

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Seleksi**

###### **2.1.1.1 Definisi Seleksi**

Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi (Veithzal Rivai, 2008:170),

Seleksi bertujuan memilih tenaga kerja yang diinginkan, seperti yang dijelaskan oleh Martoyo (2007, h.41) bahwa tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku sesuatu jabatan tertentu. Seleksi merupakan proses dua arah dimana organisasi menawarkan posisi kerja dengan kompensasi yang layak, sedangkan calon pelamar mengevaluasi organisasi dan daya tarik posisi serta imbalan yang ditawarkan organisasi.

Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan (Simamora,2004:202), dalam Endang A. Kartodikromo (2017:354-372).

Seleksi merupakan mekanisme yang menentukan kualitas keseluruhan SDM. Sedangkan Priansa (2014) dalam Putri Handayani et al., (2018:24-29)

menyatakan bahwa seleksi merupakan proses untuk memutuskan pegawai yang teapt dari sekumpulan calon pegawai yang didapat melalui proses perekrutan, baik perekrutan internal maupun eksternal (Menurut Kaswan,2012)

Seleksi tenaga kerja adalah merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan (Sunyoto 2012:108).

Sebagaimana ungkapan bahwa seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan disebuah organisasi (Mathis dan Jackson,2011) dalam (Essy Pratisardy et al.,2019:1693-8852).

Seleksi merupakan proses yang terdiri dari berbagai spesifikasi yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima atau pelamar mana yang akan ditolak (Siagian,2006:131) dan menurut (Manullang,2011:54) dalam (Veritia, 2020:66-82) menyatakan bahwa seleksi adalah suatu proses pemilihan beberapa orang dari sekumpulan orang-orang dengan preferensi tertentu dan seleksi ini bertujuan untuk mencari atau memilih tenaga kerjaa yang sesuai dengan persyaratan atau kualifikasi jabatan tertentu.

Hal ini sejalan dengan pendapat T. Hani Handoko (2010:85) dalam Nurul Aisyah, SE, MM et al., (2018:4321-1234) menyatakan bahwa proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Kemudian menurut Mondy dan Noe dalam Rigaska R. Muntu et

al., (2017:4235-4244) mengungkapkan bahwa seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar, individu-individu yang paling cocok bagi posisi atau organisasi tertentu.

Seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dan seleksi bertujuan untuk memutuskan seorang pelamar diterima bekerja atau tidak, hal ini diungkapkan oleh Sedarmayanti (2016) dalam Hendra Nazmi (2018:28-37).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disusun konsep seleksi pada tabel 2.1 dibawah ini :

**Tabel 2.1**  
**Konsep Seleksi**

No.	Tahun	Peneliti	Konsep Seleksi
1.	2017	Endang A. kartodikromo et al.,	Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan <b>(Simamora,2004:202)</b>
2.	2017	Rigska R. Muntu et al.,	Seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar, individu-individu yang paling cocok bagi posisi atau organisasi tertentu. <b>(Mondy dan Noe dalam Marwansyah, 2010:128)</b>
3.	2018	Putri Handayani & Nora Anisa Br. Sinulingga	Seleksi merupakan proses untuk memutuskan pegawai yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang didapat melalui proses perekrutan, baik perekrutan internal maupun eksternal <b>(Priansa, 2014)</b>
4.	2018	Nurul Aisyah, SE, MM & Angelia Giovanni	Proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. <b>(T. Hani Handoko,2010:85)</b>
5.	2019	Hernawaty, S.E, M.M	Seleksi tenaga kerja adalah merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan <b>(Sunyoto 2012:108).</b>
6.	2019	Essy Pratisardy &	Seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan disebuah organisasi.

		Hendra Lukitu	(Mathis dan Jackson, 2011)
7.	2019	Hendra Nazmi	Seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. (Sedarmayanti, 2016)
8.	2020	Veritia	Seleksi adalah suatu proses pemilihan beberapa orang dari sekumpulan orang-orang dengan preferensi tertentu dan seleksi ini bertujuan untuk mencari atau memilih tenaga kerja yang sesuai dengan persyaratan atau kualifikasi jabatan tertentu. (Manullang, 2011:54)

Sumber : Hasil olah peneliti

Berdasarkan dari 8 definisi yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.1, maka dapat disimpulkan bahwa definisi seleksi adalah pemilihan calon tenaga kerja baru yang akan dipilih sesuai dengan kriteria kebutuhan perusahaan dan bertujuan untuk agar tercapainya tujuan suatu perusahaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli tersebut, maka definisi yang digunakan dalam penelitian ini merujuk kepada salah satu definisi yang diungkapkan oleh **Manullang (2011:54)** bahwa seleksi adalah suatu proses pemilihan beberapa orang dari sekumpulan orang-orang dengan preferensi tertentu dan seleksi ini bertujuan untuk mencari atau memilih tenaga kerja yang sesuai dengan persyaratan atau kualifikasi jabatan tertentu.

Definisi tersebut dipilih penulis karena sesuai dengan fenomena yang terjadi di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang, dimana pada saat KPSBU Lembang hanya menyeleksi calon karyawan untuk jabatan tertentu yang sedang dibutuhkan.

