

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Hasil dari beberapa peneliti terdahulu telah melakukan penelitian terhadap tema yang sama akan digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, dirangkum dalam tabel berikut.

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Dwi Ade Putra (2010)	Analisis Pengaruh Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Riau	Variabel Penelitian yang digunakan adalah : Pendidikan, Penempatan Kerja Dan Prestasi Kinerja Pegawai	Metode Analisis yang digunakan adalah penelitian untuk menguji secara simultan dan parsial.	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Pendidikan dan Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kinerja Pegawai
2	Famella (2015)	Analisa Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, Terhadap Prestasi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso	Variabel Penelitian yang digunakan adalah : Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Kerja, Dan Prestasi Kinerja Karyawan	Metode Analisis yang digunakan adalah penelitian untuk menguji secara simultan dan parsial.	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kinerja Karyawan
3	Ardika Sulaeman (2014)	Analisa Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Mebel	Variabel Penelitian yang digunakan adalah : Pengalaman Kerja, Dan Produktivitas Karyawan	Metode Analisis yang digunakan adalah penelitian untuk menguji secara simultan dan parsial.	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

Sumber : Jurnal-jurnal dan skripsi-skripsi yang dipublikasikan.

1. Judul : Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Riau Tahun 2010.

Nama : Dwi Ade Putra

Penelitian ini dilakukan dengan studi kasus pada bidang industri perkebunan dan perdagangan sawit. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendidikan, penempatan karyawan dan prestasi kinerja pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah penelitian untuk menguji secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pendidikan dan penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kinerja pegawai secara simultan.

2. Judul : Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso Tahun 2015.

Nama : Famella

Penelitian ini dilakukan dengan studi kasus pada bidang industri rokok. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keterampilan kerja, pengalaman kerja dan prestasi kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah penelitian untuk menguji secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keterampilan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kinerja karyawan secara simultan dan parsial.

3. Judul : Analisa Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Mebel Tahun 2014.

Nama : Ardika Sulaeman

Penelitian ini dilakukan dengan studi kasus pada bidang industri kerajinan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja dan produktivitas karyawan. Metode analisi yang digunakan adalah penelitian untuk menguji secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan secara simultan dan parsial.

## **2.2 Penempatan Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian Penempatan Karyawan**

Penempatan karyawan adalah menempatkan karyawan tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur yang sangat penting bagi organisasi, maka pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan akan kemampuan sumber daya manusia sebagai pegawai dengan tuntutan organisasi.

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan.

Keberhasilan dalam pengadaan karyawan terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru.

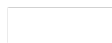
Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Adapun pengertian penempatan karyawan menurut para ahli antara lain:

**Menurut Marihot T.E. Hariandja (2005:156)**, mengemukakan bahwa penempatan merupakan proses penugasan / pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas / jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

**Menurut Mathis L Robert & Jackson (2006:262)**, mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah menempatkan posisi seorang karyawan pada posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

**Menurut B. Siswanto Sastrohadiryo (2003:166)**, mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kacakapan, dan keahliannya.



## 2.2.2 Indikator Penempatan Karyawan

Menurut Suwatno (2003:129), terdapat beberapa indikator dalam penempatan karyawan yaitu:

### 1. Pendidikan (Prestasi Akademis)

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh karyawan yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan.

Dengan mempertimbangkan faktor prestasi akademis, maka dapat ditetapkan dimana karyawan yang bersangkutan akan ditempatkan sesuai dengan prestasinya.

### 2. Pengetahuan kerja

Pengetahuan kerja harus dimiliki oleh karyawan untuk mengetahui dan mengenali pekerjaan yang akan diberikan jika terdapat perbedaan jenis pekerjaan yang akan digelutinya.

### 3. Keterampilan kerja

Kecakapan atau keahlian karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan dalam 3 (tiga) kategori yaitu:

- a. Keterampilan mental: seperti menganalisa data, membuat keputusan, dan lain-lain
- b. Keterampilan fisik: seperti memperbaiki aliran listrik, jaringan telepon, mekanik, dan lain-lain.
- c. Keterampilan sosial: seperti mempengaruhi orang lain, memasarkan produk, menawarkan barang dan jasa.

#### 4. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja pada pekerjaan yang sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa semakin lama karyawan bekerja pada perusahaan tertentu, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan.

Adapun beberapa pengertian penempatan (*placement*) menurut para ahli antara lain:

**Menurut B Siswanto Sastrohadiwiryo (2002:162)**, mengemukakan bahwa pengertian penempatan karyawan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya.

