

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sinambela (2019:3) manajemen sumber daya manusia adalah sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya utama yang sangat berpengaruh dalam jalannya sebuah organisasi, karena manusia memiliki keahlian yang berperan penting dalam proses tercapainya tujuan organisasi. Setiap perusahaan menetapkan tujuan-tujuan yang ingin dicapainya, termasuk sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia adalah desain aktivitas yang mencakup pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia (Byars & Rue 2015:2). Definisi lain dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai fungsi yang dijalankan dalam sebuah organisasi yang memiliki maksud memfasilitasi pendayagunaan karyawan, secara efektif untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu (Marwansyah, 2019:3).

Menurut Sinambela (2019:9), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi

manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Pengelolaan dan pengaturan manajemen sumber daya manusia yang baik haruslah diterapkan, agar dapat berdaya guna dalam perusahaan karena tujuan sumber daya manusia yang utama adalah meningkatkan kontribusi pegawai terhadap perusahaan, sehingga bisa memaksimalkan tujuan suatu perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya pada tenaga kerja yang dimiliki oleh setiap individu secara efisien, efektif serta dapat digunakan secara maksimal supaya perusahaan, karyawan dan masyarakat mendapatkan tujuan yang maksimal (Ricardianto, 2018:15). Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektifitas dan efisiensi dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran organisasi melalui proses perekrutan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, yang dinyatakan oleh (Robert I. Mathis, John H Jackson, 2001:5).

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

2. Penempatan Kerja

a) Pengertian Penempatan Kerja

Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama, baik itu pegawai laki-laki maupun perempuan, baik pegawai baru maupun pegawai lama untuk mengembangkan karir dan keahlian mereka pada bidang kerjanya masing-masing. Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan sebuah 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 (Sulistiyani & Rosidah, 2013: 189). Sedangkan penempatan karyawan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan (Jurdi, 2018:239).

Penempatan kerja yang tepat berdampak pada pemanfaatan sumber daya manusia yang lebih produktif dan memiliki keahlian akademis pada masing-masing pegawai terhadap suatu instansi. Sebaliknya dengan penempatan kerja yang tidak sesuai, akan menjadi penghambat kinerja instansi. Penempatan kerja dengan proses pemberian tugas kerja yang telah diberikan akan lebih bertanggung jawab dengan segala kemungkinan resiko tugas yang akan terjadi. Menurut Arifin (2018: 37) proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang sangat

dibutuhkan oleh organisasi, karena penempatan yang tepat dapat membantu suatu organisasi dalam mencapai berbagai tujuan yang diharapkan. Penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi (Irene Ch, 2018).

Penempatan kerja merupakan faktor penting dalam menilai kinerja karyawan (Rondo dkk, 2018). Seberapa cocok seorang pegawai dalam penempatan suatu pekerjaan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerjanya dalam suatu instansi. Penempatan karyawan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan (Intan, 2016). Tahap dalam penempatan kerja dilakukan dengan harapan supaya instansi mendapat umpan balik yang dapat meningkatkan kemajuan suatu instansi. Kesalahan dalam penempatan kerja bisa berakibat pegawai tidak dapat bekerja dengan baik dan optimal.

b) Indikator Penempatan Pegawai

Menurut Oktaria (2013) mengemukakan bahwa penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian pegawai tersebut, untuk lebih jelasnya akan dijelaskan sebagai berikut :

1) Latar belakang pendidikan pegawai.

Hasibuan (2011:54) mengemukakan bahwa “pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan”. Semakin tinggi jenjang pendidikan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kualitas yang dimiliki. Dengan latar belakang pendidikan yang relevan dengan jabatan yang diduduki maka pegawai akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

2) Keterampilan kerja pegawai.

Hasibuan (2016:55), menjelaskan bahwa “keterampilan dan pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi”, artinya dalam penempatan pegawai, pengalaman kerja lebih diperhatikan daripada yang lainnya, karena pengalaman yang dimiliki seseorang lebih banyak memberikan kecenderungan bahwa pegawai yang bersangkutan memiliki keahlian dan pengalaman yang relatif tinggi.

3) Kondisi kesehatan fisik dan mental pegawai.

