

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Atas tersedianya tenaga kerja yang tetap menempati jabatan serta waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan. Mereka memandang kerja adalah sesuatu yang mulia sehingga faktor sumber daya manusia dalam pelaksanaan kerja tidak boleh diabaikan. Hal tersebut terlihat dari semakin kecilnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia bukan hanya terfokus pada aspek teknologi dan ekonomi. Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang mendatangkan

profit (keuntungan) dan bermanfaat bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya saat ini. Perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya melakukan suatu bentuk kegiatan yaitu penempatan tenaga kerja atau karyawan yang memiliki tingkat kompeten yang berbeda-beda. Perbedaan kemampuan ini ditentukan berdasarkan hasil perekrutan (*recruitment*) dan kualifikasi (*qualification*) perusahaan. Bahkan untuk promosi jabatan itu sendiri ditentukan berdasarkan penempatan kerja itu sendiri. Penempatan kerja merupakan salah satu faktor penting yang tidak boleh diabaikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan salah menempatkan karyawan pada tempat yang bukan keahliannya maka kinerja karyawan tidak akan maksimal sehingga tujuan perusahaan tidak efektif dan tidak efisien. Kinerja dan penempatan karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Jika penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya maka kinerja karyawan akan maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Disamping itu, di dalam peningkatan tenaga kerja (karyawan) terdapat aspek lain demi tercapainya tujuan perusahaan yaitu pengembangan karir karyawan (*career development*). Ketika karyawan melakukan hal yang serupa dan secara berulang-ulang, hal tersebut akan berdampak buruk yang selanjutnya karyawan tersebut akan mengalami kejenuhan dalam bekerja. Untuk mencegah hal tersebut terjadi pasti diperlukan proses pengembangan karir karyawan. Yang dimana, menurut Hasibuan, Malayu SP, 2004:69 pengembangan karir adalah suatu usaha untuk

meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan pencapaian tujuan suatu perusahaan adalah mengenai Kinerja Karyawan. Salah satu perusahaan yang diduga kinerja karyawannya belum optimal adalah PT. Dhanar Mas Concer. PT. Dhanar Mas Concern merupakan perusahaan tekstil yang terintegrasi, dimana telah memiliki unit spinning, weaving, dyeing dan printing department sendiri. Dengan beragam pilihan produk dan dengan menggunakan kreatifitas dalam teknologi yarn twisting, weaving type, dan dyeing finishing, untuk menyediakan berbagai pilihan produk yang berkualitas dengan harga yang terjangkau. Perusahaan ini memiliki visi yang sangat kuat yaitu: “Menjadi perusahaan tekstil terbaik dengan produk terlengkap di dunia”. Sedangkan misinya yaitu: “Memenuhi kebutuhan masyarakat dunia akan produk tekstil yang berkualitas dengan harga terjangkau”.

Berdasarkan visi dan misi yang dimiliki PT. Dhanar Mas Concern merupakan perusahaan yang cukup besar, maka dirasa sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kinerja dari setiap karyawannya untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Fenomena yang terjadi, seringkali karyawan PT. Dhanar Mas Concern menunjukkan kinerja kurang optimal. Hal tersebut dapat tergambarkan pada tindakan, yaitu nilai rata-rata hasil kerja karyawan yang menurun. Berikut data nilai rata-rata hasil kerja karyawan di PT. Dhanar Mas Concern periode tahun 2009-2013, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1

Nilai rata-rata Hasil Kerja Karyawan PT. DHANAR MAS CONCERN

No.	Departemen	Nilai Rata-rata E [asil Kerja				
			2010	2011	2012	2013
1	Marketing Benang	85	82	84	85	83
2	Spinning	87	88	88	87	85
3	Accounting & Tax	78	76	78	79	77
4	Finance	78	75	77	76	73
5	Logistik	81	81	81	82	79
6	Purchasing	77	80	80	79	76
7	Personalia	87	86	84	85	81
8	Trainning & Development	86	85	88	87	84
9	General Affair	74	73	76	77	73
10	Information Technology	83	83	84	86	79
Total Nilai Hasil Kerja		81,6	80,9	82	82,3	79
Keterangan (%)		-	Turun	Naik	Naik	Turun

Berdasarkan data diatas, nilai rata-rata hasil kerja karyawan dikonfersikan dalam skala penilaian kerja yang ditetapkan PT. Dhanar Mas Concern sebagai berikut :