### **2.1.1.2 Indikator Seleksi**

Kaswan (2012:186) menyebutkan bahwa indikator dalam seleksi adalah sebagai berikut :

1. Umur
2. Keahlian
3. Kesehatan fisik
4. Pendidikan
5. Jenis kelamin
6. Tampang
7. Bakat
8. Temperamen
9. Karakter
10. Pengalaman kerja

Manullang (2011:54) menyebutkan bahwa indikator seleksi karyawan terdiri dari :

1. Keahlian, merupakan salah satu kualifikasi utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi, kecuali jabatan yang tidak memerlukan keahlian
2. Pengalaman, dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar
3. Usia, umumnya perusahaan tidak begitu saja menerima calon pelamar yang berusia muda maupun yang berusia lanjut

4. Pendidikan, sering digandeng dengan latihan, umumnya dianggap dapat menunjukkan kesanggupan dari pelamar
5. Jenis Kelamin, sering pula diperhatikan sebagai dasar dalam mengadakan seleksi, terlebih untuk jabatan tertentu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disusun indikator seleksi, sebagaimana yang terdapat pada tabel 2.2 berikut ini :

**Tabel 2.2**  
**Indikator Seleksi**

No.	Tahun	Peneliti	Indikator Seleksi
1.	2019	Rosinta Romauli Situmeang et al.,	Umur, Keahlian, Kesehatan fisik, Pendidikan, kelamin, Tampang, Bakat, Temperamen, Karakter, Pengalaman kerja. <b>(Kaswan,2012:186)</b>
2.	2020	Veritia	Keahlian, pengalaman, usia, pendidikan, jenis kelamin. <b>(Manullang,2011:54)</b>

Sumber : Hasil olah peneliti

Berdasarkan dari 2 indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.2, maka indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu indikator yang diungkapkan oleh **Manullang (2011:54)** bahwa indikator dari seleksi adalah salah satu kualifikasi utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi, kecuali jabatan yang tidak memerlukan keahlian.

Indikator tersebut dipilih karena sesuai dengan fenomena yang terjadi di KPSBU Lembang dan dengan merujuk pada salah satu indikator yaitu (Keahlian), yang dimana calon karyawan tidak dituntut untuk memiliki keahlian yang khusus agar dapat diterima di KPSBU Lembang ini, sehingga calon karyawan harus siap jika harus ditempatkan pada bagian yang bukan menjadi keahlian mereka tersendiri.

## 2.1.2 Penempatan Kerja

### 2.1.2.1 Definisi Penempatan Kerja

Penempatan kerja pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan (Yuniarsih, et al., 2008:115) dalam (Risanty Marisca,2019:1410-7988).

Penempatan adalah proses penugasan/pengisian jabatan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan bahkan pemutusan hubungan kerja (Harianja,2007) dalam Diza Octari Nur Azizah (2018;214-229).

Penempatan (*placement*) merupakan penugasan (*assignment*) atau penugasan kembali (*reassignment*) seorang pegawai pada sebuah jabatan baru yang sebagian besar keputusan penempatan diambil oleh manajer lini, yaitu atasan langsung menentukan keberhasilan suatu organisasi karyawan yang bersangkutan, Menurut Nurjaman (2014:152).

Penempatan karyawan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru (Rivai dan Sagala,2013:198) dalam Siska Tjut Nya Din et al., (2018:4053-4062).

Penempatan karyawan adalah penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat. Yang terpenting, penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan. Seberapa baik seorang tenaga kerja cocok dengan pekerjaan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja tenaga kerja (Mathis dan Jackson, 2012:262) dalam Beverly M. O. Pua (2017:2761-2770).

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 di tetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut (Ardana, Mujiat dan Utama,2012:82) dalam Ricky Montolalu et al., (2016:1318-1329).

Penempatan 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 jawab (Sastrohadiwiryono,2002:162) dalam (Sunaryo,2016:1693-7619).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disusun konsep penempatan kerja pada tabel 2.3 dibawah ini :



**Tabel 2.3**  
**Konsep Penempatan Kerja**

No.	Tahun	Peneliti	Konsep Penempatan Kerja
1.	2016	Sunaryo	Penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab. <b>(Sastrohadiwiryo,2002:162).</b>
2.	2016	Ricky Montolalu et al.,	Penempatan pegawai adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggungjawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut. <b>(Ardana, Mujiat dan Utama, 2012:82)</b>
3.	2017	Rika Wahyuni	Penempatan pegawai adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru ataupun jabatan yang berlainan. <b>(Gaol, 2014:196)</b>
4.	2018	Siska Tjut Nya Din et al.,	Penempatan karyawan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. <b>(Rivai dan Sagala, 2013:198)</b>
5.	2019	Henry Sjafitri et al.,	Penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. <b>(Sunyoto, 2012:122)</b>
6.	2019	Risanty Marisca	Penempatan kerja pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan. <b>(Yuniarsih, et al., 2008:115).</b>
7.	2020	H. Dadang Suparman., S.Pd.I., MM	Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada para karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain. <b>(Veithzal Riva'i, 2009:198).</b>
8.	2020	Faris Afif et al.,	Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. <b>(Mathis dan Jackson, 2009)</b>
9.	2020	Diza Octari Nur Azizah et al.,	Penempatan adalah proses penugasan/pengisian jabatan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan yang baru

No.	Tahun	Peneliti	Konsep Penempatan Kerja
			direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan bahkan pemutusan hubungan kerja. (Harianja, 2007)

Sumber : Hasil oleh peneliti

Berdasarkan dari 9 definisi yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.3, maka dapat disimpulkan bahwa definisi penempatan kerja adalah proses pemberian tugas yang sesuai dengan bagian yang ditempatkan dan karyawan mampu mempertanggung jawabkan segala resikonya dengan memberikan hasil yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli tersebut maka, definisi yang digunakan dalam penelitian ini merujuk kepada salah satu definisi yang dikemukakan oleh **Yuniarsih, et al., (2008:115)** bahwa penempatan kerja pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan.

