

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan dunia usaha saat ini semakin ketat, setiap jenis usaha memerlukan pengembangan dan pengelolaan untuk dapat bersaing. Tidak hanya perusahaan saja yang perlu memperhatikan sumber daya yang dimilikinya, instansi pemerintahan juga perlu memperhatikannya, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan roda penggerak jalannya organisasi. Menurut Janapria, (2014) sukses tidaknya suatu organisasi sangat bergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya yang mampu berprestasi secara maksimal. Tercapainya kualitas sumber daya manusia yang baik akan membantu pengelolaan sumber daya lainnya sehingga hasilnya lebih maksimal. Kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas – tugasnya disuatu perusahaan yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau kriteria, serta penilaian yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Rivai dan Basri (2012:6).

Moehariono (2013:11) Dalam bukunya mengemukakan kinerja karyawan sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai

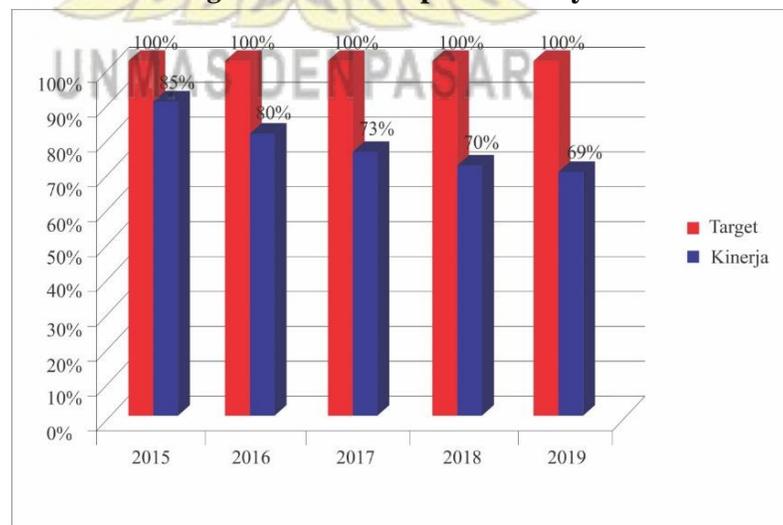
dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai perilaku dari individu dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab organisasi terhadap pekerjaan yang ditugaskan untuk mendukung tujuan organisasi dan menghindari tindakan yang dapat merusak organisasi. Robbins dan Judge (2013: 555). Kinerja karyawan juga merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai dan Basri,2012:6).

Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* Kabupaten Gianyar adalah perusahaan yang berlokasi di Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar yang memberikan sentuhan layanan tradisional dan kehangatan keluarga. Menghasilkan produk yang terinspirasi dari tradisional bali. Produk yang di ciptakan adalah perawatan kulit, rambut, minuman sehat seperti teh herbal serta tradisional medicine alami. Salah satu tujuan dari perusahaan *natural skin care's products angelo store* adalah selalu berbagi dan melakukan hal – hal positif kepada siapapun dan juga mencoba membantu orang – orang dengan kecantikan alami dan obat herbal. Perusahaan *natural skin care's products angelo store* bekerja dengan tradisi positif, inspirasi, implementasi, memberi dan membagi. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang kecantikan dan herbal, perusahaan *natural*

*skin care's products angelo store* pastinya memiliki karyawan yang mempunyai kualifikasi yang telah ditentukan baik meliputi kepribadian, lingkungan dalam bekerja dan penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan serta keahlian di bidangnya. Dari kesemuanya itu pada akhirnya membawa karyawan untuk memiliki kepribadian yang baik, yang nantinya juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu masalah yang sering dihadapi dalam perusahaan yang akan saya teliti adalah masalah kualitas dan kuantitas kinerja karyawan yang semakin menurun, sehingga komitmen karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu menjadi tidak tepat waktu/ tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pengakuan ini bersumber dari beberapa pegawai acounting yang menyampaikan bahwa kualitas dan kuantitas kinerja karyawan semakin menurun dalam menyelesaikan pekerjaan. Dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut.