A = 90-100 —> Sangat Baik

B = 80-89 —> Baik

C = 70-79 —> Cukup Baik

D = 60-69 —> Buruk

E = 50-59 —> Sangat Buruk

Dari data diatas dapat dilihat nilai rata-rata basil kerja karyawan tiap departemen tidak stabil yaitu terjadi penurunan dan kenaikan. Jika dilihat dari total nilai rata-rata hasil kerja karyawan PT DHANAR MAS CONCERN pada

tahun 2009-2010 mengalami penurunan sebesar 1,08%. Sedangkan pada tahun 2010-2011 mengalami kenaikan sebesar 0,98%. Pada tahun 2011-2012 mengalami kenaikan lagi sebesar 0,99%. Namun pada tahun 2012-2013 mengalami penurunan yang cukup jauh yakni sebesar 1,41%. Sedangkan apabila dilihat berdasarkan skala penilaian hasil kerja, nilai rata-rata hasil kerja karyawan terendah terjadi pada tahun 2013 yaitu berada dalam kategori skala penilaian C yaitu Cukup Baik (70-79). Padahal tahun-tahun sebelumnya berada dalam kategori B yaitu Baik (80-89). Hal ini terjadi karena banyaknya karyawan yang produktivitas kerja dari setiap karyawannya masih belum optimal sehingga terlihat pada total nilai rata-rata hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang menurun.

Untuk itu, berdasarkan permasalahan tersebut peneliti mengambil judul **“Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dhanar Mas Concern Kabupaten Bandung”**.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian dan masalah yang terjadi pada PT. Dhanar Mas Concern Banjaran Kabupaten Bandung serta beberapa data yang telah diperoleh oleh peneliti, diidentifikasi bahwa penempatan kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan menjadi permasalahan pada PT. Dhanar Mas Concern Banjaran Kabupaten Bandung masih rendah, hal ini tercermin dari beberapa hal diantaranya:

1. Proses pengembangan karir yang kurang efektif. Kurangnya respon dari pihak perusahaan untuk mengembangkan karir karyawan yang mempunyai potensi untuk dikembangkan.
2. Terjadinya penurunan hasil kinerja di perusahaan yang sangat drastis, walaupun pada tahun 2011 dan 2012 mengalami kenaikan, namun kenaikan tersebut bisa dibilang tidak sebanding dengan penurunan hasil kerja karyawan yang terjadi pada tahun 2010 dan 2013.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dhanar Mas Concern ?
2. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Dhanar Mas Concern ?

3. Seberapa besar pengaruh penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Dhanar Mas Concern ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dhanar Mas Concern.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Dhanar Mas Concern.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Dhanar Mas Concern.

E. Manfaat penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan yang tidak diperoleh selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan peningkatan sumber daya manusia yang di dapat melalui perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan sehingga dapat dijadikan sumbangan pemikiran yang berarti dalam pengambilan keputusan.

3. Bagi Pihak Lain

Merupakan bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi. Khususnya mengadakan penelitian Sumber Daya Manusia.

F. Kerangka Pemikiran

a. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Penempatan kerja menjadi aspek penting karena merupakan proses yang di persyaratkan, sehingga diharapkan mendapat tenaga kerja yang sesuai dengan keahlian serta skill yang memenuhi.

Menurut Mari hot T. E. Hariandja (2005) menyatakan bahwa Penempatan merupakan proses penugasan/ pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/ jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

Menurut Mathis & Jackson (2006) menyatakan bahwa Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003) bahwa penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.

Menurut Hasibuan (2005) bahwa penempatan (placement)

karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

Menurut Sunyoto (2012), penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

Menurut Yani (2012), placement atau penempatan adalah penunjukkan kepada karyawan untuk menduduki atau melakukan pekerjaan baru.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja adalah proses pengisian jabatan baru atau jabatan berbeda yang sesuai dengan skil, kemampuan, serta keahliannya.

