BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja, menurut Wursanto (2009:54) dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi ligkungan kerja yang menyangkut segi fisik dan lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungann kerja yang tidak dapat di tangkap dengan panca indra seperti warna, bau, suara, dan rasa.

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. Sementara itu, Wursanto (Darmawan 2011:59) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaanya. Jadi,

lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan – hubungan sesama pekerja maupun atasan.

2.1.1.1 Macam – Macam Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Duane P.schultz dan Sydne E.Schutlz dalam mangkunegara (2005:107) lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporer dan lingkungan kerja psikologis.

1. Lingkungan kerja temporer

Lingkungan kerja seperti ini berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau selama orang tersebut bekerja. Kondisi seperti ini yang harus diperhatikan agar para karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja. Waktu jam kerja dalam kebijakan pegawai di Indonesia standar jumlah jam kerja minimal 35 jam dalam seminggu. Karyawan dikategorikan pekerja penuh apabila mereka bekerja minimal 35 jam dalam seminggu, sebaliknya, karyawan bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu, dikategorikan karyawan setengah pengangguran yang terlihat (visible underemployed). Waktu istirahat kerja perlu diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu

istirahat yang cukup, karyawan dapat bekerja lebih semangat dan bahkan dapat meningkatkan produksi serta meningkatkan efisiensi.

2. Lingkungan kerja psikologis

Kondisi psikologis dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang meliputi perusahaan yang bersifat pribadi atau kelompok. Hal tersebut pula dapat dihubungkan dengan sejumlah lokasi ruang kerja dan sejumlah pengawan atau lingkungan kerja.

a. Bosan kerja

Bosan kerja dapat disebabkan karena perasaan tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.untuk dapat mengurangi perasaan bosan kerja perusahaan dapat melakukan penempatan jam kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan,pemberian motivasi dan rotasi kerja

b. Pekerjaan yang monoton

Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan akan terasa moonoton, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan menurunya motivasi kerja karyawan.

c. Keletihan kerja

Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan psikologis. Penyebab keletihan psikologis adalah kebosanan kerja, sedangkan

keletihan psikologis dapat menyebabkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, turn over dan kecelakaan kerja.

2.1.1.2 Usaha menciptakan Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan tetapi tidak dapat dilihat, didengar atau diraba dengan panca indera manusia. Selain itu lingkungan kerja non fisik menjadi tanggung jawab pimpinan yang dapat diciptakan dengan mencipkatan employee relations yang sebaik– baiknya. Karena itulah maka untuk menciptakan lingkungan kerja non fisik tersebut, dapat diusahakan dengan menciptakan employee relations yang baik. Selain itu, pimpinan juga dapat menyediakan pelayanan kepada pegawai sehingga pegawai merasa aman dan nyaman di dalam organisasi karena kebutuhan psikologisnya terpenuhi.

a. Employee relations

Menurut IG Wursanto (1987: 186) tujuan dari *employee relations* adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendapatkan saling pengertian antar pegawai ataupun antara pimpinan dengan semua karyawan dalam sebuah organisasi.
2. Mendapatkan data-data yang lengkap tentang sikap dan tingkah laku karyawan. Data ini diperlukan dalam rangka pembinaan, pengorganisasian, kerjasama, koordinasi, dan evaluasi terhadap karyawan.
3. Menciptakan kerjasama yang serasi antara karyawan.
4. Menanamkan rasa damai kepada karyawan.

5. Menanamkan rasa sukses kepada karyawan sehingga mereka merasa diberi kesempatan untuk maju dalam mengembangkan kariernya.
6. Menanamkan rasa tanggung jawab kepada para karyawan.
7. Menciptakan adanya semangat kerja yang tinggi

Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan karyawan adalah kegiatan internal di dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk menciptakan hubungan yang serasi antar karyawan dan menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

b. Fasilitas pelayanan karyawan

Yang dimaksud fasilitas karyawan dalam penelitian ini adalah semua fasilitas fisik yang bersifat suplementer /melengkapi kantor yang bersangkutan. Dengan adanya fasilitas yang bersifat pelayanan ini dimaksudkann agar pegawai tentram dalam bekerja. Program pelayanan karyawan ini merupakan bentuk program pemeliharaan karyawan. Pemeliharaan merupakan suatu langkah perusahaan dalam mempertahanklan karyawan agar tetap bekerja dengan baik dan produktif, dengan cara memperhatikan kondisi fisik, mental dan sikap karyawannya, agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pelayanan karyawan ini merupakan salah satu factor yang sangat penting untuk pembentukan lingkungan kerja karyawan dalam perusahaan yang bersangkutan, terutama lingkungan kerja non fisik. Dengan pelayanan karyawan (oleh perusahaan) yang baik maka para karyawan akan memperoleh kepuasan dalam menyelesaikan tugasnya.

2.1.1.3 Tujuan Lingkungan Kerja Non Fisik

Pemeliharaan lingkungan kerja non fisik dilakukan dengan tujuan baik untuk perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, tujuan lingkungan kerja non fisik yaitu :

1. Agar karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.
2. Mendisiplinkan diri dan mengecilkan tingkat absensi
3. Menumbuhkan loyalitas
4. Mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis
5. Mengefektifkan proses pengadaan karyawan

Sedangkan tujuan bagi karyawan adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarga
2. Memberikan ketenangan, keamanan, serta menjaga kesehatan karyawan
3. Memperbaiki kondisi fisik, dan sikap karyawan

2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Indikator untuk mengukur variabel lingkungan kerja non fisik diadaptasi dari Wursanto (2009) meliputi:

1. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.

2. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.

3. Kepuasan, salah satunya dilihat dari sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.

4. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.

5. Ada rasa aman dari para anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.

6. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.

2.1.2 Penempatan Kerja

Menurut B. Siswanto Sastrohadiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003:138), Mendefinisikan bahwa "Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliaanya." Kegiatan penempatan pegawai dalam fungsi kepegawaian, dimulai setelah organisasi melaksanakan kegiatan penarikan dan seleksi, yaitu pada saat seorang calon pegawai dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai

dengan kualifikasinya. Namun ternyata permasalahannya tidak sesederhana itu karena justru keberhasilan dari keseluruhan program pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam menempatkan pegawai yang bersangkutan. Kenyataan menunujukkan bahwa jarang terjadi seorang pegawai secara langsung dapat ditempatkan pada jabatan yang tepat. Oleh karena itu program penempatan pegawai ini bukanlah bersifat final melainkan harus tetap terbuka kesempatan untuk pemindahannya. Oleh karena itu penempatan pegawai bukan hanya diperuntukkan bagi mereka yang baru masuk menjadi pegawai baru tetapi juga untuk pegawai lama dalam posisi dan jabatan baru, karena adanya program mutasi. Akibat dari kesalahan dalam penempatan tersebut menurut Siswanto (2003:39) dapat mengakibatkan :

1. Meningkatnya absensi
2. Timbulnya konflik
3. Meningkatnya kecelakaan kerja
4. Meningkatnya *labour turn over*
5. Menurunnya semangat kerja

Oleh karena itu penting bagi suatu organisasi untuk mengadakan analisis jabatan, untuk menghindari kesalahan dalam menempatkan pegawai. Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan pengertian penempatan pegawai menurut Siswanto (2003:88) mengemukakan bahwa Penempatan tenaga kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggung-jawabkan

segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tertentu.

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

Menurut Sulistiyani & Rosidah (2003:151) mengemukakan bahwa:

> ”Pengertian penempatan suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.”

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

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Dipertimbangkan Dalam Penempatan Kerja

Wahyudi yang dikutif oleh suwatno (1991:32) mengemukakan bahwa dalam melakukan penempatan pegawai hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor berikut :

1. Pendidikan, yaitu pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut :
    a. Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.

b. Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

2. Pengetahuan kerja, yaitu pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar, Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut.

3. Keterampilan kerja, yaitu kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja ini dapat dikelompakan tiga kategori :

a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.

b. Keterampilan fisik, seperti membetulakan listrik, mencangkul, mekanik, dan lain-lain.

c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orag lain menawarkan barang atau jasa, dan lain-lain.

4. Pengalaman kerja, yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam :

a. Pekerjaan yang harus dilakukan.

b. Lamanya melakukan pekerjaan itu.