Definisi tersebut dipilih karena sesuai dengan fenomena yang terdapat di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang, dimana calon karyawan yang diterima atau yang lulus seleksi akan ditempatkan pada pekerjaan atau pada bagian yang sedang membutuhkan tenaga kerja, akan tetapi dalam hal penempatan kerja tersebut tidak sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh calon karyawan.

### **2.1.2.2 Metode Penempatan Kerja**

Dalam menempatkan seorang karyawan dalam pekerjaan yang baru, ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan salah satunya adalah kriteria karyawan yang harus dipenuhi, tetapi hal lain yang juga penting untuk diperhatikan sebelum mengadakan penempatan karyawan adalah memilih metode yang sesuai.

Berikut ada beberapa metode yang harus diterapkan perusahaan. Adapun metode-metode yang harus ditempuh dalam hal ini menurut Sulistiyani & Rosidah (2003:155) dalam Sundarti et al., (2020:14-22) adalah :

- a) Menentukan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia.
- b) Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan-jabatan.
- c) Mengembangkan kriteria penempatan yang valid.
- d) Pengadaan (recruitment).
- e) Menyiapkan daftar dari para pegawai yang berkualitas.
- f) Mengadakan seleksi pegawai.

### **2.1.2.3 Indikator Penempatan Kerja**

Sastrohadiwiry (2002:162) menyatakan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pendidikan
2. Kesehatan jasmani dan rohani
3. Pengalaman kerja
4. Umur sumber daya manusia

5. Jenis kelamin
6. Status perkawinan
7. Minat dan hobi.

Yunarsih, et al., (2008:115) yang menyebutkan bahwa indikator penempatan kerja terdiri dari:

1. Pendidikan.
2. Pengetahuan Kerja, adalah pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar.
3. Keterampilan Kerja, adalah kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek.
4. Pengalaman Kerja, adalah pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disusun indikator penempatan kerja, sebagaimana yang terdapat pada tabel 2.4 berikut ini :

**Tabel 2.4**  
**Indikator Penempatan Kerja**

No.	Tahun	Peneliti	Indikator Penempatan Kerja
1.	2016	Sunaryo	Latar belakang pendidikan, kesehatan jasmani dan rohani, pengalaman kerja, umur sumber daya manusia, jenis kelamin, status perkawinan, minat dan hobi. (Sastrohadiwiryono, 2002:162)
2.	2020	Risanty Marisca	Pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, pengalaman kerja. (Yunarsih, et al., 2008:115)

Sumber : Hasil olah peneliti

Berdasarkan dari 2 indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.4, maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk kepada salah satu indikator yang diungkapkan oleh **Yunarsih et al., (2008:115)** bahwa indikator dari penempatan kerja adalah Pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, pengalaman kerja.

Indikator tersebut dipilih karena sesuai dengan fenomena yang terjadi di KPSBU Lembang dan dengan merujuk pada salah satu indikator yaitu (Pengalaman Kerja), yang dimana calon karyawan yang ditempatkan pada bagiannya masing-masing itu tidak memiliki pengalaman kerja sebelumnya, sehingga mengakibatkan calon karyawan harus bisa mengerjakan apapun tugas yang sudah diberikan oleh atasan pada bagian tersebut.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja Fisik**

#### **2.1.3.1 Definisi 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 tidak langsung Sedarmayanti (2009:31) dalam Imanuel Frans Paul Sagay at al., (2018:1708-1717).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music dan sebagainya (Kaswan,2017:578) dalam (Marthalina BR Tarigan et al.,2018:55-64).

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisikondisi mana pekerjaan harus dilakukan (Moekijat,2013:135) dalam (Raka Dwiman Hudiya et al.,2018:2698)

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang fisik di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankanya (Nitisemito,1996:121) dalam (Maggie G.V. bambulu,2018:2508-2517).

Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka (Barry Render & Jay Heizer,2001:239) dalam (Nur Baity Jannah et al.,2018:316-326).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disusun konsep lingkungan kerja fisik pada tabel 2.5 dibawah ini :

**Tabel 2.5**  
**Konsep Lingkungan Kerja Fisik**

No.	Tahun	Peneliti	Konsep Lingkungan Kerja Fisik
1.	2018	Marthalina BR Tarigan et al.,	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan,misalnya kebersihan, music dan sebagainya. <b>(Kaswan, 2017:578)</b>
2.	2018	Immanuel Frans Paul Sagay et al.,	Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. <b>Sedarmayanti (2009:31)</b>
3.	2018	Nur Baity Jannah et al.,	Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. <b>(Barry Render &amp; Jay Heizer, 2001:239)</b>

No.	Tahun	Peneliti	Konsep Lingkungan Kerja Fisik
4.	2018	Raka Dwiman Hudiya et al.,	Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisikondisi mana pekerjaan harus dilakukan. (Moekijat,2013:135)
5.	2019	Kristiadi et al.,	Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang fisik di sekitar para pekerja dan dapat memepengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankanya. (Nitisemito, 1996)

Sumber : Hasil olah peneliti

Berdasarkan dari 5 definisi yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.5, maka dapat disimpulkan bahwa definisi lingkungan kerja fisik adalah keadaan yang berbentuk fisik yang berada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan pada saat melakukan suatu pekerjaan.

