

BAB II
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN
HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang baik secara individu maupun organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang professional akan mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang professional, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara professional harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan dengan kemampuan dan pengembangan karir.

Hasibuan (2012:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Mathis

dan Jackson dalam Subekhi (2012:17) manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien. Pendapat lain dinyatakan Kaswan (2012:6) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain.

Dari definisi-definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap bersedia dan mampu memberi kontribusi yang baik agar dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2011:21) meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Untuk lebih jelasnya fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, penempatan kerja, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintergrasian

Pengintergrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran karyawan untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Penempatan Kerja

1. Pengertian Penempatan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2016:124) penempatan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Menurut Sastrohadiwiryo dalam Priansa (2016:124), menyatakan bahwa penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus penempatan kerja untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab.

Menurut Tohardi dalam Priansa (2016:125), menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya atau dengan kata lain proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas.

Berdasarkan dari ketiga definisi diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah menempatkan, mencocokkan, dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan.

2. Dimensi Penempatan Kerja

Dikutip dari Priansa (2016:127), Dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

a. Keahlian

Keahlian merupakan kesanggupan dan kecakapan karyawan dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya. Setiap tugas dan pekerjaan yang dikerjakan karyawan harus didukung oleh keahlian memadai.

b. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional spesifik dari karyawan dalam tugas dan pekerjaan. Keterampilan diperoleh melalui pelatihan, pengalaman, dan proses belajar.

c. Kualifikasi

Kualifikasi merupakan syarat teknis dan non teknis dalam mengemban tugas tertentu sesuai dengan jabatan tertentu yang ada didalam organisasi.

d. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan data, informasi, maupun rekaman peristiwa tertentu yang ada dibenak karyawan. Pengetahuan karyawan dapat diperoleh melalui pengalaman kerja, pendidikan formal, pelatihan, membaca buku, dan berbagai aktivitas lainnya.

e. Kemampuan

Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur kinerja karyawan, maksudnya dapat mengukur sejauh mana karyawan tersebut mampu mengemban tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

f. Sikap

Sikap merupakan pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkan, hal ini menyakut mengenai objek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana karyawan merasakan sesuatu.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Menurut Priansa (2016:129) faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan dalam organisasi, yaitu :

a. Faktor Prestasi Akademik

Faktor akademis yang telah dicapai oleh karyawan yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan tertentu harus

dapat dijadikan sebagai pertimbangan. Melalui pertimbangan faktor prestasi akademis maka karyawan tersebut dapat ditempatkan sesuai dengan prestasinya tersebut.

b. Faktor Pengalaman

Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan hendaknya perlu mendapatkan pertimbangan pada saat penempatan karyawan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan maka kecenderungan karyawan untuk menguasai tugas dan pekerjaannya semakin tinggi.

c. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan dalam penempatan karyawan karena tanpa pertimbangan yang matang maka hal-hal yang bakal merugikan organisasi akan terjadi. Penempatan karyawan pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental karyawan yang bersangkutan.

d. Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan karyawan perlu mendapat perhatian yang sangat penting. Selain untuk kepentingan kekaryawanan juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan. Karyawan yang masih lajang memiliki kesempatan yang lebih luas untuk ditempatkan diberbagai daerah yang membutuhkan sedangkan yang sudah menikah cenderung lebih terkekang

e. Faktor Usia

Faktor usia merupakan salah satu pertimbangan dalam penempatan karyawan, karyawan dengan usia lebih muda relative memiliki produktivitas dan kinerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan usia yang lebih tua.

4. Jenis – Jenis Penempatan Kerja

Menurut Priansa (2016:126) penempatan karyawan dapat dilakukan dalam beberapa jenis penempatan. Penempatan karyawan terdiri dari dua cara, yaitu :

- a. Karyawan baru dari luar organisasi, dan
- b. Pengugasan di tempat baru karyawan lama yang disebut *inplacement*.