**Gambar 1.1**  
**Kinerja Perusahaan *Natural Skin Care's Products***  
***Angelo store* Kabupaten Gianyar**



**Sumber: Accounting Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* Kabupaten Gianyar, 2020**

Dari Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* Kabupaten Gianyar mengalami penurunan disetiap tahunnya, dari tahun 2015 kinerja karyawan hanya mencapai 85% dari target 100% yang di berikan perusahaan, dan ditahun selanjutnya yaitu tahun 2016 dan 2017 kinerja karyawan hanya mencapai angka 80% dan 73% dari target 100% yang ditargetkan perusahaan. Untuk penurunan kinerja karyawan paling tinggi berada di tahun 2018 dan 2019, di tahun ini kinerja karyawan hanya mencapai angka 69% sampai 70% dari target 100% yang diberikan perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa tingkat penurunan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan pada Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* Kabupaten Gianyar cukup tinggi dan dapat disimpulkan bahwa penetapan Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* Kabupaten Gianyar dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dikatakan belum berjalan dengan baik.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan kepribadian karyawannya, karena kepribadian karyawan merupakan salah satu faktor penting bagi suatu perusahaan atau kantor, karena kepribadian merupakan latar belakang dari prilaku seseorang. Menurut Hanggraeni, (2011:19) kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasa dalam berbagai situasi yang berbeda-beda.

Kepribadian didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas individualnya. Karakteristik atau ciri, sifat ini termasuk bagaimana orang melihat, berpikir, bertindak, dan merasakan, yang merupakan produk interaksi genetik dan pengaruh lingkungan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:133).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada beberapa karyawan dinyatakan bahwa masih menghadapi masalah dalam kepribadian yaitu kurangnya kemampuan bersepakat karyawan dengan rekan kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karyawan tidak dapat mengendalikan stabilitas emosi pada saat bekerja sehingga sering terjadi kesalah pahaman dan marah - marah, serta kurangnya kemampuan karyawan dalam mendengarkan suara hati dalam bekerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fatmala (2018) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Sinuaji (2014) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM *outsourcing* pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. Hasil penelitian menunjukkan kepribadian dan motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepribadian, lingkungan kerja juga sangat diperlukan dalam perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat atau ruang lingkup

untuk karyawan melakukan pekerjaan dan lingkungan kerja sangat menentukan dalam menciptakan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dalam menjalankan aktivitas tugasnya, di mana hal ini sedikit banyak akan ikut mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja. Menurut Muzdalifah (2017) lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas, hal ini sejalan dengan penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun masalah lingkungan kerja yang sering terjadi berdasarkan hasil wawancara penelitian adalah masalah pencahayaan dan kebersihan di setiap ruangan kerja yang kurang diperhatikan, sehingga ketenangan karyawan dalam bekerja di lingkungan perusahaan menjadi tidak optimal.

Disinilah peran pimpinan serta karyawan untuk saling membantu dan sama-sama memperhatikan lingkungan sekitar dengan cara mengawasi dan saling interaksi dua arah diantara orang-orang yang terlibat didalamnya sehingga akan dapat meningkatkan kinerja dan kegairahan kerja karyawannya, yang semuanya bermuara pada pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dapat dipertegas bahwa tujuan utama meningkatkan kinerja karyawan adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan dan pemerintahan. Berdasarkan hal tersebut pada dasarnya tujuan ditingkatkan kinerja karyawan adalah untuk tujuan perusahaan yang lebih jauh, sehingga efektivitas perusahaan dapat ditingkatkan.

Penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Susanto (2018) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Hasil penelitian ini diperoleh secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Syardiansah (2015) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pati Sari Di Aceh. Hasil penelitian ini diperoleh disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepribadian dan lingkungan kerja, penempatan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas kepada tenaga kerja dan dijalankan secara bersama-sama dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi penempatan adalah latar belakang pendidikan pegawai untuk itu, prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapat pertimbangan dalam penempatan. Ardana, dkk (2012:82) menyatakan bahwa penempatan SDM adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Permasalahan yang timbul dalam penempatan kerja adalah kurangnya keterampilan kerja karyawan yang disebabkan oleh pendidikan yang tidak sesuai

dengan penempatan kerja yang diberikan, sehingga kemampuan dan keterampilan kerja karyawan tidak bisa diterapkan dalam pencapaian tujuan organisasi dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Evander Gians Sawelu (2019) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Penempatan Kerja, Pengawasan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Mutiara Basaan. Hasil penelitian menunjukkan penempatan kerja, pengawasan dan loyalitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Cahyanti (2019) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Munic Line Cabang Ketapang Banyuwangi. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penempatan karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Demikian pula halnya dengan perusahaan *natural skin care's products angelo store* kabupaten gianyar, didalam menjalankan perusahaan, manajemen telah mengamati kepribadian karyawannya serta memberikan fasilitas lingkungan kerja yang memadai dan memberikan penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawannya. Namun masih ditemukan karyawan yang memiliki kepribadian yang tidak disiplin dan kurangnya perhatian terhadap fasilitas lingkungan kerja yang diberikan dalam melakukan pekerjaan serta karyawan yang belum memahami penempatan kerja yang diberikan kepadanya.

