasnya.
6. Kompetensi: beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekadar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
7. Disiplin Kerja: harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini?”

Adapun faktor-faktor lingkungan yang perlu diketahui yang sering menimbulkan masalah dalam kinerja antara lain adalah:

1. Koordinasi yang kurang baik antara pegawai dalam bekerja.
2. Tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas.
3. Kurangnya peralatan pendukung dan banyaknya mesin yang rusak.
4. Tidak cukupnya dana dan tidak mamadainya pelatihan.
5. Kurang kerja sama atau komunikasi antar pegawai.
6. Tidak cukupnya waktu yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan.
7. Lingkungan pekerjaan yang buruk, misalnya panas, terlalu dingin, berisik, banyaknya gangguan dan lain-lain.

2.3.5 Indikator Kinerja

Indikator itu penting karena penilaian kinerja didasarkan pada indikator itu sendiri. Adapun ukuran dari kinerja pegawai menurut Firda (2015) sebagai berikut :

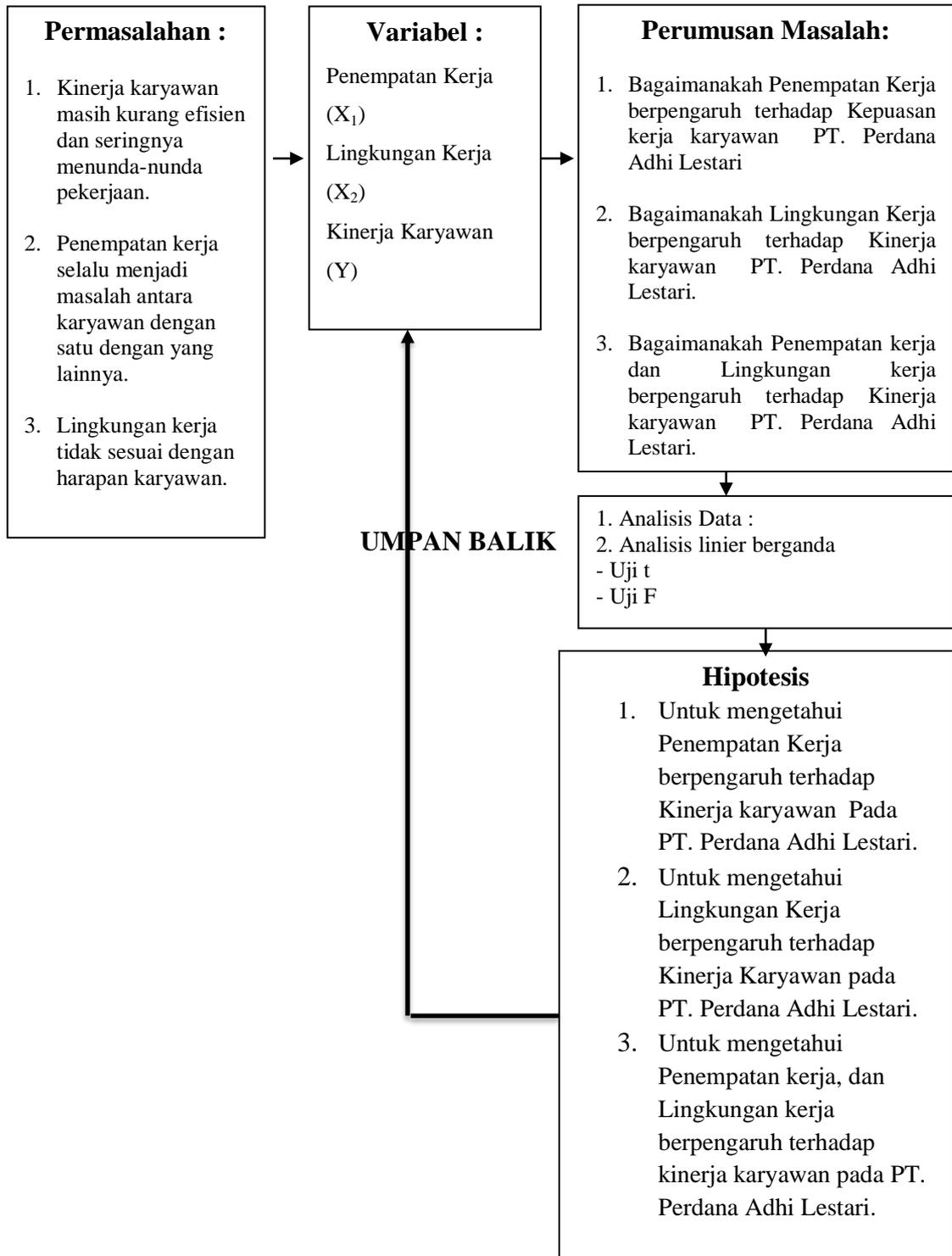
1. Tanggung jawab, adanya rasa tanggung jawab pada diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan, dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan dapat diandalkan.
3. Inisiatif, kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan atau semua tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas pokok.
4. Mutu pekerjaan, yaitu kuantitas maupun kualitas hasil kerja yang dapat dihasilkan pegawai tersebut sesuai dari uraian pekerjaannya.
5. Kerja sama, kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik karyawan dapat diandalkan.