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli, maka definisi yang digunakan dalam penelitian ini merujuk kepada salah satu definisi yang diungkapkan oleh **Kaswan (2017:578)** bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music dan sebagainya.

Definisi tersebut dipilih karena sesuai dengan fenomena yang terdapat di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang, dimana keadaan yang berbentuk fisik akan sangat dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Kebersihan di KPSBU Lembang merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kebersihan yang dapat memicu terjadi populasi udara disekitar kantor KPSBU Lembang.

### **2.1.3.2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Sadarmayanti (2009) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik yaitu terdiri dari :

1. Pertukaran udara, kelancaran masuk keluarnya udara dalam tempat kerja
2. Penerangan, penerangan disini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari
3. Intensitas kebisingan, suara yang beredar disekitar ruangan kerja
4. Keamanan ditempat parkir, yaitu adanya petugas yang menjaga parkir
5. Kondisi parkir yang efektif dan memadai yaitu luas lahan parkir cukup untuk seluruh kendaraan.

Kaswan (2017:578) yang menyebutkan bahwa hal-hal yang dimaksud dengan kondisi fisik antara lain :

1. Ventilasi yang baik
2. Penerangan yang cukup
3. Adanya tata ruang yang rapi
4. Lingkungan kerja yang bersih
5. Lingkungan kerja yang bebas dari populasi udara.

Berdasarkan uraian diatas dapat disusun indikator lingkungan kerja fisik, sebagaimana yang terdapat pada tabel 2.6 berikut ini :



**Tabel 2.6**  
**Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

No.	Tahun	Peneliti	Indikator Lingkungan Kerja Fisik
1.	2018	Bayu Hendro Proyono et al.,	Pertukaran udara, penerangan, Intensitas, keamanan ditempat parkir, kondisi parkir yang efektif dan memadai <b>Sadarmayanti (2009)</b>
2.	2018	Marthalina Br Tarigan et al.,	Ventilasi yang baik, penerangan yang cukup, adanya tata ruang yang rapi, lingkungan kerja yang bersih, lingkungan kerja yang bebas dari polusi udara. <b>Kaswan (2017:578)</b>

Sumber : Hasil olah peneliti

Berdasarkan dari 2 indikator yang dikemukakan oleh para ahli, maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk kepada salah satu indikator yang dikemukakan oleh Kaswan (2017:578) bahwa indikator dari lingkungan kerja fisik adalah ventilasi yang baik, penerangan yang cukup, adanya tata ruang yang rapi, lingkungan kerja yang bersih, lingkungan kerja yang bebas dari polusi udara.

Indikator tersebut dipilih karena sesuai dengan fenomena yang terjadi di KPSBU Lembang dan dengan merujuk pada salah satu indikator yaitu (lingkungan kerja yang bebas dari polusi udara) yang dimana lingkungan kerja di KPSBU Lembang memiliki lingkungan kerja yang udaranya cukup berpolusi dan dapat mengganggu karyawan dalam bekerja, karena adanya asap dari kendaraan mobil truck pengantar susu yang datang. Selain itu asap yang timbul dari luar lingkungan kantor pun dapat memicu polusi udara, karena lokasi kantor sangat bersebalahan dengan pasar yang kadang menimbulkan bau tidak enak dan itu dapat mencemarkan polusi udara yang tidak sedap.

## **2.1.4 Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2009:67) dalam (Arthur V.T. Palembang,2017:3479-3488).

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir,2016). Selanjutnya menurut (Simanjuntak,2011:1) mendefinisikan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Kinerja merupakan suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri,2005) dalam (Patricia Runtuwene et al., 2016:269-279).

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi (Wibowo,2011:48). Sementara menurut (Mathis dan Jackson,2001:78) dalam (Redi Indra Yudha,2018:24-35) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Siswanto,2015) dalam (Dito Aditia Darma Nasution,2019:2443-3071). Sedangkan menurut (I Budiarti, 2018:337) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya pada periode tertentu.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disusun konsep kinerja karyawan pada tabel 2.7 dibawah ini :

**Tabel 2.7**  
**Konsep Kinerja Karyawan**

No.	Tahun	Peneliti	Konsep Kinerja Karyawan
1.	2016	Patricia Runtuwene	Kinerja merupakan suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. <b>(Rivai dan Basri, (2005).</b>
2.	2017	R. Marwan Indra Saputra	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. <b>(Mangkunegara, 2009:67)</b>
3.	2017	Ivan Pangemanan	Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. <b>(Simanjuntak, 2011:1)</b>
4.	2017	Aan Rio Pratama	Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. <b>(Wibowo 2011:48)</b>
5.	2018	Hendra Nazmi	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. <b>(Kasmir, 2016)</b>
6.	2018	Redi Indra Yudha	Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. <b>(Mathis dan Jackson, 2001:78)</b>

No.	Tahun	Peneliti	Konsep Kinerja Karyawan
7.	2018	Isniar Budiarti	Kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada periode tertentu. <b>(Isniar Budiarti, 2018:337)</b>
8.	2019	Dito Aditia Darma Nasution	Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. <b>(Siswanto, 2015)</b>

Sumber : Hasil olah peneliti

Berdasarkan dari 7 definisi yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.7, maka dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja karyawan adalah hasil yang diberikan oleh seorang karyawan untuk perusahaan dengan hasil yang maksimal sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli, maka definisi yang digunakan dalam penelitian ini merujuk kepada salah satu definisi yang diungkapkan oleh **(Mathis dan Jackso, 2001:78)** bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Definisi tersebut dipilih karena sesuai dengan fenomena yang terdapat di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang, dimana ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan belum sesuai dengan target yang telah ditentukan dan juga karyawan belum merasakan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaan karena faktor penempatan kerja yang belum sesuai dengan kemampu, karena keadaanya lingkungan kerja yang memiliki polusi udara yang kurang baik, sehingga menurunnya tingkat kinerja karyawan KPSBU Lembang.