Kondisi ini sangat dikhawatirkan akan membuat penurunan kinerja karyawan terhadap tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja karyawan Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* Kabupaten Gianyar belum maksimal sehingga perlu dilakukan penelitian tentang variabel-variabel apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk memilih judul Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* Kabupaten Gianyar.

## 1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* Kabupaten Gianyar?
- 2) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* Kabupaten Gianyar?
- 3) Apakah ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* Kabupaten Gianyar?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* Kabupaten Gianyar.

- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* Kabupaten Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* Kabupaten Gianyar.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu ekonomi dan menambah kajian ilmu ekonomi khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepribadian, lingkungan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* Kabupaten Gianyar.

##### **2. Kegunaan Praktis**

Secara praktis kegunaan penelitian ini ada 3 macam sebagai berikut :

###### **1) Bagi Mahasiswa**

Dengan adanya penelitian ini, merupakan kesempatan bagi mahasiswa untuk menerapkan teori-teori yang telah diterima di bangku kuliah kedalam hal praktis yang ada dalam perusahaan.

###### **2) Bagi Peneliti**

Merupakan pembelajaran bagi Peneliti untuk melakukan suatu penelitian yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan

serta untuk mengetahui pengaruh kepribadian, lingkungan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional di suatu perusahaan.

### 3) Bagi Perusahaan

Berdasarkan penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan oleh perusahaan sebagai referensi, menambah wawasan dan bermanfaat bagi perkembangan teori ekonomi yang berkaitan dengan kepribadian terhadap sumber daya manusia, lingkungan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan *Natural Skin Care's Product Angelo Store*.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Path Goal Theory**

*Path Goal Theory* adalah teori yang menyatakan bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang bagus dalam memberikan imbalan pada bawahan dan membuat imbalan tersebut dalam satu kesatuan (*contingent*) dengan pencapaian bawahan terhadap tujuan spesifik. Perkembangan awal *teori path goal* menyebutkan empat gaya perilaku spesifik dari seorang pemimpin meliputi direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi pencapaian dan tiga sikap bawahan meliputi kepuasan kerja, penerimaan terhadap pimpinan, dan harapan mengenai hubungan antara usaha, kinerja, imbalan. (Ivancevich, dkk, 2007:205).

##### **2.1.2 Kinerja Karyawan**

###### 1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Rivai dan Basri (2012:6).

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai perilaku dari individu dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab organisasi terhadap pekerjaan

yang ditugaskan untuk mendukung tujuan organisasi dan menghindari tindakan yang dapat merusak organisasi. Robbins dan Judge (2013: 555).

Moeheriono (2013:11) Dalam bukunya mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah gambaran sebuah output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik. Sedangkan menurut kinerja karyawan adalah sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

## 2) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator kinerja menurut (Robbins, 2014:260) adalah sebagai berikut :

### a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan kerja

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f) Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3) Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan

Menurut Stoner dan Sutrisno (2010:184-185) mengemukakan adanya empat cara untuk meningkatkan kinerja karawan, yaitu:

a) Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. dalam konteks penilaian kerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian dan sebagainya.

b) Pengharapan

Dengan memerhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai pengharapan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus dididentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak. Pengembangan Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang diatas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat tejamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

c) Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawan.

4) Manfaat dan Tujuan Kinerja

Kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk meningkatkan standar pekerjaannya sampai di atas rata-rata. Dan tentunya kinerja sangat bermanfaat bagi organisasi ataupun suatu perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan

Beberapa manfaat yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2014:42), sebagai berikut :

- a) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.

- d) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- e) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- f) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
- g) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- h) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description).
- i) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- j) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

Beberapa tujuan kinerja karyawan yang dijelaskan Menurut Hasibuan (2015:87) sebagai berikut:

- a) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- b) Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.