Dalam penempatan pegawai pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental pegawai yang bersangkutan. Karena tanpa pertimbangan yang matang, maka akan ada hal-hal yang mengganggu jalannya aktivitas dan merugikan suatu instansi. Jika seorang pegawai sering mengalami sakit dan memaksa

untuk melakukan pekerjaan maka diduga akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya.

4) Usia pegawai.

Usia harus mendapat perhatian dalam menempatkan pegawai, karena usia pegawai akan mempengaruhi kondisi fisik, kemampuan dan tanggung jawab pegawai. Selain itu juga untuk menghindari rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai.

c) Sistem dan Prosedur Penempatan Pegawai

Sistem penempatan 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. Sistem penempatan tenaga kerja harus dirancang, yaitu komponen ketenagakerjaan harus diatur dalam beberapa perpaduan atau kombinasi guna mencapai tujuan yang diharapkan. Instruksi rinci harus disiapkan untuk melukis tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab. Jika instruksi operasional ini semuanya telah dirancang, siap juga tenaga kerja dipekerjakan.

Menurut Siswanto (2012:164) prosedur penempatan kerja adalah: “Suatu urutan kronologis untuk menempatkan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat juga. Prosedur penempatan kerja yang diambil merupakan output pengambilan keputusan yang dilakukan berdasarkan

pertimbangan rasional maupun berdasarkan pertimbangan objektif ilmiah”.

Flippo dalam Komaruddin (2012:58) mengemukakan bahwa untuk memenuhi prosedur penempatan, personalia harus memenuhi tiga (3) buah pernyataan pendahuluan :

- 1) Harus ada wewenang untuk penempatan personalia yang datang dari daftar permintaan personalia yang dikembangkan melalui analisis tenaga kerja.
- 2) Orang yang bertugas dalam penempatan harus mempunyai standar personalia yang digunakan untuk membandingkan calon pekerja. Standar ini dikemukakan oleh spesifikasi jabatan yang dikembangkan melalui analisis jabatan.
- 3) Petugas harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

Jika terjadi salah penempatan (*misplacement*) maka perlu ditindak lanjuti suatu program penyesuaian kembali (*readjustment*) pegawai yang bersangkutan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, yaitu dengan melakukan :

- 1) Menempatkan kembali pada posisi yang lebih sesuai seperti (latar belakang pendidikan, minat, kemampuan dan keahliannya).
- 2) Menugaskan kembali dengan tugas-tugas yang sesuai dengan bakat dan kemampuan.

Selain prosedur penempatan kerja, dalam manajemen sumber daya manusia penempatan kerja juga harus memiliki tujuan. Tujuan penempatan kerja adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan kerja yang sesuai dengan minat, keahlian dan kemampuannya.

3. Pengalaman Kerja

a) Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Situmeang (2017) pengalaman kerja merupakan suatu modal dari karyawan itu sendiri yang dapat membentuk seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai kemampuannya. Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya (Samosir, 2017:29). Pengalaman kerja sangat berdampak positif pada karyawan, dengan adanya pengalaman kerja suatu pekerjaan akan cepat dan tepat terselesaikan, serta meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan. Bahkan bila pegawai memiliki pengalaman kerja yang baik, jika muncul suatu masalah maka pegawai dapat memecahkan masalah dengan solusi terbaiknya dan bijak. Pengaruh positif pengalaman kerja terhadap motivasi kerja diantaranya didukung oleh penelitian Wulandari (2017).

Menurut Purwanto & Hermani (2017: 21) pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah dikuasai seseorang

yang berdampak pada pekerjaan yang telah dilaksanakan selama beberapa waktu tertentu. Menurut (Sasongko, 2018) pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai berdampak pada kinerjanya yang cekatan, mempunyai kecepatan dan ketepatan dalam menanggapi tanda-tanda permasalahan yang ada dalam pekerjaan, mempunyai kemampuan untuk mendeteksi kemungkinan timbulnya kesulitan dalam pekerjaan sehingga lebih siap dalam menghadapinya, sehingga pegawai tersebut akan bekerja dengan tenang (Fauzi & Indartono, 2018: 65).

b) Manfaat Mempunyai Pengalaman Kerja

Putri dkk (2017:915) menyatakan bahwa Pengalaman kerja tinggi yang dimiliki seorang pegawai, akan mendatangkan manfaat, yaitu:

- 1) Mendapat kepercayaan yang semakin baik dari pegawai, manajemen, atau orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
- 2) Meningkatkan kewibawaan pegawai dalam pelaksanaan tugas.
- 3) Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar.
- 4) Memperoleh penghasilan yang lebih.

c) Faktor-Faktor Pengalaman Kerja

Ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Menurut Handoko (2013) adalah sebagai berikut :

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan sesuatu yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan.

d) Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Sartika (2015:56), indikator pengalaman kerja dapat diukur yaitu:

- 1) Durasi Waktu atau Masa Kerja

Lamanya waktu yang dilalui seseorang hingga ia dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan mampu menangani pekerjaan tersebut dengan baik.