Menurut Sastrohadiwiryono (2005) maksud diadakan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Kemampuan
- b) Kecakapan
- c) Keahlian

Adapun dasar penempatan karyawan yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut (Tohardi 2002) :

1. Job Specification (Spesifikasi Pekerjaan), yaitu uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bias diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten.
2. Job Description (Uraian Pekerjaan). yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, dan kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

b. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja karyawan dapat juga dilakukan dengan pengembangan karir kerja karyawan agar lebih produktivitas dalam pekerjaan yang ditanggung. Menurut Hasibuan (2004) Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan, pengembangan karir menjadi aspek penting didalamnya, yang nantinya akan menjadikan promosi karyawan. Melalui pengembangan karir, kesempatan untuk meningkatkan karir karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

Pengembangan karir dapat disebut juga sebagai penyegaran didalam pekerjaan. Menurut Patricia Buhler (2001) Penyegaran pekerjaan (*Job Revitalization*) memberikan udara segar ke dalam pekerjaan yang ”basi” apabila tidak terdapat promosi bagi karyawan.

Menurut Undang-undang Nomor 43 Tahun 2003 tentang Pokok-pokok Kekaryawanan menerangkan pengembangan karir merupakan suatu proses/ kegiatan untuk membentuk dan mengembangkan sosok karyawan sesuai yang diharapkan organisasi melalui kegiatan peningkatan ketrampilan, kecakapan, sikap, dan mental sehingga karyawan mengalami kemajuan baik dari segi kehidupan, pekerjaan maupun jabatannya.

Bentuk-bentuk dari pengembangan karir menurut Bambang Wahyudi (2002) ini terdiri dari pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilannya. Pendidikan menekankan pada penekanan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan pelatihan lebih menekankan pada peningkatan keterampilan teknik pelaksanaan karyawan. Pelatihan (training) yang diberikan kepada karyawan operasional, sedangkan pendidikan (education) diberikan kepada karyawan manajerial.

c. Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Mengingat pentingnya dari kinerja itu sendiri, maka diperlukan manajemen kinerja. Manajemen kinerja adalah proses yang digunakan untuk memastikan karyawan bekerja searah dengan tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Dessler, (2000), Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2002), Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Chester I. Barnard dalam Suyadi Prawirosentono (2008:27-32), adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas dari suatu organisasi apabila tujuan suatu organisasi dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam hal ini otoritas adalah wewenang yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain (bawahannya) untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada masing-masing bawahan dalam suatu organisasi. Sedangkan

tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

3. Disiplin

Disiplin apabila taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan sebagai ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dimana karyawan bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaliknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan melakukan penempatan kerja yang sesuai serta pengembangan karir akan menjadikan hal positif bagi suatu organisasi atau perusahaan.

Selain itu dari penelusuran penulis dari penelitian terdahulu yang membahas tentang penempatan kerja, pengembangan karir karyawan, dan kinerja karyawan. dapat dilihat dari table dibawah ini:

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil	Perbandingan dan Kontribusi Bagi Peneliti
	Yovita Aldilaningsari (2013)	Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan di PT. Bank Jatim Cabang Malang dapat diperoleh hasil bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Jatim Cabang Malang. Semakin baik penempatan kerja karyawan, maka akan semakin tinggi produktivitas kinerja karyawan di PT. Bank Jatim Cabang Malang.	Memberikan kontribusi mengenai teori yang digunakan pada variable kinerja karyawan, dan memberikan sudut pandang yang berbeda terhadap pengaruhnya terhadap penempatan kerja.
	Patriyani Reida Seicalia (2012) v	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bank Agro cabang Bandung	Ada pengaruh yang positif signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bank Agro cabang Bandung. Bila Pengembangan Karir dilakukan dengan baik, maka Kinerja karyawan akan tinggi	Membantu peneliti dalam menemukan item-item atau indicator yang digunakan dalam penelitian berdasarkan teori yang digunakan, khususnya dalam variable Kinerja Karyawan
	Atkhan, A.Margono, Gunthar Riady (2013)	Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur	Kinerja yang ditunjukkan oleh Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur dari basil analisa data sebagai akibat dari pengaruh penempatan secara umum dapat dikatakan baik, pegawai memiliki tanggung jawab	Memberikan argumen dan hasil yang menguatkan bagi peneliti dalam pengaruhnya penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