Indikator-indikator kinerja karyawan sebagaimana disebutkan di atas memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan dilandasi oleh ketentuan-ketentuan dalam organisasi. Disamping itu, karyawan juga harus mampu melaksanakan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu.

### **2.1.3 Kepribadian**

#### 1) Pengertian Kepribadian

Kepribadian adalah salah satu faktor penting bagi suatu perusahaan untuk melihat kinerja pegawainya karena kepribadian seseorang akan menentukan hasil kerjanya sendiri. Kepribadian merupakan latar belakang dari perilaku seseorang. Hal tersebut berarti bahwa kepribadian itu menunjukkan perilaku dari sikap-sikap seorang individu untuk dapat berbuat, mengetahui, berpikir dalam sebuah organisasi. Kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasa dalam berbagai situasi yang berbeda-beda (Hanggraeni, 2011:19).

Menurut Siagian, (2014:11) kepribadian merupakan salah satu aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini karena kepribadian merupakan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Dengan karyawan memiliki kepribadian yang baik menjadikan karyawan untuk bersifat bijak terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Karyawan yang memiliki kepribadian

yang baik akan menghargai setiap pengalaman yang didapat dalam pekerjaannya, melakukan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dan akan bersifat bersahabat dengan rekan kerja agar segala tugas dapat terselesaikan sesuai dengan harapan organisasi dan karyawan.

Jess Feis, dkk (2015: 86) mengatakan bahwa kepribadian mencakup sistem fisik dan psikologis meliputi perilaku yang terlihat dan pikiran yang tidak terlihat, serta tidak hanya merupakan sesuatu, tetapi melakukan sesuatu. Kepribadian adalah substansi dan perubahan, produk dan proses serta struktur dan perkembangan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan kepribadian adalah sifat seseorang yang dapat diukur yang ditampilkan oleh individu kepada orang lain. Secara umum manusia mengartikan kepribadian dalam berbagai versi, namun dapat dikelompokkan kedalam dua pendekatan. Pertama, kepribadian seseorang dinilai berdasarkan kemampuannya memperoleh reaksi-reaksi positif dari berbagai orang dalam berbagai keadaan. Kedua, memandang kepribadian seseorang sebagai kesan yang paling berharga untuk ditunjukkan seseorang terhadap orang lain.

## 2) Tahap-tahap Kepribadian

Amalia (2016) mengemukakan adanya tahap-tahap kepribadian yang dilalui individu dalam kehidupan kerjanya, yaitu :

a) Tahap Persiapan (*Preparatory Stage*).

Pada saat seseorang dilahirkan, dia sudah siap mengenal dunia sosialnya, termasuk siap memahami dirinya sendiri. Pengenalan diri dan lingkungan terjadi berkat kemampuan berpikir. Kemampuan berpikir memungkinkan seorang bayi meniru beberapa hal yang dia lihat atau dia dengar, walaupun masih belum sempurna. Kemudian semakin berkembang, sehingga pada tahap berikutnya seorang anak mampu meniru hampir semua perilaku orang dewasa yang ada di dekatnya.

b) Tahap Meniru (*Play Stage*).

Pada tahap ini seorang anak dapat meniru berbagai tingkah secara sempurna. Anak perempuan berusia 3 - 5 tahun mampu meniru tingkah laku wanita dewasa dalam bentuk permainan pasar-pasaran, sedangkan anak laki-laki dalam usia sama biasanya suka bermain perang-perangan.

c) Tahap Siap Bertindak (*Game Stage*).

Memasuki tahap ini, seorang anak mulai mengurangi proses peniruan. Mereka secara langsung mulai berani memainkan peranan dirinya dengan penuh kesadaran. Kemampuannya dalam menempatkan diri pada posisi orang lain pun meningkat.

d) Tahap Penerimaan Norma Kolektif (*Generalized Other*)

Pada tahap ini anak telah memasuki jenjang orang dewasa. Selain dapat menempatkan diri sebagai orang lain, juga harus dapat menempatkan diri sebagai anggota masyarakat luas. Untuk ini diperlukan sikap tenggang rasa dengan sesama warga masyarakat.