- 2) Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan

Tingkat pengetahuan yang merujuk pada ide, prinsip, langkah-langkah atau tahapan kebijakan dan informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan disini juga mencakup kemampuan untuk

memahami dan menerapkan informasi sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.

3) Penguasaan Pekerjaan dan Peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam penerapan aspek keteknikan peralatan dan teknik kerja.

e) Cara Mendapatkan Pengalaman Kerja

Menurut Putri dkk (2017: 916) menyatakan bahwa cara yang dapat dilakukan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui:

- 1) Pendidikan.
- 2) Pelaksanaan tugas.
- 3) Media informasi.
- 4) Penataran.
- 5) Pergaulan.
- 6) Pengamatan sesuai dengan taraf kemampuannya.

4. Motivasi Kerja

a) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang khusus sesuai tujuannya. Sikap dan nilai ini bersifat tak terlihat tapi memberikan kekuatan atau dorongan seseorang supaya mencapai tujuannya tersebut. Menurut (Sutrisno, 2016) bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang akan mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi terkadang diartikan sebagai

faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi juga merupakan suatu proses yang dimulai dengan kekurangan atau kebutuhan fisiologis maupun psikologis yang mengaktifkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada suatu tujuan atau insentif (Sutrisno, 2019:146).

Menurut Maruli (2020:58) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan memunculkan keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Hal serupa diperkuat bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja pada diri seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan atau target yang diinginkan (Adha dkk, 2019:52). Motivasi kerja adalah dorongan seseorang karyawan untuk melakukan sesuatu dalam pekerjaannya (Hamzah B. Uno, 2018: 73)

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk atau jasa yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

b) Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori motivasi dan hasil riset yang berusaha memberikan penjelasan tentang hubungan antara perilaku dan hasilnya yang masuk ke dalam tiap-tiap teori Abraham H. Maslow dan teori Alderfer tentang ERG.

Teori Kebutuhan dari Abraham H. Maslow. Inti dari teori Maslow adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dari suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri.

Robbins and Judge (2008) digambarkan dalam suatu hierarki lima kebutuhan dasar manusia menurut Maslow (gambar 1), yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), meliputi rasa lapar, haus, berlindung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
- 2) Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (*Security or safety needs*), meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- 3) Kebutuhan sosial (*Affiliation or acceptance needs*), meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
- 4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem needs*), meliputi penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaiannya serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status pengakuan dan perhatian.

- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (Needs for self actualization), dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku ke arah kebutuhan yang paling tinggi (*self actualization*). Jika kebutuhan seseorang (pegawai) sangat kuat, maka semakin kuat pula motivasi orang tersebut menggunakan perilaku yang mengarah pada pemuasan kebutuhannya. Teori Maslow merupakan penjelasan mutlak tentang semua perilaku manusia, tetapi lebih merupakan suatu pedoman umum bagi manajer untuk memahami orang-orang berperilaku.

Teori Kebutuhan dari Alderfer. Alderfer (dalam Koontz dkk, 1996) mengajukan sebuah variasi dari teori motivasi hirarki kebutuhan Maslow. Teori Alderfer dan penelitian yang mendukungnya menemukan ERG yaitu E = Existence needs, R = Relatedness needs, G = Growth needs. Maksud kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan keberadaan (Existence needs) mencakup seluruh bentuk hasrat material dan fisiologis dengan segala variasinya seperti makanan, air, gaji dan kondisi kerja.

- 2) Kebutuhan berhubungan (Relatedness needs) mencakup kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain seperti dengan keluarga, atasan, bawahan, kawan atau lawan.
- 3) Kebutuhan pertumbuhan (Growth needs) adalah kebutuhan-kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif atau produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan.

