

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini peneliti memakai referensi penelitian – penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

2.1 Daftar Tabel Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
Novi Dwi Saputri (2021)	Pengaruh Penempatan Kerja , Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Karyawan Mutiara Cahaya Cbang Meajasem Tegal	Kuantitatif Regresi Linier Berganda	Penempatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Stevy Pailit (2022)	Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKAD Kota Tomohon	Kuantitatif	Penempatan kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPKAD Kota Tomohon.
Timotius, Alan (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tata Usaha Batam Bandung	Deskriptif	Secara parsial lingkungan kerja non fisik dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Faridatus Sholihah	Pengaruh Penempatan, Sikap Kerja dan Lingkungan Kerja Non	Kuantitatif	Lingkungan kerja non fisik dan penempatan berpengaruh

(2017)	Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di KSP Pembiayaan Syariah		positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Syaiful Bahri (2019)	Pengaruh Penempatan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Eksploratif	Secara parsial penempatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
David Harly (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara	Kualitatif	Lingkungan kerja dan penempatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Oswald HF Pokatong (2015)	Pengaruh Kompetensi, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN Suluttenggo Area Mando	Kuantitatif	Kompetensi, Penempatan dan Lingkungan Kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Muh. Kausa Maulana (2019)	Influences Both Simultaneously and Partially in The Placement and Work Environment of The Work Permormance of Employess at PT. Nusantara Sea Cruising Jakarta.	Regresi	Penempatan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja PT. Jelajah Laut Nusantara Jakarta
Humala	Determination Of Employment	Kuantitatif	Penempatan kerja, lingkungan

Lubis (2020)	Placement, Work Environment and Competency Of Employee Performance Throught work Motivation In Employee OPD KB Workers In District and City In Riau Island Province.		kerja , kompetensi kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Sarinah (2016)	The Influences Of Employee Placement, Work Environment, Compensation On Employee Performance at PT. KAI (Persero) Regional Sub Devision III. 1 Kertapati Palembang.	Kuantitatif Regresi Linier Berganda	Penempatan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. KAI

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu yang peneliti sajikan, terdapat adanya persamaan variabel penelitian yaitu kesesuaian antara lingkungan kerja non fisik dan penempatan mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan. Sebagai bahan pertimbangan, berikut ini disajikan persamaan dan perbedaan penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang diangkat oleh penelliti.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, peneliti akan menjadikannya sebagai dasar referesi penulisan. Terdapat adanya perbedaan dan persamaan yang peneliti akan lakukan di RSUD Jombang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Novi Dwi Saputri (2021), Stevly Palit (2022), dan Timotius , Allen (2018) terdapat persamaan variabel yang akan peneliti lakukan yakni variabel penempatan, lingkungan kerja non fisik dan kinerja

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan peneliti sebelumnya dijelaskan bahwasannyalingkungan kerja non fisik dan penempatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang akan peneliti lakukan pada RSUD Jombang terdapat perkembangan dari konsep atau teori yang suda ada yaitu

bagaimana lingkungan kerja non fisik dan penempatan yang peneliti lakukan di RSUD Jombang.

1.2 Tinjauan Teori

1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah tempat karyawan melaksanakan serangkaian kegiatan pekerjaan yang dilakukan setiap harinya. Lingkungan kerja yang mendukung, memberikan rasa nyaman yang kemudian dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal. Berikut ini merupakan pengertian lingkungan kerja menurut (George R. Terry, 2016) mengungkapkan bahwa “lingkungan kerja diartikan sebagai kekuatan – kekuatan yang bisa mempengaruhi kinerja suatu perusahaan”

Lingkungan kerja adalah segala hal yang lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat mempengaruhi performa kinerja seorang karyawan baik itu memberi dampak seara langsung maupun tidak langsung (Budi W. Soetjipto, 2018)

1.2.1.1 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman berpengaruh positif bagi kinerja seorang karyawan. Menurut Sedamayanti (2001) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Semua kondisi fisik yang secara tidak langsung maupun langsung dapat mempengaruhi karyawan yang dapat ditemui di tempat karyawan kerja.