5. Faktor Usia, yaitu dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan pertimbangan. Hal

ini dimaksudkan untuk menghindarkan rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan.

B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2002:167) menyatakan bahwa:

> Prosedur penempatan tenaga kerja yang diambil merupakan keluaran pengambilan keputusan yang dilakukan manajer tenaga kerja, khususnya bagian penempatan tenaga kerja, baik yang telah diambil berdasarkan pertimbangan rasional maupun objektif ilmiah.

Pertimbangan rasional dalam pengambilan keputusan untuk menempatkan tenaga kerja merupakan keluaran yang didasarkan atas fakta keterangan, dan data yang dianggap representatif. Artinya, pengambilan keputusan dalam penempatan tenaga kerja tersebut atas hasil seleksi yang telah dilakukan oleh manajer tenaga kerja, khususnya bagian seleksi tenaga kerja. Pertimbangan objektif ilmiah berdasarkan data dan keterangan tentang pribadi tenaga kerja, baik atas dasar referensi dari seseorang maupun atas hasil seleksi tenaga kerja yang pelaksanaannya tanpa mengesampingkan metode-metode ilmiah.

2.1.2.3 Sistem Penempatan Kerja

Sistem penempatan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai rangkaian komponen ketenagakerjaan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat, dan dirancang dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

1. Haruslah terdapat maksud dan tujuan dalam merancang sistem penempatan tenaga kerja.

2. Haruslah terdapat pendekatan/rancangan atau susunan komponen ketenagakerjaan.
3. Masukan informasi ketenagakerjaan yang tersedia harus dialokasikan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

2.1.2.4 Indikator Penempatan Kerja

Indikator Penempatan Kerja menurut Bambang Wahyudi yang dikutip Suwatno (2003:129) indikator-indikator penempatan karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Pengetahuan kerja
3. Keterampilan kerja
4. Pengalaman kerja

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Robbins, 2006:260)

Selanjutnya menurut Wilson bangun (2012:230) yang menjelaskan bahwa

> "Sistem manajemen kinerja atau performance management system merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan" Sesungguhnya semua organisasi atau perusahaan memiliki saranasarana formal dan informal untuk menilai kinerja pegawainya.

Handoko (2007:135) juga mengemukakan bahwa

> "Penilaian kinerja atau prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka."

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006:26). Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu.

2.1.3.2 Faktor faktor Kinerja

a. Efektifitas dan efisiensi

Menurut (Prawirosentono, 1999:27) mengemukakan bahwa:

> "Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efesien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien"

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya

(Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.3.3 Karakteristik Kinerja

a. Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):
b. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
c. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
d. Memiliki tujuan yang realistis.
e. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
f. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
g. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
c. 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. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Mashul Akbar, Sukamto MasjayaM, Gunthar Riady (2013)	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada badan ketahanan pangan dan pelaksana penyuluhan daerah kota samarinda	Lingkungan Fisik dan Non-fisi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Variabel independent : Lingkungan Non fisik dan Variabel dependent : Kinerja	Pada penelitian terdahulu hanya 2 variabel dan tempat penelitian berbeda
2.	Vivi Maqfiranti, Herman Sjahruddin, Ahmad Anto (2014)	Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Jasa Utama (Kallatransport) Makassar	Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel independent : Lingkungan Non fisik dan Variabel dependent : Kinerja	Tempat penelitian Berbeda
3.	Frans Hendrik Kalesaran, Silvya L. Mandey, Peggy A. Mekel. (2014)	Pengaruh motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup provinsi sulawesi utara	Penempatan pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara yang masih perlu disesuaikan	Variabel independent : Penempatan Kerja dan Variabel dependent : Kinerja	Tempat penelitian berbeda
4.	Leonardo William Goni, Adolfina, Jacky Sumarauw. (2015)	Pengaruh pelatihan, penempatan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank sulutgo kantor pusat manado	Penempatan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Variabel independent : Penempatan Kerja dan Variabel dependent : Kinerja	Penelitian dilakukan ditempat yang berbeda
5.	Karina Octavia Muaja, Adolfina,	Pengaruh penempatan kerja dan	Penempatan kerja dan pengalaman	Variabel independent : Penempatan	Penelitian dilakukan ditempat

