

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. PENELITIAN TERDAHULU

Peneliti ini mencantumkan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebelumnya guna sebagai acuan dan referensi penelitian sebelum melakukan penelitian lebih lanjut.

Tabel 2.1 Data Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Yusran Bone (2018)	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo	Penempatan Kerja (X), , <i>Kinerja</i> (Y).	Metode kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara penempatan kerja dengan kinerja pegawai.
2.	Desy Ariani (2018)	Pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa medan	Penempatan kerja (X1), Kompensasi (X2) , <i>Kinerja</i> (Y).	Metode kuantitatif	penempatan kerja dan kompensasi secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa

					Medan.
3.	Aldy M. Pongoh (2018)	Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik Tvri Stasiun Sulawesi Utara	Kompetensi (X1) Penempatan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	kuantitatif	kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. TVRI Stasiun Sulut sebaiknya memperhatikan kompetensi dan penempatan karyawan agar kinerja karyawan TVRI Stasiun Sulut terus meningkat tiap tahunnya
4.	Utami Andita Wahyu (2016)	Analisis Pengaruh Penempatan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Perkebunan Nusantara XII (Persero))	Penempatan Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja (Y)	<i>Metode kuantitatif</i>	penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan PTPN XII (Persero) Kebun Glantangan Jember

		Kebun Glantangan Jember)			
5	Setiawan (2021)	Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Penempatan Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja (Y)	<i>Metode kuantitatif</i>	(1) penempatan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 94,60%, (2) penempatan berpengaruh positif terhadap kompensasi karyawan sebesar 90,10%, (3) penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 36,60%, dan (4) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 67,00% pada Sea Breeze Lovina.
6	Galih Nurhadi (2020)	Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Pekanbaru)	penempatan karyawan, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan	<i>Metode kuantitatif</i>	Penempatan Dan Kompensasi karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
7	Anggoro Jati Pramono B11212132	Pengaruh Penempatan Pegawai	Penempatan Pegawai, Kompensasi dan Kinerja	Metode kuantitatif	<i>Penempatan Pegawai, Peningkatan Kompensasi dan</i>

	(2016)	Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kudam Xii/Tanjungpura			<i>Kinerja Prajurit di Kudam XII/Tanjungpura sudah cukup baik. Hasil pengujian statistic menunjukkan bahwa variabel penempatan pegawai dan peningkatan kompensasi memeberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja prajurit di Kudam XII/Tanjungpura.</i>
8	Cuci Cahyati (2018)	Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK. Kantor cabang Syariah Semarang	Penempatan Pegawai, Kompensasi dan Kinerja	Metode kuantitatif	penempatan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel lingkungan kerja islami mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Syalimono Siahaan (2019)	Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Penempatan Pegawai, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja	<i>Metode kuantitatif</i>	secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak

					signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
10	Khaerudin (2018)	<i>The Effect Of Placement And Competency On Performance Through Employee Commitment In Financial Center Office Ministry Of Defense Indonesia</i>	<i>Placement (X1), Competency (X2) and Performance (Y), Employee Commitment (M)</i>	<i>Metode kuantitatif</i>	<i>variable placement, competency variable and employee commitment simultaneously or partially have a positive effect on employee performance. While the commitment variable cannot mediate between placement and competence on employee performance</i>

2.2. TINJAUAN TEORI

2.2.1. Penempatan Kerja

1. Pengertian Penempatan Kerja

Menurut Rivai (2015) Penempatan ialah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan

baru Penempatan 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 (Hasibuan, 2012).

Selain itu Menurut Siswanto (2012) : “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 tanggungjawabnya”

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai baik pegawai baru dan pegawai lama pada posisi yang tepat dan haruslah mencocokkan kualifikasi pegawai dengan persyaratan jabatan, seorang pegawai juga harus bisa mempertanggungjawabkan segala resiko atas tugas yang diberikan kepadanya

2. Faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013) mengemukakan faktor-faktor pertimbangan dalam penempatan karyawan bahwa dalam melakukan penempatan karyawan hendaklah mempertimbangkan

keterampilan, kemampuan, preferensi, dan kepribadian karyawan. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan kerja adalah sebagai berikut.

- a. Faktor Prestasi Akademis. Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang perlu dipertimbangkan tidak terbatas pada jenjang terakhir pendidikan tetapi termasuk jenjang pendidikan yang pernah dialaminya. Tenaga kerja yang memiliki prestasi akademis tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, sebaliknya tenaga kerja yang memiliki latar belakang akademis rata-rata atau dibawah standar harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan ringan dengan beban wewenang dan tanggung jawab yang relatif rendah. Latar belakang pendidikanpun harus menjadi pertimbangan dalam menempatkan karyawan
- b. Faktor Pengalaman. Faktor pengalaman perlu mendapat pertimbangan karena ada kecenderungan, makin lama berkerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki dan sebaliknya makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh.
- c. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental Faktor ini juga tidak kalah

pentingnya dengan faktor-faktor tersebut di atas, karena bila diabaikan dapat merugikan lembaga. Oleh sebab itu sebelum karyawan yang bersangkutan diterima menjadi karyawan diadakan tes/uji kesehatan oleh dokter yang ditunjuk.

- d. Faktor Status Perkawinan Status perkawinan juga perlu dipertimbangkan mengingat banyak hal merugikan bila tidak ikut dipertimbangkan, terutama bagi pegawai wanita.

3. Dimensi dan Indikator Penempatan Kerja

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013) tentang penempatan karyawan menyangkut beberapa indikator dari penempatan pegawai itu sendiri yaitu :

- a. Pendidikan. Pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut :
 - Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
 - Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya
- b. Pengetahuan Kerja. 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. Indikatornya adalah :

- Pengetahuan mendasari keterampilan
- Peralatan kerja
- Prosedur Pekerjaan
- metode proses pekerjaan

c. Keterampilan Kerja. Kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Indikator keterampilan kerja adalah :

- Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.
- Keterampilan fisik, dapat bertahan lama dengan pekerjaan yang dikerjakannya
- Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato, dan lainnya

d. Pengalaman Kerja. Pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman pekerjaan ini indikatornya adalah :

- Lama waktu/ masa bekerja
- Tingkat pengetahuan
- Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

2.2.2. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi pada dasarnya merupakan salah satu tujuan utama

seseorang melakukan pekerjaan, dengan kompensasi yang diterima, pekerja berkeinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup minimalnya mencukupi kebutuhan makanan, minuman, pakaian dan tempat tinggal. Menurut Sutrisno (2013), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Simamora (2012) kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016).

Berdasarkan pengertian kompensasi di atas dapat disimpulkan kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan untuk kerja karyawan.

2. Tujuan Kompensasi

Hasibuan (2016) memberikan beberapa dari tujuan kompensasi, yaitu:

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib

membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoisnya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan - peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang - Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

3. Macam-macam Kompensasi

Menurut Simamora (2010) membedakan kompensasi menjadi tiga bagian yaitu:

- a. Kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah, bonus dan komisi,
- b. Kompensasi finansial tidak langsung, kompensasi finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yakni meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, Wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya kesehatan, cuti
- c. Kompensasi non financial, terdiri dari kepuasan yang diterima baik dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, dan *sharing* pekerjaan. Dengan demikian kompensasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan--imbalan moneter (*ekstrinsik*) saja, akan tetapi juga

pada tujuan dan imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, maupun kesempatan promosi. Michael dan Harold (1993) dalam Hasibuan (2016) membagi kompensasi dalam tiga bentuk, yaitu material, sosial dan aktivitas.

Bentuk kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus, dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon dan kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan. Sedangkan kompensasi sosial berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli di bidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan satuan kerja. Kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa "kekuasaan" yang dimiliki seorang Pegawai untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutinnnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggung jawab (*otonomi*), partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta training pengembangan kepribadian. Ketiga bentuk kompensasi tersebut akan dapat memotivasi pegawai baik

dalam pengawasan, prestasi kerja maupun komitmen terhadap satuan kerja. Dalam pemberian kompensasi tersebut, tingkat atau besarnya kompensasi harus benar-benar diperhatikan karena tingkat kompensasi akan menentukan gaya hidup, harga diri, dan nilai satuan kerja.

4. Indikator Kompensasi finansial

Indikator dari kompensasi finansial menurut Hasibuan (2012) sebagai berikut :

- a. Gaji yang sesuai
- b. Bonus, bagi karyawan yang berprestasi
- c. Tunjangan, tunjangan yang diberikan berupa Tunjangan hari raya, pensiun, dll
- d. Jaminan sosial, jaminan bagi karyawan berupa jaminan kesehatan

2.2.3. Kinerja

1. Pengertian kinerja

Kinerja sendiri mengandung arti, yang didefinisikan oleh Stoner (2012) kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Menurut Mathis dan Jackson (2016), kerja adalah usaha yang ditunjukkan untuk memproduksi atau mencapai hasil. Dan pekerjaan adalah pengelompokan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang merupakan penugasan kerja total untuk karyawan. Hasibuan (2012) mendefinisikan kinerja sebagai *outcome* dari karyawan yang didasarkan pada hasil, proses dan sikap kerja karyawan.

Menurut Heriyanti (2012) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (Heriyanti, 2012) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Cascio dalam Heriyanti (2012) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugasnya yang telah ditetapkan. Soeprihantono dalam Heriyanti (2012) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara dalam Aritonang (2005) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan sesuai dengan tanggung jawab.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerjaan merupakan pengelompokan, kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan karyawan untuk mencapai hasil.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut yang akan mempengaruhi pencapaian kinerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2013) yaitu :

- a. Motivasi. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.
- b. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya
- c. Tingkat stress. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.
- d. Kondisi pekerjaan. Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta

penyinaran dalam ruang kerja

- e. Sistem kompensasi Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja
- f. Desain pekerjaan. Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerjaseorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

3. Indikator Kinerja

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Robbins, (2016) 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

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) Efektifitas

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 perusahaan

2.3. Pengaruh Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Siagian (2013) kinerja seseorang ditentukan oleh tiga faktor utama yaitu motivasinya, kemampuan dan ketepatan penugasan (penempatan kerja yang tepat). "Pengertian kinerja itu sendiri adalah kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas serta upaya pencapaian standar keberhasilan yang penempatan pegawai yang tepat atau sesuai dengan kemampuan atau kinerja seseorang. Penempatan karyawan atau pegawai yang tepat maka akan meningkatkan kreatifitas dalam departemen maupun pegawai itu sendiri, sehingga tujuan yang diharapkan

akan terlaksana sesuai harapan. Sebaliknya penempatan pegawai yang tidak tepat, maka kinerja seseorang tidak sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi. Itulah sebabnya dalam manajemen terdapat rumus: *The right man on the right place*.

Penelitian Bone (2018) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara penempatan kerja dengan kinerja pegawai

2.3.2. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja

Kompensasi memiliki hubungan erat dengan kinerja. *Two Factor Theory* yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg mengusulkan bahwa faktor-faktor intrinsik terkait dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor ekstrinsik yang menyebabkan ketidakpuasan kerja sebagai faktor-faktor higienis (*hygiene factors*) yang di dalamnya pengawasan, kebijakan perusahaan, hubungan dengan penyedia, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status, dan keamanan, sedangkan faktor-faktor intrinsik (motivator) yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan yang tergolong dalam insentif non finansial (Robbins, 2010). Berdasarkan teori tersebut dapat diperoleh variabel kompensasi sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian Ariani (2018) membuktikan bahwa kompensasi secara

parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan.

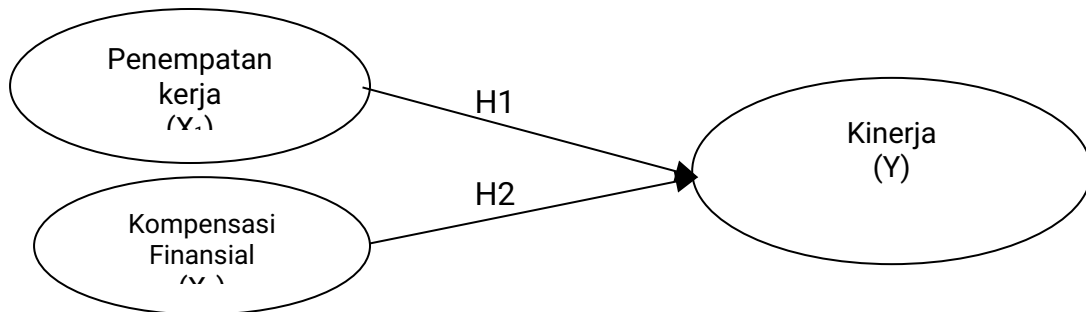
2.4. Kerangka Konseptual

Untuk menggambarkan hubungan antar variabel, berikut kerangka konseptual yang disusun berdasarkan rumusan masalah, landasan teori, dan penelitian terdahulu, yang akan menjelaskan bagaimana pengaruh pada variabel penempatan karyawan (X1), kompensasi finansial (X2), dan Kinerja karyawan (Y)

Penempatan karyawan atau pegawai yang tepat maka akan meningkatkan kreatifitas dalam departemen maupun pegawai itu sendiri, sehingga tujuan yang diharapkan akan terlaksana sesuai harapan.

Kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan. Semakin besar Kompensasi Finansial yang diberikan maka semakin besar kinerja karyawan. Namun apabila Kompensasi Finansial yang diberikan itu rendah, maka kinerja karyawan juga rendah

Dalam kerangka konseptual ini peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh penempatan kerja dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berikut adalah kerangka konseptual dalam penelitian ini :



Gambar. 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual diatas menerangkan bahwa variabel terikat (y) Kinerja dipengaruhi dua variabel bebas penempatan kerja (X1) dan Kompensasi Finansial (X2)

2.5. Hipotesis

Hipotesis penelitian yang diajukan sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Semakin tepat penempatan kerja semakin tinggi kinerja karyawan
- H2 : Semakin baik kompensasi finansial semakin tinggi kinerja karyawan”