Lingkungan kerja fisik ini terbagi lagi menjadi 2 kategori yaitu :

- Lingkungan kerja langsung
- Lingkungan perantara

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Ialah keadaan lingkungan kerja pegawai yang diwujudkan sebagai hubungan yang selaras antara atasan dengan bawahan (vertikal) dan hubungan antar rekan kerja (horizontal). Dengan terciptanya suasana kerja yang baik, karyawan akan cenderung lebih betah tinggal ditempat kerja.

1.2.1.2 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Pendapat yang dikemukakan (Siagan,2014) bahwasannya dimensi lingkungan kerja non fisik ini terdiri atas :

1. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan ini haruslah dijaga secara baik dan saling menghormati antar sesama. Adanya sikap saling menyegani maka akan timbul sikap hormat diantara setiap individu.

2. Hubungan antar rekan kerja setingkat

Faktor yang membuat karyawan betah berada pada suatu organisasi yaitu adanya hubungan kekeluargaan yang baik yang terjalin antara sesama rekan kerja.

3. Kerjasama antar sesama karyawan

Kerja sama yang terjalin antar pegawai harus dapat dijaga semaksimal mungkin. Ketika kolaborasi terjaga dengan baik, karyawan bisa melakukan pekerjaan dan tanggung jawab mereka seara efektif dan efeasien.

1.2.2 Penempatan

2.2.2.1 Pengertian Penempatan

Sistem penempatan ialah suatu proses yang sangat berdampak dan menentukan dan berdampak bagi perusahaan. Perusahaan membutuhkan pegawai yang profesioal karena penempatan yang tepat akan membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sastrohadiwiry, (2002) penempatan ialah proses memberikan tugas kepada pegawai yang terpilih yang mampu menanggung semua risiko dan kemungkinan, termasuk tanggung jawab, tugas pekerjaan dan wewenang menurut lingkup pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya.

2.2.2.2 Metode Penempatan Kerja

Bagi manajer metode penempatan sangat penting agar dapat diterapkan secara efektif untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Sebelum melanjutkan penempatan

karyawan, sebaiknya pahami dulu cara – cara yang harus dilakukan dalam penempatan karyawan, yang menurut Rivai (2015), sebagai berikut :

- a) Menentukan kebutuhan SDM
- b) Mencari persetujuan anggaran untuk mengisi posisi jabatan
- c) Mengembangkan kriteria penempatan yang efektif
- d) Pengadaan (recruitmen)
- e) Melakukan tes untuk menyaring pelamar
- f) Menyiapkan daftar calon pelamar dan karyawan yang memenuhi syarat
- g) Menyelenggarakan pemilihan karyawan yang paling berkualitas

2.2.2.3 Indikator Penempatan Kerja

penempatan kerja mencakup beberapa indikator menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013,177) :

- 1) Pendidikan minimal yang dibutuhkan. Pendidikan tersebut meliputi :
 - a. Pendidikan yang disyaratkan, yaitu pendidikan harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan.
 - b. Pendidikan alternatif
- 2) Pengetahuan Kerja, karyawan harus mempunyai pegalaman yang mendukung agar dapat melaksanakan tugas kerja pekerjaannya dengan baik.. Pengalaman kerja ini berasal dari tempat ia bekerja sebelumnya.
- 3) Keterampilan Kerja / kemahiran untuk melaksanakan pekerjaan yang diperoleh sebagai hasil latihan.
- 4) Pengalaman Kerja seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

2.2.3 Kinerja

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Berdasarkan penjelasan Hasibuan (2016, 98) kinerja diartikan sebagai pencapaian kerja dalam melakukan dan melaksanakan tugas dan tanggung jawa berdasarkan pegalaman dan keseriusan kerja serta tepat waktu.