#### **2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Siswanto (2006) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja dalam suatu periode yang ditentukan (quantity of work).
2. Kualitas kerja berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapannya (quality of work).
3. Pengetahuan tentang pekerjaan (job knowledge).
4. Keaslian gagasan yang muncul dan tindakan untuk menyelesaikan permasalahan (creativity).
5. Kesetiaan bekerja sama dengan orang lain (cooperation).
6. Kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja (dependability)
7. Semangat dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab (initiative).
8. Kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi (personal qualities).

Mathis dan Jackson (2001:82) yang menyebutkan bahwa indikator kinerja antara lain sebagai berikut :

1. Kemampuan mereka, faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dari kemampuan realita (pendidikan).
2. Motivasi, merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

3. Dukungan yang diterima, ada baiknya apabila seorang pemimpin maupun untuk memberikan dukungan yang maksimal kepada para karyawannya agar mereka dapat lebih memacu prestasi kearah yang lebih baik lagi dari sebelumnya.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, keberadaan pekerjaan seorang karyawan sangatlah penting dalam bekerja, ini dikarenakan apabila seorang karyawan tidak merasa nyaman dengan tempat kerja mereka.
5. Hubungan mereka dengan organisasi, kinerja karyawan pun dapat dilihat dari adanya hubungan baik antara sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan perusahaan, dengan adanya hubungan yang baik tentu segala kendala yang ditemui ketika bekerja akan lebih mudah untuk diselesaikan dan dicari jalan keluarnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disusun indikator kinerja karyawan, sebagaimana yang terdapat pada tabel 2.8 berikut ini :

**Tabel 2.8**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

No.	Tahun	Peneliti	Indikator Kinerja Karyawan
1.	2017	Teguh Setiawan et al.,	Kuantitas kerja dalam suatu periode yang ditentukan (quantity of work), kualitas kerja berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapannya (quality of work), pengetahuan tentang pekerjaan (job knowledge), keaslian gagasan yang muncul dan tindakan untuk menyelesaikan permasalahan (creativity), kesetiaan bekerja sama dengan orang lain (cooperation), Kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja (dependability), semangat dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memeperbesar tanggung jawab (initiative),

No.	Tahun	Peneliti	Indikator Kinerja Karyawan
			kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi (personal qualities). (Siswanto,2006)
2.	2018	Redi Indra Yudha	Kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan mereka dengan organisasi. (Mathis dan Jackson,2001:82)

Sumber : Hasil olah peneliti

Berdasarkan dari 2 indikator yang dikemukakan oleh para ahli, maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk kepada salah satu indikator yang diungkapkan oleh **Mathis dan Jackson (2001:82)** bahwa indikator dari kinerja karyawan adalah kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan mereka dengan organisasi.

Indikator tersebut dipilih karena sesuai dengan fenomena yang terjadi di KPSBU Lembang dan dengan merujuk pada salah satu indikator yaitu (kemampuan mereka dan keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan) yang dimana karyawan belum mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan, selain itu pun dalam melakukan pekerjaan para karyawan merasa tidak nyaman karena, mereka bekerja tidak sesuai dengan bidang yang mereka tekuni sebelumnya atau tidak sesuai dengan pengalaman kerja sebelumnya.

#### **2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Hubeis (2007:9) dalam Khoirotul Bariyah (2014) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari :

1. Faktor instrinsik

Faktor Personal atau individual, yaitu pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.

## 2. Faktor ekstrinsik

- a) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan.
- b) Faktor tim, meliputi aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- c) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
- d) Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

### **2.1.4.4 Kriteria Kinerja Karyawan**

Saipul Anuar (2019:89-90) mengungkapkan bahwa ada 3 (tiga) jenis dasar kriteria kinerja, yaitu diantaranya adalah :

- a) Kriteria berdasarkan sifat (memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan).
- b) Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal).
- c) Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan).



### 2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti pada tabel 2.9 berikut ini :

**Tabel 2.9**  
**Penelitian Terdahulu tentang Seleksi, Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan**

No	Nama Peneliti & Tahun Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Patricia Runtuwene et al., (2016)	Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado.	Hasil penelitian menunjukkan penempatan kerja, Pergerakan dan Beban Kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo (Manado).  <b>Metode :</b>  Metode penelitian yang digunakan adalah Surver dengan cara menyebarkan kuisisioner  <b>Sampel :</b>  68 karyawan	Menggunakan variabel penempatan kerja dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan unit analisis yang berbeda
2.	Rigska R. Muntu et al., (2017)	Pengaruh Seleksi, Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap	Hasil penelitian menunjukan secara parsial seleksi dan pelatihan berpengaruh	Menggunakan variabel seleksi, penempatan kerja dan	Peneliti terdahulu menggunakan unit analisis