2.1.3 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Charles D. Spielberger dalam Rivai (2017:307) mengatakan bahwa stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stress juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari diri seseorang. Sedangkan menurut Gibson dalam Rivai (2017:307) mengemukakan bahwa

stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, sebagai respons dan stres sebagai stimulus. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Menurut Baron & Greenberg dalam Rivai (2017:308), mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada suatu dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak mengatasinya.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan suatu keadaan yang muncul dari diri seseorang karyawan yang diakibatkan adanya tuntutan pekerjaan serta ketidak sesuaian antara harapan dan hasil yang diterima.

2. Indikator Stres Kerja

Stress kerja dapat diukur dari berbagai dimensi, tetapi didalam penelitian ini menurut Cooper dalam Rivai (2017:314), stress kerja akan diukur dari enam dimensi :

a. Kondisi Pekerjaan

Hal-hal yang mempengaruhi kondisi pekerjaan meliputi kondisi pekerjaan, beban kerja yang berlebihan secara kuantitatif dan kualitatif, keputusan yang dibuat oleh seseorang, bahaya fisik dan jadwal bekerja.

b. Stres karena peran

Stress karena ketidak jelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen. Akibatnya sering muncul ketidak puasan kerja. Ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul untuk meninggalkan pekerjaan. Para wanita bekerja mengalami stress lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Misalnya wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga.

c. Faktor interpersonal

Faktor interpersonal hubungan kerja sama antar teman, hubungan dengan pmpipinan. Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang buruk karena kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan

d. Pengembangan karir

Setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja disuatu perusahaan atau organisasi. Perkembangan karir meliputi : penurunan jabatan yag lebih rendah dari kemampuannya, kenaikan jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan shingga menimbulkan frustasi

e. Struktur organisasi

Gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidaklibatan karyawan dalam membuat keputusan.

f. Tampilan rumah-pekerjaan meliputi

Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pernikahan, stress karena memiliki dua pekerjaan.

3. Jenis Stres Kerja

Menurut Quick dan Quick Jenis stress terbagi menjadi dua yaitu :

- a. *Eustress* yaitu hasil dari respon terhadap stress yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi
- b. *Distress*, yaitu dari respon terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negative, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran

yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

4. Dampak Stres Kerja Dalam Organisasi

Menurut Robbins dalam Suharsono (2012:176-177) mengidentifikasi dampak atau konsekuensi stress sebagai berikut:

a. Gangguan fisiologis

Gangguan fisiologis ini terutama merupakan hasil penelitian dari aspek medis (kesehatan). Gangguan yang ditimbulkan antara lain berubahnya metabolisme tubuh, bertambahnya detak jantung dan lain-lain

b. Gejala psikologis

Stress antara lain menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja selain itu dapat juga berupa ketegangan dalam kerja, serta perasaan mudah marah, rasa bosan dan akhirnya suka menunda-nunda pekerjaan.

c. Gejala perilaku

Perilaku yang sering muncul karena stress misalnya kinerja karyawan yang menurun, tingkat kemangkiran, keluar masuknya karyawan yang cukup tinggi.

2.1.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja tentang apa yang dikerjakan dan cara mengerjakannya.

Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:67) mengemukakan kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut penulis menjelaskan bahwa kinerja merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan peranya didalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:233-234) terdapat 5 dimensi kinerja karyawan yaitu :

a. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar kerja. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan kerja tersebut dapat diketahui jumlah karywan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakan beberapa unit pekerjaan.

b. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memnuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu yang harus

disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

c. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan harus menghasilkannya tepat waktu. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu saja, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena akan berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini karyawan dituntut agar menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya

e. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antara karyawan dengan karyawan lainnya sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja lainnya

3. Penilaian Kinerja

Menurut Marwansyah (2010:237) ada lima pihak yang melakukan penilaian kinerja, yaitu :

a. Atasan langsung

Evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dalam organisasi dinilai dengan atasan langsung karena atasan langsung melihat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-harinya.