### 3) Dimensi Kepribadian

Menurut Robbins (2014:21) , menjelaskan bahwa dimensi kepribadian yaitu:

#### a) Keturunan

Kepribadian berdasarkan keturunan yang dimaksud adalah kepribadian berdasarkan genetik dari orang tua. Kepribadian yang dipengaruhi keturunan meliputi fisik seseorang selain itu sebagian sikap dari orang tua kadang menurun kepada anaknya.

#### b) Lingkungan

Lingkungan sekitar berpengaruh terhadap perkembangan kepribadian seseorang. Hal tersebut bisa berupa budaya yang berlaku dimasyarakat, norma-norma yang diajarkan, pergaulan, agama, dan teman-teman disekitar. Dalam kenyataannya faktor-faktor tersebut berperan dalam membentuk sebuah kepribadian bahkan tidak jarang malah bisa merubah kepribadian seseorang.

#### c) Situasi

Dalam sebuah kondisi tertentu kepribadian atau sifat seseorang bisa berubah mengikuti kondisi yang sedang terjadi .Hal ini biasa pada siapa saja sehingga seseorang sifatnya berubah-ubah.

### 4) Indikator Kepribadian

Menurut Robbins, (2014:131) Ada Lima indikator dari kepribadian:

- a) Ekstroversi : kepribadian yang menggambarkan seseorang yang super, riang dan percaya diri.

- b) Kemampuan bersepakat : kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bersifat baik, kooperatif, dan mempercayai.
- c) Kemampuan mendengarkan suara hati : kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, satabil dan tertata.
- d) Stabilitas emosi : kepribadian yang mencirikan seseorang yang tenang, percaya diri, tentram.
- e) Pola perilaku : kepribadian yang mencirikan seseorang berdasarkan imajinasi, sensitivitas dan keingintahuan.

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja**

##### **1) Pengertian Lingkungan**

Lingkungan menurut Munadjat. (2010) adalah semua benda dan kondisi, termasuk di dalamnya manusia dan tingkah perbuatannya, yang terdapat dalam ruang tempat manusia berada dan mempengaruhi hidup serta kesejahteraan manusia dan jasad hidup lainnya. Dalam definisi yang lain, lingkungan diartikan sebagai kesatuan ruang dengan semua benda dan keadaan makhluk hidup termasuk di dalamnya manusia dan perilakunya serta makhluk hidup lainnya.

##### **2) Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dalam menjalankan aktivitas tugasnya, di mana hal ini sedikit banyak akan ikut mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja. Menurut Muzdalifah (2017) lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan

penyelesaian tugas, hal ini sejalan dengan penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja juga sangat diperlukan dalam perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat atau ruang lingkup untuk karyawan melakukan pekerjaan dan lingkungan kerja sangat menentukan dalam menciptakan semangat kinerja karyawan.

Menurut Sunyoto (2015:43) lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti kondisi pabrik dan sekitar pabrik yang bersih, penerangan yang memadai, ventilasi yang cukup, suara bising yang tidak mengganggu, hubungan antar karyawan yang harmonis, dan kepemimpinan yang baik akan menimbulkan perasaan puas pada karyawan, dan dapat menimbulkan rasa nyaman sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Sedarmayanti (2012:21) lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua golongan yaitu :

a) Lingkungan Kerja Fisik

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

berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Sebuah lingkungan yang nyaman dan menyenangkan akan memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja pegawai.

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 sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedarmayanti (2010:31). Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang samadi perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan serta peralatan yang menunjang dalam lingkungan perusahaan agar membuat karyawan nyaman dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

### 3) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2014, hal 66) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Bangunan tempat kerja
- b) Ruang kerja yang lapang
- c) Ventilasi udara yang baik
- d) Tersedianya tempat ibadah
- e) Tersedianya sarana angkutan karyawan

Adapun menurut Sedarmayanti (2018, hal 45), faktor-faktor lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja pegawai hingga produktivitas kerja pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: suhu, penerangan, mutu udara. Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai ditempat kerjanya.
- 2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesame dengan rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

#### 4) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno ( 2010:118 ) menyatakan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a) Tempat bekerja

Tempat bekerja adalah suatu ruangan kerja dimana para karyawan biasa mengerjakan pekerjaannya diruangan tersebut dengan nyaman.

b) Kebersihan

Kebersihan ditempat bekerja harus selalu diperhatikan, karena apabila tempat bekerjabersih makaakan menimbulkan kenyamanan dan minat karyawan dalam bekerja.

c) Pencahayaan

Cukupnya sinar yang masuk kedalam ruangan kerja dan penerangan yang ada harus sesuai kebutuhan, tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap. Dengan ini diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

d) Ketenangan

Ketenangan adalah hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman dan nyaman akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

e) Hubungan kerja

Hubungan kerja yang baik yang terjalin antara rekan kerja akan dapat

mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal didalam suatu organisasi, karena dengan adanya hubungan yang harmonis maka akan terciptanya hubungan kekeluargaan diantara para karyawan.

### 2.1.5 Penempatan Kerja

#### 1) Pengertian Penempatan Kerja

Penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas kepada tenaga kerja dan dijalankan secara bersama-sama dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi penempatan adalah latar belakang pendidikan pegawai untuk itu, prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapat pertimbangan dalam penempatan. Ardana, dkk (2012:82) menyatakan bahwa penempatan SDM adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Menurut Hasibuan (2013 : 64), penempatan harus didasarkan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat pada jabatan yang tepat atau *The right man in the right place and the right man behind the right job*. Prinsip penempatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya karyawan dapat

bekerja sesuai dengan spesialisasinya/keahliannya masing-masing. Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja, dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreativitas serta prakarsa karyawan dapat berkembang.

Meldona dan Siswanto (2012:195) mengatakan bahwa penempatan merupakan salah satu tahapan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) setelah seleksi, bahwa tenaga kerja yang sudah memenuhi segala syarat dan lolos seleksi kemudian ditempatkan pada posisi atau jabatan dengan luas tanggung jawab beserta tugas-tugas yang telah ditentukan.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk menempatkan pegawai, baik pegawai baru maupun pegawai lama sesuai dengan pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan.

## 2) Prinsip-prinsip Penempatan Kerja

Prinsip merupakan petunjuk arah layaknya kompas. Sebagai petunjuk arah, kita bisa berpegangan pada prinsip-prinsip yang telah disusun dalam menjalani hidup tanpa harus kebingungan arah karena prinsip bisa memberikan arah dan tujuan yang jelas pada setiap kehidupan kita. Seorang leader atau pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang berprinsip. Karena seorang pemimpin yang berprinsip pasti akan terarah dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin. Prinsip adalah suatu pernyataan fundamental atau kebenaran umum maupun individual yang dijadikan oleh

seseorang atau kelompok sebagai sebuah pedoman untuk berpikir atau bertindak. Sebuah prinsip merupakan roh dari sebuah perkembangan ataupun perubahan, dan merupakan akumulasi dari pengalaman ataupun pemaknaan oleh sebuah obyek atau subyek tertentu.

Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan pegawai menurut Musanef yang dikutip oleh Suwatno (2012:13) sebagai berikut:

- a) Prinsip kemanusiaan. Prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita, dan kemampuan harus dihargai posisinya sebagai manusia yang layak tidak dianggap mesin.
- b) Prinsip demokrasi. Prinsip ini menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan pekerjaan.
- c) Prinsip orang yang tepat ditempat yang tepat (Prinsip *the right man on the right place*). Prinsip ini penting dilaksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam setiap organisasi yang berarti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.
- d) Prinsip upah yang sama untuk pekerjaan yang setara (*Equal pay for equal work*). Pemberian balas jasa terhadap pegawai baru didasarkan atas hasil prestasi kerja yang didapat oleh pegawai yang bersangkutan.

- e) Prinsip Kesatuan Arah. Prinsip ini diterapkan dalam perusahaan terhadap setiap pegawai yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas, dibutuhkan kesatuan arah, kesatuan pelaksanaan tugas sejalan dengan program dan rencana yang di gariskan.
  - f) Prinsip Kesatuan Tujuan. Prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah artinya arah yang dilaksanakan pegawai harus difokuskan pada tujuan yang dicapai.
  - g) Prinsip Kesatuan Komando. Pegawai yang bekerja selalu di pengaruhi adanya komando yang diberikan sehingga setiap pegawai hanya mempunyai satu orang atasan.
  - h) Prinsip Efisiensi dan Produktifitas Kerja. Prinsip ini merupakan kunci ke arah tujuan perusahaan karena efisiensi dan produktifitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Jenis-jenis Penempatan Kerja

Para pegawai baru yang telah selesai menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang di milikinya. Salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk mengurus hal ini adalah placement. Penempatan pegawai berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada pegawai baru. Kepada pegawai lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan pegawai dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain. Di kutip dari Suwatno (2012:131), dalam alur ini

terdapat tiga jenis penting dari penempatan yaitu promosi, transfer, dan demosi. Setiap keputusan harus diiringi dengan orientasi dan tindak lanjut.