Ketiga kebutuhan diatas oleh Alderfer disebut dengan ERG, yakni existence, relatedness, dan growth. Jika kebutuhan pertumbuhan pegawai dihalangi mungkin oleh kebijakan perusahaan atau minimnya sumber daya maka manajer harus menuntun usaha pegawainya untuk eksistensi.

c) Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja bertujuan untuk memacu para karyawan agar mereka bekerja keras dan meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan individu mereka maupun perusahaan. Ada beberapa tujuan motivasi kerja menurut (Rubiyanto, 2019) yang sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

d) Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017) yaitu:

1) Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

e) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi seseorang dengan yang lain pasti akan berbeda satu sama lain, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang.

Menurut Dewi (2015), mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

1) Faktor Internal

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerjanya maka akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek- aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.

2) Faktor Eksternal

Faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi jika ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

f) Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut (Puspitasari, 2014) yaitu:

1) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik jika semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3) Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreativitas adalah kemampuan seorang karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru. Situasi ini adalah sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4) Rasa tanggung jawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini diambil dari beberapa jurnal. Berikut penelitian diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penelitian	Metode Penelitian	Judul Penelitian	Hasil dan Kesimpulan	Perbedaan
1.	Amri, S., (2020)	Kuantitatif	Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh 2. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh 3. Penempatan dan beban kerja secara simultan berpengaruh 	Tempat, waktu penelitian, populasi dan sampel yang berbeda. Karena penelitian ini dilakukan di RSUD Cilacap.

No.	Nama Penelitian	Metode Penelitian	Judul Penelitian	Hasil dan Kesimpulan	Perbedaan
				signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh	
2.	Situmoran g, E. M., (2022)	Kuantitatif	Pengaruh penempatan kerja dan kemampuan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. 2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. 3. Penempatan kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. 	Tempat, waktu penelitian, populasi dan sampel yang berbeda. Karena penelitian ini dilakukan di RSUD Cilacap.

No.	Nama Penelitian	Metode Penelitian	Judul Penelitian	Hasil dan Kesimpulan	Perbedaan
3.	Handayani, Lestari., (2010)	Kuantitatif	Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi pada Cv. Trubus Prima Di Gemolong	<p>1. Tingkat pendidikan memiliki pengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi pada Cv. Trubus Prima Di Gemolong</p> <p>2. Pengalaman kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi pada Cv. Trubus Prima Di Gemolong</p> <p>3. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan bagian</p>	Tempat, waktu penelitian, populasi dan sampel yang berbeda. Karena penelitian ini dilakukan di RSUD Cilacap

No.	Nama Penelitian	Metode Penelitian	Judul Penelitian	Hasil dan Kesimpulan	Perbedaan
				produksi pada Cv. Trubus Prima Di Gemolong	
4.	Putri, M. E. D., Purwanto, T., (2020)	Kuantitatif	Pengaruh kepemimpinan situasional, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya	<p>1. Kepemimpinan situasional memiliki pengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya</p> <p>2. Pengalaman kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya</p> <p>3. Tingkat pendidikan memiliki pengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Perhubungan</p>	Tempat, waktu penelitian, populasi dan sampel yang berbeda. Karena penelitian ini dilakukan di RSUD Cilacap

No.	Nama Penelitian	Metode Penelitian	Judul Penelitian	Hasil dan Kesimpulan	Perbedaan
				Kota Surabaya 4. Kepemimpinan situasional pengalaman kerja dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya	

Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah tempat, objek, waktu penelitian yang berbeda serta variabel penelitian yang berbeda yang penulis angkat dalam judul Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Pada Ketenagakerjaan Non Medis di RSUD Cilacap).

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Banyak faktor yang berperan dalam peningkatan motivasi kerja pegawai, diantaranya adalah penempatan kerja. Penempatan kerja merupakan menempatkan pegawai pada pekerjaan, posisi atau jabatan tertentu di perusahaan. Penempatan pegawai harus menyesuaikan pada spesifikasi pekerjaan, deskripsi pekerjaan, lingkungan tempat kerja, serta

latar belakang pendidikan pegawai, keterampilan kerja pegawai, kondisi kesehatan fisik pegawai dan usia pegawai. Penempatan yang sesuai dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, menyebabkan pegawai lebih mudah dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungannya. Hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai.