**Menurut Veithzal Rivai (2004:211)**, mengemukakan bahwa pengertian penempatan karyawan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya.

Pendapat-pendapat di atas menegaskan bahwa penempatan karyawan tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan, sehingga *the right man on the right place* tercapai.



### 2.2.3 Jenis-jenis Penempatan

Penempatan merupakan suatu pemindahan atau pengalokasian para karyawan baru atau lama pada posisi yang kerja yang baru, pemindahan ini bisa berupa penempatan eksternal ataupun penempatan internal.

Jenis jenis penempatan menurut Rivai (2003:211) :

#### 1. Promosi

Promosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasi dimasa lampau.

#### 2. *Transfer* dan Demosi

*Transfer* dan demosi adalah dua kegiatan utama penempatan pegawai lainnya yang ada pada perusahaan. *Transfer* terjadi jika seorang pegawai dipindahkan dari suatu bidang tugas kebidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya. Sedangkan demosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu posisi keposisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik dalam tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkatan strukturalnya.

### 3. *Job-Posting Programs*

*Job-posting programs* memberikan informasi kepada pegawai tentang pembukaan lowongan kerja dan persyaratannya. Pengumuman tentang lowongan kerja tersebut mengundang para pegawai yang memenuhi syarat untuk melamar.

Tujuan program *job-posting* adalah untuk memberi dorongan bagi pegawai yang sedang mencari promosi dan transfer serta membantu departemen SDM dalam mengisi jabatan internal.

## 2.3 Prestasi Kerja

### 2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya. Tujuan yang terpenting manajemen adalah untuk mencapai hasil yang maksimal mungkin secara berdaya guna dan tepat guna. Dengan demikian setiap pemimpin dalam setiap unit organisasi menginginkan setiap pegawainya dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan yang telah ditentukan adalah prestasi kerja pegawai tersebut, karena hasil kerja yang telah dicapai dengan memenuhi syarat tertentu umumnya diukur dengan konsep prestasi kerja.



### 2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67), terdapat faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu:

#### 1. Faktor Internal

##### a. Disiplin

Disiplin bermakna tertib, termasuk dalam hal cara maupun waktu. Disiplin dalam hal cara maupun waktu sangat mempengaruhi prestasi ataupun pencapaian kerja karyawan. Disiplin cara mempengaruhi prestasi atau pencapaian kerja karyawan dalam bentuk kualitas kerja yang baik. Sedangkan disiplin waktu akan meningkatkan prestasi atau pencapaian kerja karyawan secara kuantitas.

##### b. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Motivasi sering diartikan sebagai daya dorong semangat kerja yang tinggi. Pekerjaan yang dilakukan dengan motivasi yang tinggi akan terasa lebih ringan dan jauh dari stress. Hasil yang dicapai dapat jauh lebih baik secara kualitas maupun kuantitas.

##### c. Kemampuan

Kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan kecerdasan (*Knowledge + Skill*). Karyawan dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu di

tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*The Right Man On The Right Place & The Right Man On The Right Job*).

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sifat yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Karyawan yang bertanggung jawab akan berusaha mengerjakan setiap tugas yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu.

## 2. Faktor Eksternal

a. Kondisi keluarga

Kondisi keluarga dapat mempengaruhi suasana hati dan psikologis karyawan. Secara tidak langsung dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Adanya permasalahan yang terjadi di dalam keluarga dapat menurunkan motivasi kerja dan akhirnya berdampak pada prestasi kerja.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap prestasi atau pencapaian kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang bersahabat dan saling mendukung, serta pemimpin yang dapat memberi motivasi positif dalam bekerja dapat memberikan dorongan baik karyawan agar bekerja dengan semangat dan lebih giat.

c. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah hak karyawan yang harus diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang terdidik dan terlatih sesuai dengan bidangnya akan bekerja lebih baik dan cerdas. Sudah seharusnya setiap

perusahaan mengalokasikan sebagian dana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan secara berkala. Dengan harapan prestasi kerja karyawan akan terus meningkat dan lebih baik seiring dengan perkembangan pengetahuan dan teknologi.

### 2.3.3 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Malayu Hasibuan (2006:96), terdapat beberapa indikator prestasi kerja karyawan yaitu:

1. Hasil kerja

Hasil kerja yang baik dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya yang didasarkan atas kecakapan, dan pengalaman kerjanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam organisasi harus sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan.

2. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan cara berpikir untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sehingga dapat bekerja lebih baik. Kreativitas karyawan yang tinggi dapat mendukung kinerja karyawan pada suatu perusahaan dengan menghasilkan berbagai ide yang positif demi mendukung maju dan berkembangnya perusahaan maupun dalam menghadapi masalah yang sedang dihadapi perusahaan.

Adapun beberapa pengertian prestasi kerja (*performance*) menurut para ahli antara lain :

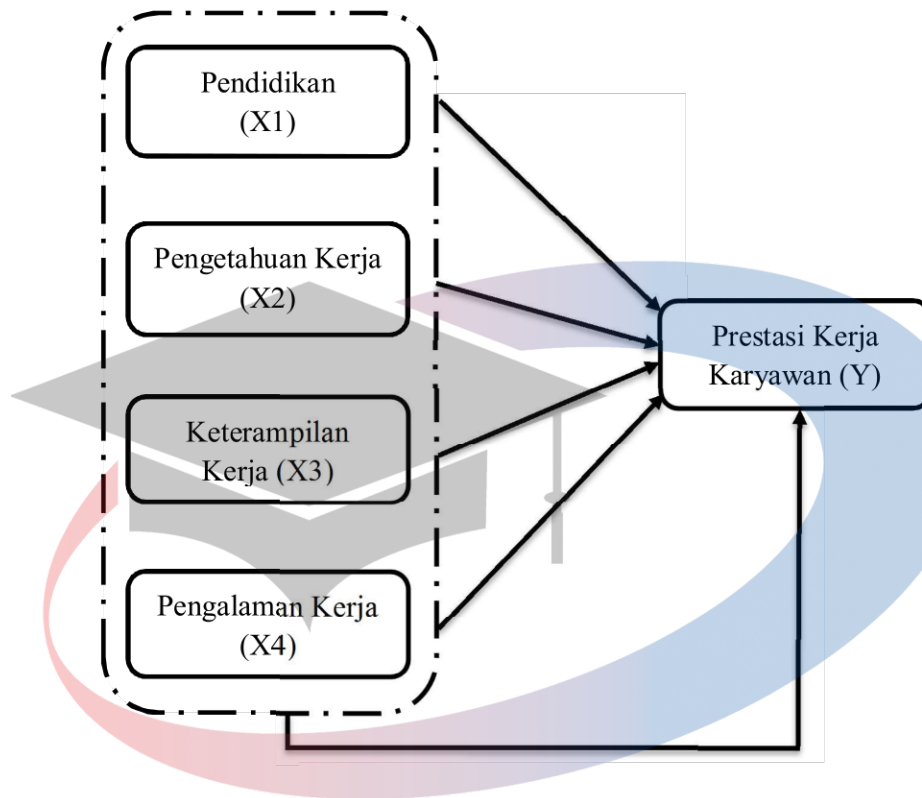
**Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006:94)**, mengemukakan bahwa pengertian prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, dan pengalaman.

**Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9)**, mengemukakan bahwa pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2002:194)**, mengemukakan bahwa pengertian prestasi kerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranya dalam organisasi.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

## 2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

→ = Secara Parsial

- · - · - · = Secara Simultan

Adapun penjelasan kerangka konseptual diatas adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pendidikan yang telah dicapai oleh karyawan yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

2. Pengaruh Pengetahuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pengetahuan kerja yang dimiliki oleh karyawan adalah untuk dapat mengetahui dan menganalisa pekerjaan yang akan dikerjakan. Dengan mengenali pekerjaan yang akan dikerjakan, karyawan akan dapat bekerja lebih baik dan prestasi kerja juga akan meningkat.

3. Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Keterampilan Kerja yang baik akan memberikan kemampuan dalam kecakapan untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Keterampilan kerja lebih dari sekedar kepintaran melainkan kecerdasan yang menyeluruh sehingga karyawan akan bekerja dengan baik dan dapat mendorong prestasi kerja karyawan.

4. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pengalaman kerja merupakan hal penting yang diperlukan oleh setiap karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak dan baik, akan dapat bekerja dengan terampil terutama karyawan yang bekerja pada posisi yang sesuai (*The Right Man on The Right Place*). Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat mendorong serta meningkatkan prestasi kerja karyawan karena pekerjaan telah dimengerti dengan baik.



## 2.5 Hipotesis

Pengajuan pernyataan hipotesis dalam penelitian ini adalah "Terdapat pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PD. Internasional Keramik Medan".