			<p>yang baik terhadap pekerjaan. berani mengambil resiko serta senantiasa mengatur dan menentukan prioritas kerja secara konsisten, kualitas dan kuantitas pekerjaan juga baik, dimana setiap tugas dikerjakan dengan cepat, tepat sesuai waktu yang telah ditentukan, inisiatif juga ditunjukkan dalam bekerja, pegawai sering membantu rekan sekerja untuk menyelesaikan pekerjaan dan berani mengambil resiko dalam bekerja. Jadi disimpulkan Terdapat pengaruh positif serta hubungan yang kuat antara penempatan dengan kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, yang berarti bahwa semakin besar nilai variabel penempatan maka akan semakin besar nilai variabel kinerjanya, dan sebaliknya semakin kecil nilai variabel penempatan, maka akan semakin kecil pula nilai variabel kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan merupakan faktor</p>	
--	--	--	---	--

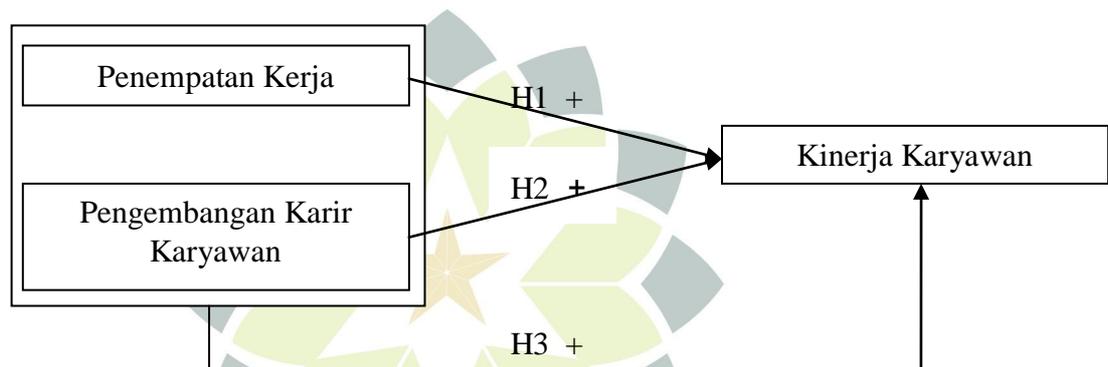
			yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	
	Rangga Satriana (2013)	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi (Pusdiklat Geologi) Bandung	Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di pusat pendidikan dan pelatihan geologi Bandung. Semakin efektif pengembangan karir tersebut, maka semakin baik kinerja karyawan kedepannya. Namun sebaliknya, apabila pengembangan karirnya kurang efektif maka kinerja nya pun tidak akan baik.	Memberikan wawasan pengetahuan kepada peneliti serta penambahan teoritis khususnya pada variabel pengembangan karir.
	Ni Made Candra Megita Atma Negara (2014)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014	Pengembangan karir karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (persero) Kabupaten Jembrana tahun 2014.	Memberikan kontribusi mengenai teori yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti.
	Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim, Siswidiyanto (2013)	Pengaruh Penempatan pegawai terhadap kinerja pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)	Penempatan pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Kabupaten Gresik dengan usulan dan permintaan dari tiap bagian dari Sekretariat Daerah yang membutuhkan pegawai baru.	Memberikan kontribusi dan memperkuat mengenai teori yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.

			<p>Kemudian calon-calon pegawai tersebut diseleksi apakah kualifikasinya memenuhi syarat pegawai yang dibutuhkan. jika memenuhi syarat, maka akan direkrut sebagai pegawai di bagian tersebut. Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik sudah cukup bagus, hal ini dilihat dari indikator kinerja yang terdiri dari pemenuhan target kuantitas kinerja, pemenuhan target kualitas kinerja, dan target waktu penyelesaian pekerjaan yang rata-rata dijawab dengan nilai 4 atau setuju oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keahlian terhadap kinerja pegawai secara simultan (bersama- sama).</p>	
	Sany Maya Rachmatika (2015)	Pengaruh Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Kota Yogyakarta	Evaluasi Pelatihan dan pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negri sipil kota Y ogyakata secara simultan.	Peneliti mendapatkan asupan teoritis dalam penelitian yang diteliti oleh peneliti khususnya pada variabel pengembangan karir (x) dan Kinerja karyawan (y)

Berdasarkan uraian diatas, maka dengan ini penulis menyampaikan model kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1.1

Model Kerangka Pemikiran



G. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dhanar Mas Concern di Kabupaten Bandung.

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Dhanar Mas Concern di Kabupaten Bandung.

H3 : Terdapat pengaruh secara simultan antara penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Dhanar Mas Concern di Kabupaten Bandung.