b. Rekan kerja

Penilaian dilakukan dengan rekan kerja dengan pertimbangan, pertama, rekan kerja dekat dengan tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, kedua, penilaian dengan rekan kerja menghasilkan jumlah yang independent.

c. Evaluasi diri

Evaluasi diri merupakan sarana yang unggul dalam penilaian kinerja karyawan dan atasan karyawan.

d. Bawahan langsung

Penilaian bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seorang atasan karena lazimnya penilaian mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai.

e. Pendekatan menyeluruh

Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan atasan pelanggan, rekan kerja dan bawahan. Penilaian ini cocok didalam organisasi yang memperkenalkan tim.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis mencari sumber-sumber lain dari berbagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul. Baik jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya, dengan tujuan ingin mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan skripsi ini. Adapun salah satu penelitian yang diambil adalah :

Tabel 2.1
Jurnal Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Jenis Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1.	Mansur	Jurnal mirai management volume 2 no. 2 april – januari 2017	Pengaruh Penempatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel penempatan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

			Kabupaten Soppeng	kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan, Catatan Sipil, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng.
2.	Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim, Siswidiyanto	Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 1, No. 5, Hal. 847-852	pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja (studi pada karyawan sekretariat daerah kabupaten gresik)	Penelitian ini menghasilkan bahwa dari ketiga variabel bebas tersebut, variabel yang paling berpengaruh secara signifikan adalah kesesuaian kemampuan, sedangkan pengaruh yang paling kecil diberikan oleh kesesuaian keahlian.
3.	Siti Fatimah I	eJournal Administrasi Bisnis, 2017, 5 (4): 148-1419	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	teknik pengumpulan data yaitu kuesioner dan wawancara.

		<p>ISSN 2355-5408, ejournal.adb isnis.fisip- unmul.ac.id © Copyright 2017</p>	<p>Pada Bagian Kantor di Cv. Sinar Utama Yamaha Samarinda</p>	<p>Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh karyawan bagian kantor CV. Sinar Utama Yamaha Samarinda sebanyak 34 responden. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian kantor di CV.77,44% sisanya sebesar 22,56% dipengaruhi oleh</p>
--	--	---	---	---

				<p>faktorfaktor lain. Setelah dilakukan uji <i>signifikansi</i> didapat hasil 10,643 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh <i>signifikan</i> antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.</p>
--	--	--	--	--

2.2 Kerangka Pemikiran

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusiannya atau karyawannya yang memiliki kinerja karyawan yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada proses ini pengaruh penempatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan sangatlah penting. Dengan demikian baik penempatan kerja dan stres kerja merupakan unsur penting dalam perusahaan. Maka modal kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN *WIRING DEVICE* DI PT PANASONIC GOBEL ECO SOLUTION MANUFACTURING INDONESIA (PESGMFID) CILEUNGSI.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Paradigma Pemikiran

Menurut Sugiyono (2010:63), “Paradigma Penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan”.

Dalam penelitian ini menggunakan paradigma ganda dengan dua variabel independen yang dapat dijelaskan melalui gambar berikut :



Gambar 2.2
Paradigma Pemikiran

Gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat dua variabel independen yakni penempatan kerja sebagai (X₁) dan stres kerja sebagai (X₂) dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebagai (Y). Dimana penempatan kerja (X₁) dan stres

kerja (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi : $Y = a + bx$. Berikutnya penempatan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2.$$

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan, sebab akibat dari kinerja variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah hipotesis statistika atau hipotesis nol yang bertujuan untuk memeriksa ketidakbenaran sebuah dalil atau teori yang selanjutnya akan ditolak melalui bukti-bukti yang sah menurut Hamid (2010:16).

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penilaian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Penempatan kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Ho : Tidak ada pengaruh antara penempatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh antara penempatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Ho : Tidak ada pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja karyawan

Ho : Tidak ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.