Siahaan, (2007) mengungkapkan bahwasannya kinerja ialah hasil kerja yang berhasil dicapai seorang pegawai dalam jangka kurun waktu tertentu menurut standar perusahaan.

2.2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Rummler dan Brach dalam Rothwell, (2011) menegaskan jika faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut :

- 1) Barriers, yaitu segala sesuatu yang ada di lingkungan tempat pegawai bekerja yang bisa menunjang menyelesaikan pekerjaan. Contoh : perlengkapan.
- 2) Ekspetasi Kinerja, yaitu segala sesuatu yang behubungan dengan apakah pegawai mengetahui standar kinerja.
- 3) Conssequance, yaitu bagaimana cara perusahaan memperlakukan karyawan yang berkinerja baik dan buruk.
- 4) Umpan balik , yaitu yang berkaitan dengan informasi yang diterima karyawan tentang kinerja mereka
- 5) Pengetahuan/skill dan kemampuan pribadi karyawan, yang berhubungan langsung dengan karyawan tersebut, apakah karyawan tersebut memiliki kemampuan untuk melakukan tugas – tugas yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

2.2.3.3 Indikator Kinerja

Berdasarkan penjelasan Robbins, (2006) indikator kinerja terdiri dari :

- a. Kualitas
Kualitas diartikan cara pegawai menanggapi hasil kerja dalam melakukan tugasnya
- b. Kuantitas
kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan oleh para pekerja berupa output.
- c. Ketepatan waktu
Kinerja pegawai dapat diukur dengan ketepatan waktu pegawai dalam merampungkan pekerjaannya.
- d. Efektifitas

Merupakan penggunaan sumber dalam rangka meningkatkan hasil unit pekerjaan .

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja

Lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang bisa mengganggu performa kinerja seorang pegawai baik itu memberi dampak secara tidak langsung maupun langsung. Lingkungan kerja non fisik dalam hal ini dapat berupa hubungan tali pertemanan yang terjalin antar sesama karyawan. Sehingga dapat memunculkan rasa nyaman di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Stevly Palit, (2022) menunjukkan hasil kinerja karyawan BPKAD Kota Tomohon dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik.

2.3.2. Hubungan Antara Variabel Penempatan dan Kinerja

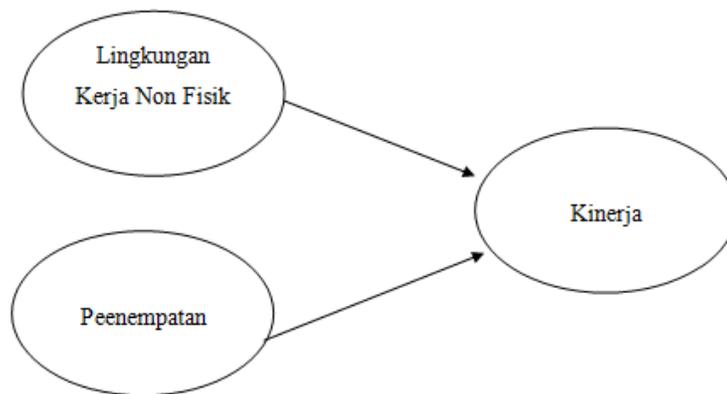
Penempatan ialah sebuah proses yang penting dan berdampak besar bagi perusahaan. Suatu perusahaan membutuhkan pegawai yang kompeten karena penempatan yang tepat dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Misalnya saja seorang bagian Admisitrasi harus memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Apabila terjadi kesesuaian diantara keduanya maka dapat mempermudah karyawan dalam melakukan tugasnya yang kemudian berdampak pada kinerja.

Penelitian Syaiful Bahri, (2019) menunjukkan bahwa penempatan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan Teori yang sudah dipaparkan dalam sub bab sebelumnya maka diperoleh kerangka penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis Penelitian

1. Adanya hubungan yang positif antara lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan RSUD Jombang
2. Adanya hubungan yang positif antara penempatan dan kinerja karyawan RSUD Jombang.