	Lucky.O.H.Dotulong. (2017)	pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.bank sulutgo kantor cabang utama manado	kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan	Kerja dan Variabel dependent : Kinerja	yang berbeda
6.	Yuyun Yuniasih, Syarah Mulialestari (2016)	Pengaruh penempatan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Pada staff pegawai non manajer di bank tabungan pensiun nasional tbk. Kota tasikmalaya	Penempatan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel independent : Penempatan Kerja dan Variabel dependent : Kinerja	Penelitian dilakukan ditempat yang berbeda
7.	Dr. Teresia Kavoo-Linge, James K. Kiruri (2013)	*The Effect of Placement Practices on Employee Performance in Small Service Firms in the Information Technology Sector in Kenya*	Penempatan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan.	Variabel independent : Penempatan Kerja dan Variabel dependent : Kinerja	Penelitian dilakukan ditempat yang berbeda
8.	Vivi Maqfiranti, Herman Sjahruddin (2014)	Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Jasa Utama (Kallatransport) Makassar	Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel independent : Lingkungan kerja non fisik dan Variabel dependent : Kinerja	Penelitian dilakukan ditempat yang berbeda
9.	Christopher Mathews, I. K. Khann. (2016)	Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India: Literature Review	Lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai peran penting terhadap kinerja karyawan	Variabel independent : Lingkungan kerja fisik dan non fisik dan Variabel dependent : Kinerja	Penelitian dilakukan ditempat yang berbeda

2.2 Kerangka Pemikiran

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. Sementara itu, Wursanto (Darmawan 2011:59) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaanya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003:138), Mendefinisikan bahwa "Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliaanya*"*Kegiatan penempatan pegawai dalam fungsi kepegawaian, dimulai setelah organisasi melaksanakan kegiatan penarikan dan seleksi, yaitu pada saat seorang calon pegawai dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya. Namun ternyata permasalahannya tidak sesederhana itu karena justru keberhasilan dari keseluruhan program pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam menempatkan pegawai yang bersangkutan. Kenyataan menunujukkan bahwa jarang terjadi seorang pegawai secara langsung

dapat ditempatkan pada jabatan yang tepat. Oleh karena itu program penempatan pegawai ini bukanlah bersifat final melainkan harus tetap terbuka kesempatan untuk pemindahannya. Oleh karena itu penempatan pegawai bukan hanya diperuntukkan bagi mereka yang baru masuk menjadi pegawai baru tetapi juga untuk pegawai lama dalam posisi dan jabatan baru, karena adanya program mutasi.

Mangkunegara (2008:9) mengemukakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungan yang diberikan kepadanya".

Selanjutnya menurut Wilson bangun (2012:230) yang menjelaskan bahwa.

"Sistem manajemen kinerja atau performance management system merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan" Sesungguhnya semua organisasi atau perusahaan memiliki saranasarana formal dan informal untuk menilai kinerja pegawainya. Penilaian kinerja atau prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

Kegiatan ini dapat memengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka (Handoko, 2007:135).

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006:26). Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Istilah

kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu

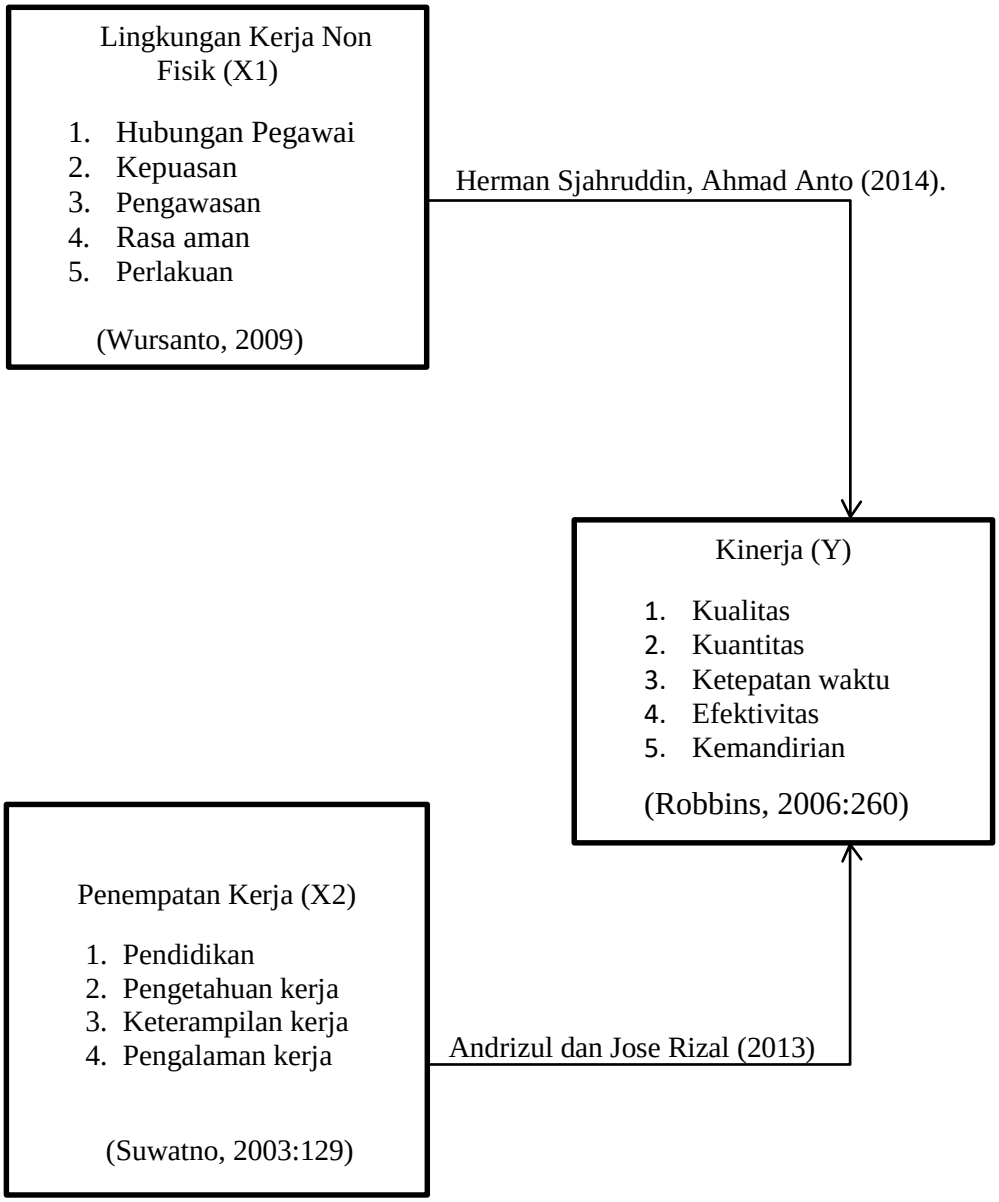
2.2.1 Hubungan Pengaruh Lingkungan Non Fisik (X1) dengan Kinerja (Y)

Kinerja pegawai sebagai sebuah prestasi kerja sangat diperlukan untuk mendukung suksesnya misi organisasi. Oleh sebab itu faktor-faktor yang menunjang peningkatan kinerja perlu mandapat perhatian dan perbaikan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, lingkungan non fisik yang memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Vivi Maqfiranti, Herman Sjahruddin, Ahmad Anto (2014) bahwa secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Hubungan Pengaruh Penempatan Kerja (X2) dengan Kinerja (Y)

Dapat dijelaskan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan dan positif. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya khususnya penelitian dari Andrizul dan Jose Rizal (2013), Rori (2014). Penelitian tersebut menemukan bahwa penempatan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa penempatan merupakan salah satu variabel penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan teori keterkaitan diatas maka dapat digambarkan paradigma pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2015:64) yaitu sebagai berikut:

"Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesisn juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik."

Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang dapat diambil adalah:

$H_{1.}$ Bahwa terjadinya masalah lingkungan kerja non fisik, penempatan kerja dan kinerja pada Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung.

H_2. Bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung.

H_3. Bahwa adanya pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung.