

## **BAB II**

### **STUDI PUSATAKA**

#### **2.1 Deskripsi Konseptual**

Konseptual adalah penjelasan tentang variabel – variabel yang digunakan dalam menelitian secara sistematis dan mengkaji tentang teori, hasil penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, definisi operasional dan hipotesis.

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja karyawan**

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat keahlian yang berbeda dalam melaksanakan tugasnya untuk mendukung tujuan strategis organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sehubungan dengan tugas-tugasnya (Ananta et al., 2023).

Kinerja karyawan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu. Hal ini sejalan dengan konsep efektivitas yang terbagi dalam tiga perspektif yaitu: efektivitas individu, efektivitas kelompok dan efektivitas organisasi (Ridhotama et al., 2022).

Sumber daya manusia di setiap organisasi diharapkan dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perkembangan perusahaan. Namun perusahaan juga harus

mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan dalam kerangka kerja perusahaan. Ada banyak faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan, namun faktor yang paling menentukan adalah orang-orang yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari karyawan, yang diharapkan dapat berkinerja pada tingkat tertinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Azzahra & Kamil, 2024).

Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya. Meningkatkan kinerja karyawan organisasi sangat penting untuk menciptakan tim kerja yang baik. Proses penilaian kinerja dilakukan dan dievaluasi dalam jangka waktu tertentu berdasarkan aturan atau kesepakatan yang telah ditetapkan (Pancasasti et al., 2022).

#### **2.1.1.1. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mempengaruhi produktivitas dan kesuksesan organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik internal maupun eksternal. Menurut Wijaya & Fauji (2021) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

Sedangkan menurut Octavia et al. (2023) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Motivasi Kerja adalah sebagai penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Semangat yang dimiliki karyawan dapat memberikan dampak baik pada kinerja.
2. Disiplin Kerja adalah Kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanksi yang akan diterapkan jika terjadi pelanggaran.
3. Kepuasan Kerja adalah karakteristik pribadi karyawan yang mengukur hasil atau timbal balik dari tugas yang dilakukan.

#### **2.1.1.2. Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan**

indikator-indikator bisa dipergunakan mengukur tingkat pencapaian Kinerja karyawan menurut Pancasasti et al. (2022):

1. Kualitas kerja

Kualitas pekerjaan adalah tingkat kesempurnaan atau ketepatan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seorang pekerja dalam periode tertentu.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

#### 4. Efektivitas

Efektivitas adalah mengukur sejauh mana karyawan mampu mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan secara efektif dan terarah,

#### 5. Kemandirian.

Kemandirian mengacu pada kemampuan karyawan untuk bekerja secara mandiri dan berinisiatif menyelesaikan tugas tanpa pengawasan langsung.

Sedangkan menurut Mitchell dan Larson (1987) indikator untuk mengukur kinerja karyawan:

##### 1. Kualitas kerja

Kualitas kerja, yaitu mengukur sejauh mana pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar dan ekspektasi yang telah ditentukan.

##### 2. Komunikasi

Kemampuan untuk mengkomunikasikan informasi dengan jelas dan efektif kepada orang lain, baik secara lisan maupun tertulis.

##### 3. Tepat waktu

Kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan memenuhi tenggat waktu. Karyawan yang selalu menyerahkan laporan tepat waktu.

##### 4. Kemampuan

Kemampuan, dalam teknis atau keterampilan yang dimiliki orang untuk menyelesaikan tugas tertentu.

## 5. Inisiatif.

Kemampuan untuk bertindak tanpa harus diperintah atau diarahkan oleh orang lain, serta kemampuan untuk mengidentifikasi peluang atau masalah dan bertindak sesuai dengan itu.

### **2.1.2 Pengertian Penempatan Karyawan**

Penempatan karyawan adalah upaya menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan berdasarkan kemampuannya. Penempatan mengandung pengertian bahwa seseorang ditempatkan pada pekerjaan yang tepat. Kemampuan karyawan diselaraskan dengan bidang pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi kuantitas dan kualitas kerja. Penempatan karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan (Blikololong & FoEh, 2022).

Penempatan adalah penugasan karyawan pada fungsi pekerjaan tertentu, dan hal ini terutama berlaku bagi karyawan baru. Proses rekrutmen tidak hanya sebatas perekrutan tetapi juga mencakup pencocokan dan perbandingan kualifikasi pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan jabatan atau pekerjaan. Pekerja yang lulus penugasan kerja dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan dan mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kontinjensi yang terjadi dalam tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawabnya (H. Prasetyo & Irfani, 2023).

Menurut Dianti & Rosaline (2022) menyatakan bahwa penempatan karyawan merupakan suatu langkah untuk menempatkan pekerja pada tanggung

jawab yang sesuai dengan keahliannya. karena keahlian dan kualitas karyawan akan mempengaruhi kinerja perusahaan. penempatan karyawan yang sesuai

#### **2.1.2.1. Faktor yang Mempengaruhi Penempatan Karyawan**

Penempatan karyawan biasanya didasarkan pada prinsip bahwa setiap orang memiliki potensi dan pengalaman yang berbeda-beda dan bahwa posisi tertentu dalam suatu organisasi memerlukan keterampilan dan kualitas tertentu. Oleh karena itu, perekrutan pekerja harus dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi dan kesesuaian pekerja dengan tugas dan tanggung jawab tersebut.

Menurut Sari et al. (2024) faktor – faktor yang mempengaruhi penempatan karywan yaitu:

##### **1. Latar belakang Pendidikan**

Pendidikan sangat erat kaitannya dengan pekerjaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin besar kemungkinannya untuk mendapatkan pekerjaan.

##### **2. Pengamalan kerja**

Apabila memperuntukkan buruh, adalah perlu untuk mengambil kira pengalaman lepas dalam jenis kerja yang serupa.

##### **3. Factor umur**

Dalam konteks penempatan kerja, faktor usia perlu diperhitungkan guna menghindari rendahnya produktivitas tenaga kerja yang bersangkutan.

#### 4. Kesehatan fisik dan mental

Pekerjaan yang berat dan berbahaya hanya dapat dilakukan oleh orang yang sehat dan kuat secara jasmani. Demikian pula pekerjaan yang memerlukan integritas tinggi memerlukan orang-orang yang sehat mental.

#### 5. Faktor jenis kelami

Jenis kelamin karyawan harus diperhatikan. Untuk pekerjaan yang memerlukan aktivitas fisik, cocok untuk laki-laki.

#### 6. Status perkawinan

Mengetahui status perkawinan tenaga kerja adalah hal yang sangat penting dalam penempatan kerja.

#### 7. Minat dan hobi

Dalam penempatan tenaga kerja perlu mempertimbangkan minat dan hobi yang menentukan bidang mana yang cocok sesuai hobi mereka.

### **2.1.2.2. Indikator Pengukuran Penempatan Karyawan**

menurut A. P. Mangkunegara (2015) indikator yang mempengaruhi penempatan karyawan yaitu:

#### 1. Pendidikan

Dalam hal ini, latar belakang pendidikan biasanya digunakan sebagai bagian dalam menentukan jenjang karir, status, atau jabatan seseorang. Saat melamar pekerjaan, Anda akan diwajibkan memiliki latar belakang pendidikan minimal, seperti latar belakang pendidikan atau pendidikan alternatif yang diwajibkan oleh perusahaan.

## 2. Pengetahuan kerja

Pengetahuan pekerjaan ini merupakan pengetahuan yang diperoleh sebelumnya dan pengetahuan yang baru diperoleh ketika seorang karyawan melakukan pekerjaannya.

## 3. Keterampilan kerja

Keterampilan kerja ini memiliki 3 kategori: keterampilan mental seperti menganalisis data, membuat keputusan dan lain – lain. Keterampilan fisik membutuhkan Listrik, mekanik dan lain – lain. Keterampilan sosial seperti mempengaruhi orang lain menawarkan barang atau jasa dan lain – lain.

## 4. Pengalaman kerja

Pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan menentukan dan menjadi bahan pertimbangan untuk pekerjaan yang harus ditempatkan, lamanya untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Dianti & Rosaline (2022) terdapat beberapa indikator penempatan kerja pegawai yaitu:

### 1. Pendidikan

Penempatan linier dengan pendidikan yang ditempuh tenaga kerja, yaitu langkah untuk mengembangkan keterampilan sesuai yang diinginkan.

### 2. Tingkat Pengetahuan dan Informasi

Penempatan didasarkan pada tingkat pengetahuan dan informasi yang dibutuhkan oleh tenaga kerja agar mereka memahami bagaimana mereka harus bersikap dalam menangani pekerjaannya.

### 3. Keterampilan, Kemampuan dan Pengetahuan

Klasifikasi berdasarkan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan untuk melaksanakan tanggung jawab yang perlu dilaksanakan selama praktik.

### 4. Pengetahuan dan Kompetensi

Penempatan dengan mempertimbangkan tingkat pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pekerja sebagai hasil dari pengalaman masa lalunya.

### 5. Usia dan Tingkat

Penempatan kerja memperhitungkan usia dan tingkat kompetensi yang dimiliki setiap individu.

#### **2.1.3 Pengertian Disiplin Kerja**

Menjaga kedisiplinan sangatlah penting untuk menjaga ketertiban dan memastikan kelancaran setiap tugas. Tanpa adanya kedisiplinan kerja yang tinggi, maka sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Dalam menegakkan disiplin kerja, maka bagi yang melanggarnya akan dikenakan sanksi. Pelanggaran disiplin kerja adalah setiap perkataan atau perbuatan pegawai, baik di dalam maupun di luar jam kerja, yang melanggar ketentuan atau peraturan disiplin kerja pegawai. Sedangkan tindakan disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin kerja pegawai (Vallennia et al., 2020).

Disiplin kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan dan memotivasi mereka agar mau mengubah perilakunya. Karyawan dikatakan memiliki disiplin yang tinggi karena mereka menaati segala peraturan yang ada dan mampu melaksanakan pekerjaannya

sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja, sehingga semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan maka akan semakin baik pula kinerjanya, begitu pula sebaliknya semakin rendah disiplin kerja seorang karyawan maka akan semakin buruk pula kinerjanya (E. T. Prasetyo & Marlina, 2019).

#### **2.1.3.1. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Vallennia et al. (2020) faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu. kesejahteraan karyawan, ancaman, teladan, pimpinan, ketegasan, tujuan dan kemampuan karyawan.

Sedangkan menurut Hustia (2020) faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu. frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja

#### **2.1.3.2. Indikator pengukuran disiplin kerja**

Menurut E. T. Prasetyo & Marlina (2019) indikator yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Waktu

Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat

2. Sikap

Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Sosial

Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja

lain.

#### 4. Taat aturan

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2014) indikator yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu.

##### 1. Mematuhi semua peraturan

Karyawan harus mematuhi semua peraturan perusahaan yang ditetapkan sesuai dengan peraturan dan pedoman kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan fleksibel.

##### 2. Penggunaan waktu secara efektif

Individu diharapkan untuk memanfaatkan jam kerja yang dialokasikan oleh perusahaan dan mengejar tujuan yang diberikan oleh perusahaan tanpa membuang banyak waktu untuk memenuhi standar kerja Perusahaan.

##### 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi jika tanggung jawab yang diberikan kepada individu tidak sesuai dengan waktu yang dialokasikan oleh perusahaan.

##### 4. Tingkat absensi

Salah satu indikator untuk menentukan tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau semakin rendah tingkat ketidakhadiran, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan karyawan tersebut.

#### **2.1.4 Pengaruh Antar Variabel**

##### **1. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Penempatan karyawan sesuatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena nantinya berhubungan dengan kepentingan Perusahaan maupun kepentingan karyawan, penempatan karyawan yang sesuai membuat karyawan tersebut akan percaya diri serta nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan optimal dan sesuai yang diharapkan Perusahaan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan (Sari et al., 2024).

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh penempatan karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di PT. Cemindo Gemilang – Semen Merah Putih Kota Bengkulu, dapat diketahui bahwa variabel penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan ini sesuai dengan uji t (uji secara parsial) dengan hasil  $t_{sig} \leq 0,05$ . Dengan kata lain, terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

##### **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disebutkan bahwa perusahaan dapat memberikan penekanan lebih pada kompetensi karyawan, memberikan penghargaan kepada karyawan, memberikan sanksi atas pelanggaran disiplin, dan meningkatkan pengawasan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semua ini membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja

karyawan yang baik, seperti datang ke tempat kerja tepat waktu, melakukan pekerjaan sesuai yang ditugaskan oleh perusahaan, dan mengikuti peraturan perusahaan, akan meningkatkan kinerja karyawan dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Valleinnia et al., 2020).

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh penempatan karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di PT. Cemindo Gemilang – Semen Merah Putih Kota Bengkulu, dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ini sesuai dengan uji t (uji secar persial) dengan hasil  $t_{sig} \leq 0,05$ . Dengan kata lain, terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Penempatan Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kehadiran sumber daya manusia dalam dunia pekerjaan saat ini, sumber daya manusia tiap perusahaan diharapkan untuk memberikan kinerja terbaiknya untuk memajukan perusahaan. Namun, perusahaan juga perlu membina dan mengembangkan kinerja karyawannya di lingkungan perusahaannya. Kesuksesan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, namun faktor penentunya adalah individu di perusahaan tersebut. Penempatan kerja merupakan elemen kunci dalam hal mencapai tujuan organisasi. Saat ini, sebagian besar bisnis menggunakan sistem kedekatan juga dikenal sebagai nepotisme dan sistem penyuapan atau kolusi ketika merekrut anggota staf baru. disiplin kerja, yaitu merupakan sarana komunikasi antara manajemen dan para karyawan, sehingga karyawan dapat secara

aktif mengubah perilakunya dan secara sukarela mematuhi semua peraturan dan norma aturan yang berlaku diperusahaan tersebut (Azzahra & Kamil, 2024)

hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan  $t$  hitung  $2,169 > t$  tabel  $2,011$  dan nilai signifikansi  $0,035 < 0,050$ . Disiplin kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan  $t$  hitung  $2,367 > t$  tabel  $2,011$  dan nilai signifikansi  $0,022 < 0,050$ . Maka, implikasi dalam penelitian ini, penempatan kerja dan disiplin kerja yang sudah teratur dan sesuai aturan perusahaan maka harus dijaga karena dapat membawa dampak yang positif bagi kinerja karyawan.

### 2.1.5 Hasil Penelitian yang Relevan

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Yang Relevan**

No.	Nama Penelitian	Judul	Metode analisis	Hasil penelitian
1	Sari et al. (2024)	Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Tello Kota Makassar	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja dan pengamalan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Blikololong & FoEh (2022)	Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia, Penempatan Pegawai Dan	Regresi linier berganda	Hasilnya sekaligus berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di

		Analisis Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa		Pemkot Kupang dan sebagian perencanaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Pemkot Kupang. Sementara itu, penempatan kerja dan analisis pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Pemkot Kupang
3	(H. Prasetyo & Irfani, 2023)	Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Mitra Niaga	regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan variabel reward berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4	E. T. Prasetyo & Marlina (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
5	Hustia (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian yang dilakukan

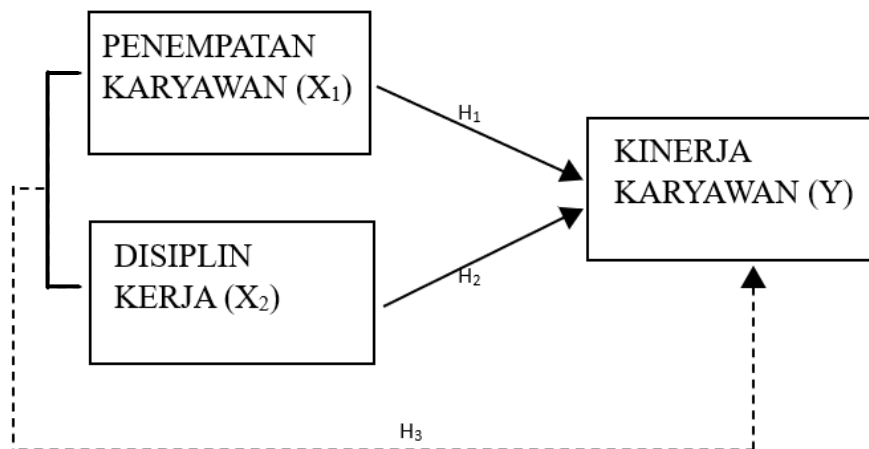
		Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi		secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
6	(Salsabilla & Suryawan, 2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. KWS hal-hal tersebut agar dapat memperoleh kinerja karyawan yang maksimal.
7	Pancasasti et al. (2022)	Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS XXX Serang	Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS)	hasil penelitian menjelaskan bahwa Penempatan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penempatan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja

8	Azzahra & Kamil (2024)	Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Shafwan	Regresi linier berganda	hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan
9	Ananta et al. (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Penempatan Kerja Pada Kinerja Karyawan PT Socfin Indonesia Medan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja, kompetensi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
10	(Ridhotama et al., 2022)	The Effect of Work Placement and Work Discipline on Employee Performance Through Job Satisfaction Case Study of the Surya	Analisis Jalur (Path Analysis)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja tidak berpengaruh

		Kencana Lumajang Savings and Loan Cooperative	signifikan terhadap kepuasan kerja, penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
--	--	---	--

2.2 Kerangka Konseptual

gambar 2.1  
Kerangka Konseptual



Keterangan:

X<sub>1</sub> : Penempatan Karyawan

X<sub>2</sub> : Disiplin Kerja

Y : Kinerja Karyawan

—————→ : tanda yang menunjukkan pengaruh secara parsial

-----→ : tanda yang menunjukkan pengaruh secara simultan

### 2.3 Definisi Operasional

Adapun variabel penelitian beserta definisi operasionalnya diperjelaskan dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 2.2**  
**Definisi Operasional**

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator Pengukuran	Alat Pengukur	Skala
1	Penempatan karyawan (X <sub>1</sub> )	Penempatan karyawan atau pekerja (sumber daya manusia) adalah proses pengisian posisi sehingga organisasi dapat melaksanakan tugas-tugas yang telah diidentifikasi.	1. Pendidikan 2. Pengetahuan kerja 3. Keterampilan kerja 4. Pengalaman kerja A. P. Mangkunegara (2015)	kuesioner	Likert
2	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Disiplin kerja adalah kegiatan langsung yang mengarah pada karyawan yang menaati peraturan, prosedur dan standar yang di	1. Mematuhi semua peraturan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dalam	kuesioner	Likert

		berikan oleh organisasi atau Perusahaan	pekerjaan dan tugas 4. Tingkat absensi Hasibuan (2014)		
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah pencapaian ketika karyawan melakukan kegiatan yang menguntungkan ataupun merugikan kepada organisasi atau perusahaan.	1. Kualitas kerja 2. Komunikasi 3. Tepat waktu 4. Kemampuan 5. Inisiatif. Mitchell dan Larson (1987)	kuesioner	Likert

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013).

Berdasarkan kerangka berfikir tersebut, hasil observasi dan teori-teori maka hipotesis dalam penelitian ini adalah.

H 1: Diduga penempatan karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H 2: Diduga disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H 3: Diduga penempatan karyawan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.