No	Nama Peneliti & Tahun Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado.	terhadap kinerja. Sedangkan penempatan karyawan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan seleksi, pelatihan dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  <b>Metode :</b>  Teknik yang digunakan teknik regresi linear berganda  <b>Sampel :</b>  53 karyawan	kinerja karyawan.	yang berbeda
3.	Syutrika Vergie Rorong (2016)	The Impact Of Physical Work Environment Toward Employee Performance At Pt. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office	Penelitian menyimpulkan bahwa ada Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.  <b>Metode :</b>  Analisis Regresi Linier Sederhana <b>Sampel :</b>  29 responden	Menggunakan variabel (X) Lingkungan Kerja Fisik dan (Y) Kinerja Karyawan	Unit penelitian yang berbeda

No	Nama Peneliti & Tahun Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	Aan Rio Pratama et al., (2017)	Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever Indonesia, Tbk.	<p>Hasil pengujian uji <i>goodness of fit</i> dengan uji F menunjukkan bahwa variabel bebas rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p><b>Metode :</b></p> <p>Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda</p> <p><b>Sampel :</b></p> <p>192 responden</p>	Menggunakan variabel yang sama yaitu penempatan dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan unit analisis yang berbeda
5.	Rika Wahyuni (2017)	Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Teluk Luas Padang	<p>Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa Variabel Penempatan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2),(X3), dan Kepuasan Kerja (X4) secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja</p> <p><b>Metode :</b></p> <p>Metode pengumpulan data dilakukan melalui</p>	Menggunakan 2 variabel yang sama yaitu penempatan kerja dan kinerja karyawan	Tidak menggunakan variabel (X) pengawasan pimpinan dan disiplin kerja

No	Nama Peneliti & Tahun Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			penyebaran kuesioner.  <b>Sampel :</b>  98 orang		
6.	Beverly M. O Pua et al.,  (2017)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.  <b>Metode :</b>  Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.  <b>Sampel :</b>  57 orang karyawan	Menggunakan variabel penempatan kerja dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan unit analisis yang berbeda.
7.	FX. Suwanto and Arief Subyantoro  (2019)	The Effect of Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja; seleksi mempengaruhi	Menggunakan variabel seleksi, penempatan dan kinerja	Peneliti terdahulu menggunakan (X) Rekrutmen

No	Nama Peneliti & Tahun Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			<p>kinerja; penempatan mempengaruhi kinerja; perekrutan mempengaruhi seleksi; dan pemilihan itu memengaruhi penempatan.</p> <p><b>Metode :</b> Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS).</p> <p><b>Sampel :</b> 90 karyawan</p>		
8.	Immanuel Frans Paul Sagay et al., (2018)	Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung	Hasil menunjukkan bahwa secara simultan iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif. Secara parsial iklim organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif, pengaruh	Menggunakan X (Lingkungan Kerja Fisik) dan Y (Kinerja Karyawan)	Penelitian terdahulu menggunakan unit analisis yang berbeda.

No	Nama Peneliti & Tahun Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			<p>lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan etos kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif .</p> <p><b>Metode :</b></p> <p>Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.</p> <p><b>Sampel :</b></p> <p>80 orang</p>		
9.	Badawi dan Fitriyah (2018)	Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Kraywan PT. Adis Dinamika Sentosa Kabupaten Majalengka	<p>Dari hasil penelitian ini, secara parsial diketahui bahwa seleki (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan penempatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan secara bersama-sama dapat diketahui bahwa seleksi dan penempatan kerja mempunyai pengaruh</p>	Menggunkakan variabel yang sama yaitu seleksi, penempatan kerja dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan unit analisis yang berbeda.

No	Nama Peneliti & Tahun Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			<p>terhadap kinerja karyawan.</p> <p><b>Metode :</b></p> <p>Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey</p> <p><b>Sampel :</b></p> <p>93 orang responden</p>		
10.	Indah Choirun Nisa et al., (2018)	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lingkungan Kerja Fisik.</p>	Menggunkan variabel yang sama (X) Lingkungan Kerja Fisik dan (Y) Kinerja Karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan unit analisis yang berbeda.

No	Nama Peneliti & Tahun Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			<p><b>Metode :</b></p> <p>metode teknik sampling jenuh untuk menganalisis penelitian dan analisis regresi berganda.</p> <p><b>Sampel :</b></p> <p>40 responden karyawan</p>		

*Sumber : Diolah (2020)*

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Seleksi, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik menjadi salah satu tolak ukur yang sangat penting untuk melihat sejauh mana karyawan dalam mengikuti kebijakan dan peraturan operasional perusahaan, karena hal tersebut sangat erat hubungannya dengan kinerja perusahaan. Ketika karyawan telah diseleksi dengan baik, maka sudah dapat dipastikan bahwa kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan adalah maksimal.

Variabel seleksi, seleksi dalam penelitian ini adalah pemilihan calon tenaga kerja baru yang dipilih sesuai dengan kriteria kebutuhan perusahaan pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang. Indikatornya adalah keahlian, pengalaman, usia, pendidikan dan jenis kelamin. Seleksi yang baik akan menghasilkan tenaga kerja yang baik pula guna tercapainya tujuan perusahaan.



Variabel penempatan kerja, dengan indikator pendidikan yaitu pendidikan akhir yang tidak terlalu dibutuhkan untuk menjadi seorang karyawan di KPSBU Lembang dan pengalaman kerja yang mereka miliki tidak sesuai dengan yang perusahaan harapkan, karena di KPSBU Lembang pengalaman kerja pada bidang apapun akan diterima, asalkan karyawannya bersedia ditempatkan pada bagian apa saja yang sedang membutuhkan tenaga baru.