Berikut ini di jelaskan tiga jenis penempatan:

a) Promosi

Promosi adalah pemindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam penggajian, tanggung jawab dan atau level.

b) Transfer

Transfer adalah pemindahan pegawai dari satu bidang tugas ke bidang lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

c) Demosi

Demosi adalah pemindahan pegawai dari satu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

4) Indikator Penempatan Kerja

Dikutip dari Suwatno (2013:129), dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

a) Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi: Pendidikan yang disyaratkan dan pendidikan alternatif.

b) Pengetahuan kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

c) Keterampilan kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu: Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan, keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik serta mekanik dan keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa.

d) Pengalaman kerja

Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pekerjaan yang harus ditempatkan dan lamanya melakukan pekerjaan.

e) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban menanggung, memikul, mananggung segala sesuatunya, atau memberikan sepenuhnya hak dan menanggung akibatnya.

### **2.1.6 Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepribadian merupakan salah satu faktor penting bagi suatu perusahaan untuk melihat kinerja pegawainya karena kepribadian seseorang akan

menentukan hasil kerjanya sendiri. Kepribadian merupakan latar belakang dari perilaku seseorang. Hal tersebut berarti bahwa kepribadian itu menunjukkan perilaku dari sikap-sikap seorang individu untuk dapat berbuat, mengetahui, berpikir dalam sebuah organisasi. Menurut Siagian, (2014:11) kepribadian merupakan salah satu aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini karena kepribadian merupakan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Dengan karyawan memiliki kepribadian yang baik menjadikan karyawan untuk bersifat bijak terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

#### **2.1.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Sunyotu (2015:43) 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. Lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti kondisi pabrik dan sekitar pabrik yang bersih, penerangan yang memadai, ventilasi yang cukup, suara bising yang tidak mengganggu, hubungan antar karyawan yang harmonis, dan kepemimpinan yang baik akan menimbulkan perasaan puas pada karyawan, dan dapat menimbulkan rasa nyaman sehingga kinerja karyawan meningkat.

#### **2.1.8 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penempatan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas kepada tenaga

kerja dan dijalankan secara bersama-sama dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi penempatan adalah latar belakang pendidikan pegawai untuk itu, prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapat pertimbangan dalam penempatan. Ardana, Mujiati dan Utama (2012:82) menyatakan bahwa penempatan SDM adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

- 1) Fatmala, (2018). Dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.
- 2) Saputra, (2019). Dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kemampuan, Kepribadian Dan Sikap Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan kemampuan, kepribadian dan sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja dan kinerja Karyawan Pada PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru.

- 3) Ayu Susanto, (2018). Dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Hasil penelitian ini diperoleh secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank sumut cabang koordinator medan. Secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank sumut cabang koordinator medan. Secara simultan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Adha, dkk (2019). Dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 5) Marbun, dkk (2019). Dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar.
- 6) Sjafitri, (2017). Dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik ATI Padang. Hasil penelitian yang dilakukan terhadap variabel perencanaan sumber daya manusia dan penempatan kerja sumber daya manusia

diketahui bahwa secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik ATI Padang.

- 7) Cahyanti & Nugroho, (2019). Dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Munic Line Cabang Ketapang Banyuwangi. Hasil penelitian yang dilakukan terhadap variabel penempatan karyawan dan kepuasan kerja diketahui bahwa secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. munic line cabang ketapang banyuwangi.
- 8) Syardiansah, (2015). Dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pati Sari Di Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pati Sari Di Aceh.
- 9) Sinuaji, (2014). Dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM *Outsourcing* Pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya variabel kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Outsourcing, sedangkan variabel kepribadian dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Outsourcing PT. Catur Karya Sentosa Medan.
- 10) Montolalu, (2016). Dengan penelitian yang berjudul Pengeruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial kepribadian dan penempatan pegawai tidak berpengaruh signifikan sedangkan orientasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara.