H1 : Penempatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Motivasi Kerja

Pengalaman kerja berperan dalam peningkatan motivasi kerja pegawai. Pengalaman kerja mengacu pada peristiwa yang dialami oleh individu yang berhubungan dengan kinerja suatu pekerjaan. Pegawai yang berpengalaman akan mampu memahami dan menyelami perilaku manajer, bagaimana berpartisipasi dalam organisasi, mempunyai pengalaman kerja dalam lingkungan kerja yang beragam, terbiasa dengan kondisi bekerja dalam deadline yang ketat, serta memahami berbagai hal terkait dengan kondisi kerja yang bervariasi dalam dunia kerja. Hal ini akan menjadi modal bagi pegawai dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungannya, serta bagaimana menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien dan baik. Hal ini akan berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Peran pengalaman kerja dalam peningkatan motivasi pegawai juga dibuktikan oleh penelitian Wulandari (2017).

H2 : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

3. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja terhadap Motivasi Kerja

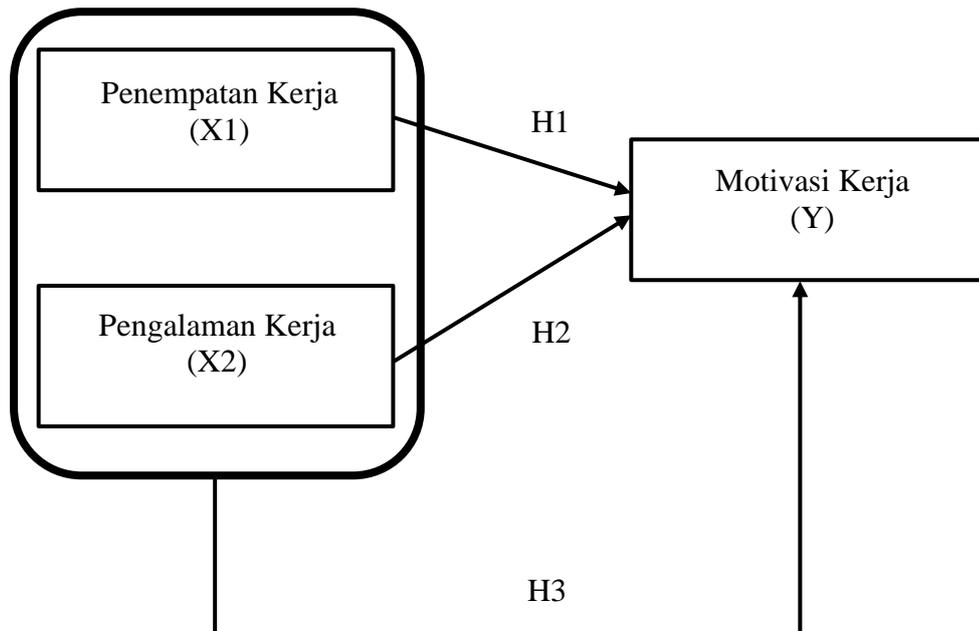
Motivasi kerja merupakan sebuah hal yang sangat penting yang harus dimiliki pegawai untuk melakukan pekerjaan. Motivasi akan menentukan perilaku yang positif dalam bekerja. Motivasi kerja yang baik dimiliki oleh pegawai akan berdampak pada produktivitas kerjanya dan segala pekerjaan yang dibebankan pada pegawai akan cepat terselesaikan dengan baik.. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pada setiap pegawai maka dapat dipastikan dapat membantu menopang kinerja yang lebih optimal.

Penempatan kerja juga tidak kalah penting dengan motivasi kerja, karena hal ini merupakan penentu pegawai untuk bisa dapat berkompeten sesuai dengan keahlian untuk melakukan sesuatu yang tepat dibutuhkan perusahaan, terutama dalam hal menyelesaikan tugas yang dibebankan. Pengalaman kerja menjadi poin penting yang diperhitungkan oleh setiap perusahaan, karena dengan pengalaman kerja pekerjaan akan terselesaikan lebih cepat dan tepat dengan baik serta dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor penempatan dan pengalaman merupakan hal yang sangat berpengaruh dan berdampak terhadap motivasi kerja.

H2 : Penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

D. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dideskripsikan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pikir diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Diduga penempatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai non medis di RSUD Cilacap.

H2 : Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai non medis di RSUD Cilacap.

H3 : Diduga penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai non medis RSUD Cilacap.