Variabel lingkungan kerja fisik, dengan indikator lingkungan kerja bebas dari polusi. Indikator lingkungan kerja bebas dari polusi ini menjadikan lingkungan yang tidak sehat, yang dimana pada perusahaan KPSBU Lembang yang sering kena polusi udara dari lingkungan sekitar, membuat karyawan resah dan membuat kinerja karyawan turun.

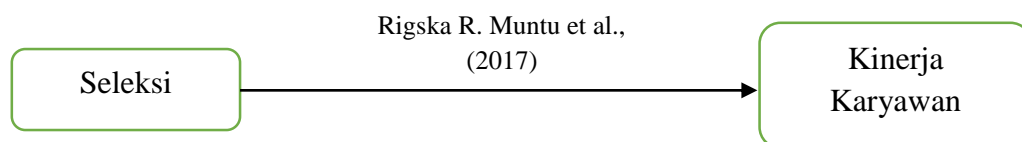
Perusahaan harus mampu menempatkan karyawan pada bidangnya sesuai kemampuan, agar dapat menimbulkan hasil kinerja yang memuaskan. Kinerja adalah suatu kondisi yang menggambarkan suatu keadaan dimana karyawan telah memberikan kontribusinya kepada perusahaan untuk kelangsungan operasional perusahaan tersebut. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik ini faktor yang dipengaruhi dari individual atau personal, seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan. Sedangkan faktor ekstrinsik meliputi faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, faktor situasional.

## 2.2.1 Keterkaitan Antara Variabel Penelitian

### 2.2.1.1 Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Keterkaitan antara seleksi terhadap kinerja karyawan diperkuat oleh hasil temuan Riggska R. Munntu et al (2017:4241) dalam jurnalnya menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukan secara parsial seleksi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan penempatan karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara seleksi terhadap kinerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut :

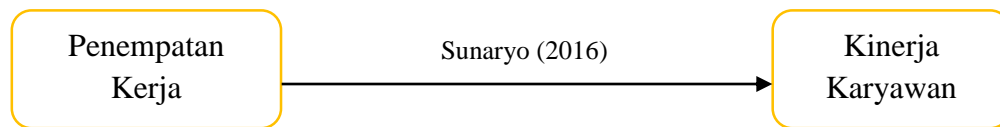


**Gambar 2.1**  
Pengaruh Seleksi dengan Kinerja Karyawan

### 2.2.1.2 Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Keterkaitan antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan diperkuat oleh hasil temuan Sunaryo (2016:88-101) menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil pengujian secara parsial dan simultan, Pendidikan dan Penempatan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja. Kemampuan Pendidikan dan Penempatan Kerja Karyawan dalam menjelaskan kinerja adalah sebesar 43.7% sedangkan sisanya sebesar 56.3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut :



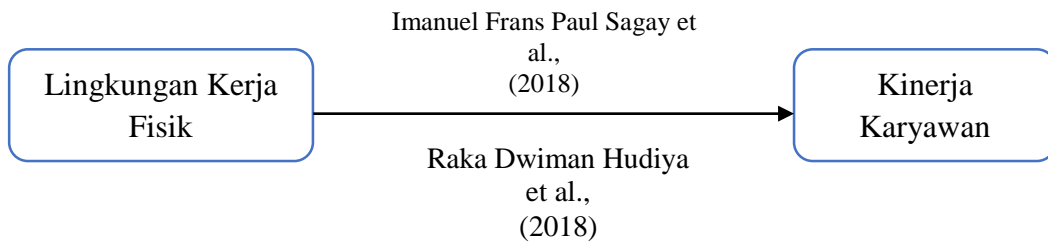
**Gambar 2.2**  
**Pengaruh Penempatan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

### **2.2.1.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan**

Keterkaitan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan diperkuat oleh hasil temuan Imanuel Frans Paul Sagay et al., (2018:1708-1717) dalam penelitiannya mengatakan bahwa secara simultan iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Secara parsial pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Keterkaitan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pun diperkuat oleh hasil yang dikemukakan oleh Robbins (2013:36) dalam jurnal Raka Dwiman Hudiya et al., (2018:2701) yang mengatakan bahwa para karyawan menaruh perhatiannya yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Terciptanya lingkungan kerja fisik yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut:

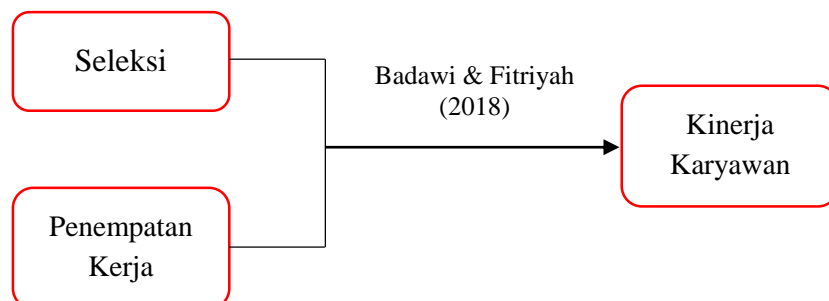


**Gambar 2.3**  
**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan**

#### **2.2.1.4 Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Keterkaitan antara seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan diperkuat oleh hasil temuan Badawi dan Fitriyah (2018:31) dari hasil penelitiannya mengatakan bahwa secara parsial diketahui bahwa seleksi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan penempatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan secara bersama-sama dapat diketahui bahwa seleksi dan penempatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut

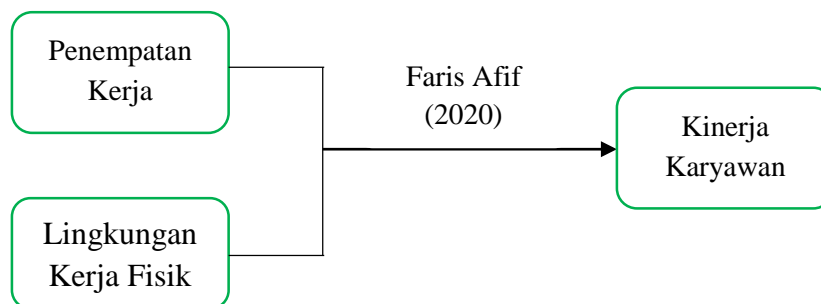


**Gambar 2.4**  
**Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

### 2.2.1.5 Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Keterkaitan antara penempatan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan diperkuat oleh hasil temuan Faris Afif et al., (2020:163-177) dalam jurnalnya mengungkapkan bahwa: (1) penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (3) penempatan kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja.

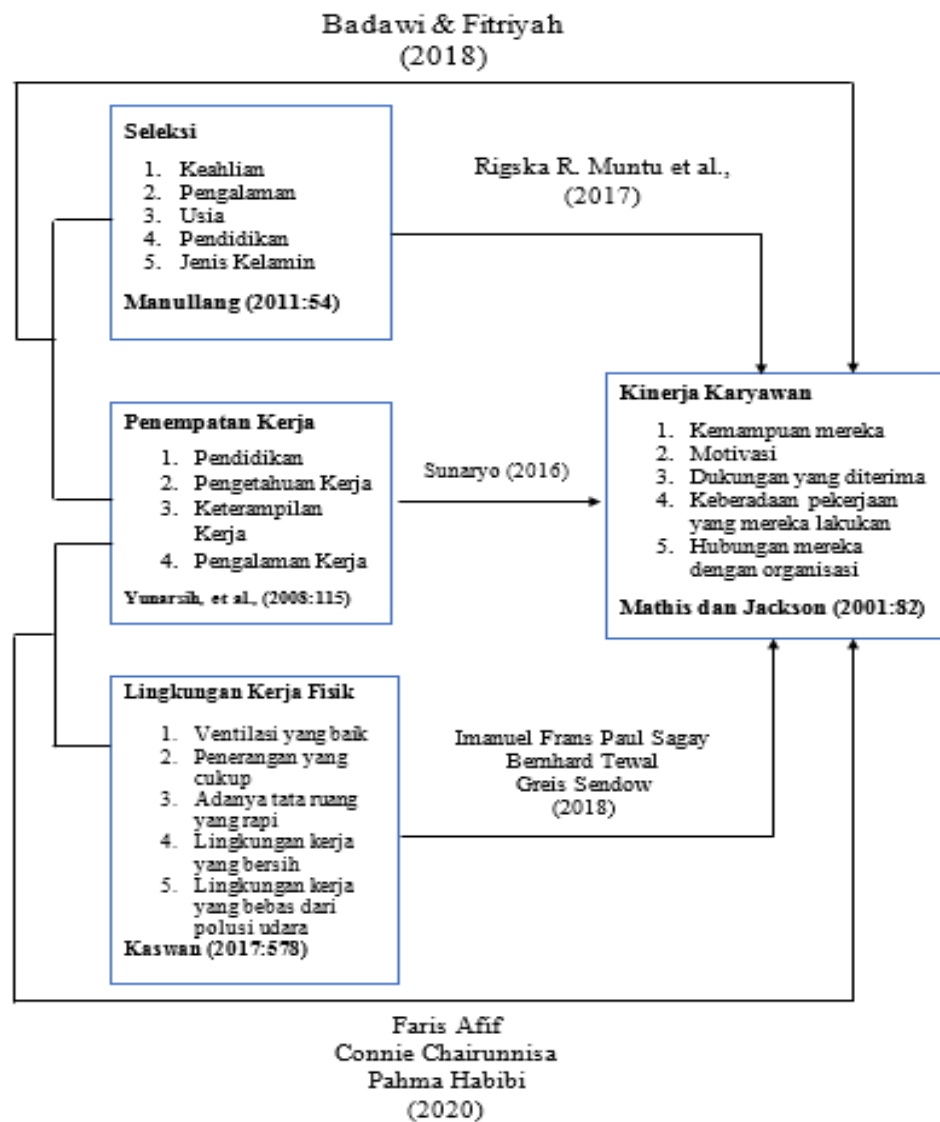
Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara penempatan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut.



**Gambar 2.5**  
**Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan**

## 2.3 Paradigma

Berdasarkan latar belakang, kajian pustaka, konsep, keterkaitan dan kerangka pemikiran, maka terungkap paradigma penelitian pada gambar sebagai berikut :



*Sumber : Konsep Diolah Penulis*

**Gambar 2.6**  
**Paradigma Kerangka Pemikiran**

## 2.4 Hipotesis

Karena sifatnya dugaan, berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran yang dapat disimpulkan dalam paradigma penelitian. Maka demikian akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Namun dari kelima rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, untuk mengungkapkan tujuan penelitian yang pertama tidak di uji ke dalam hipotesis, tetapi hanya berupa penjabaran variabel-variabel hasil penelitian. Sedangkan untuk tujuan penelitian kedua sampai dengan kelima dapat dihipotesiskan sebagai berikut :

- H1 : Seleksi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
- H2 : Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
- H3 : Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
- H4 : Seleksi dan Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
- H5 : Seleksi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

- H6 : Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
- H7 : Seleksi, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.