2.4 Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul	Jenis Penelitian	Hasil
1	Ramadhania dkk (2019)	Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Politeknik ATI Padang.	Kuantitatif	Terdapat Pengaruh secara signifikan Sumber Daya Manusia dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Politeknik ATI Padang.
2	Trisnawati (2019)	Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan	Kuantitatif	Terdapat Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan
3	Cahyadi (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT. Asyki)	Kuantitatif	Adanya Hubungan Yang Positif dan Signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT. Asyki)
4	Puspaningrum dkk (2019)	The Effect of Compensation, Motivation, Work Discipline, and Work Environment on the Performance of Household Staff in LV 8 HOTEL RESORT	Kuantitatif	The findings suggest that compensation, motivation, work discipline, work environment have partial positive and significant effect on employee performance. Furthermore, compensation, motivation, work discipline, and work environment simultaneously have positive and significant effect on employee performance of Household Staff in LV 8 HOTEL RESOR
5	Wahyudi (2018)	The Influence of Emotional Intelligence, Competence and Work Environment on the Performance of Kemala Bhayangkari Jakarta Middle School Teachers	Kuantitatif	Research Results Indicate a Positive and Significant Influence Between Emotional Intelligence, Competence and Work Environment on the Performance of Kemala Bhayangkari Jakarta Middle School Teachers

Sumber : Data Journal

2.5 Kerangka Pikir



2.5 Gambaran Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Menurut Sujarweni (2014, p.44) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penempatan kerja adalah yang paling penting dalam meningkatkan kemajian kinerja karyawan dalam organisasi/perusahaan hal ini telah banyak dilakukan penelitian sebelumnya. Nugraha dkk (2017) Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Pandowo (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini berbanding beda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kawet dkk (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Djati (2017) mengemukakan penempatan pegawai adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. Oleh karena itu perlu di uji apakah Penempatan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Penempatan Kerja (X1) memengaruhi terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Perdana Adhi Lestari.

Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah faktor yang berperan penting dalam meningkatkan hasil kerja karyawan dalam suatu perusahaan, hal ini telah banyak di uji oleh penelitian sebelumnya. Lingkungan kerja yang terjadi diperusahaan dimana banyak nya karyawan yang mengeluh dengan tempat kerja dan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga memburat karyawa merasa kurang fokus dalam enyelesaikan pekerjaannya. Menurut Menurut Widiyanto dkk (2019) menyatakan liingkungan adalah dfaktor-faktor diluar manusia baik fisik non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini ini mencakup peralatan kerja, suhu ditempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja, sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk instansi antara pimpinan dan bawahan serta antara sesame karyawan.

Sedangkan menurut Ferawati (2017) lingkungan kerja merupakan “lingkungan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Oleh karena itu perlu perlu di uji apakah Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Disiplin Kerja (X2) memengaruhi terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Perdana Adhi Lestari.

Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja pada Kinerja karyawan

Hubungan antara penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja Memiliki hubungan yang cukup erat dan telah banyak dilakukan beberapa

peneliti yaitu. Pandowo (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini berbanding beda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kawet dkk (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja menurut Menurut Widiyanto dkk (2019) menyatakan lingkungan adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu ditempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja, sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk instansi antara pimpinan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Mereka berbeda dalam hal karakteristik lingkungan, yaitu satu kondisi dimana pengaruh keadaan lingkungan masa datang suatu organisasi tidak secara akurat dinilai dan di prediksi. Oleh karena itu perlu di uji apakah penempatan kerja dan Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Penempatan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Perdana Adhi Lestari.

