

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MANGGALA PRIMA SEJAHTERA DI JAKARTA**

Dira Karlina

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

*** dosen01553@unpam.ac.id**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Manggala Prima Sejahtera di Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 60 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel penempatan kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,762 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,793 dengan kriteria baik. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 10,594 + 0,717X$, dan nilai koefisien korelasi 0,789 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 62,2%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: *Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job placement on employee performance at PT. Manggala Prima Sejahtera in Jakarta. The method used is explanatory research with a sample of 60 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study, the work placement variable obtained an average score of 3,762 with good criteria. Employee performance variables obtained an average score of 3,793 with good criteria. Job placement has a positive and significant effect on employee performance with a regression equation value of $Y = 10.594 + 0.717X$, and a correlation coefficient value of 0.789 or has a strong level of relationship with a determination value of 62.2%. Hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Job Placement, Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting. Kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini, organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi, yang sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya.

Faktor pertimbangan yang tepat dalam penempatan seseorang dalam bidang tugas baik penempatan awal, pemindahan maupun promosi menjadi sangat penting dan menarik untuk dipelajari. Namun demikian dalam praktek, pertimbangan yang cermat dalam penempatan, perpindahan maupun promosi kurang mendapatkan perhatian yang proposional.

Pelaksanaan kinerja karyawan pada PT. Manggala Prima Sejahtera masih belum efektif disinyalir disebabkan oleh penempatan karyawan yang tidak optimal. Permasalahan tersebut disebabkan oleh penurunan kinerja dikarenakan tidak sesuai penempatan kerja karyawan, terdapat 4 hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal prestasi pekerja, keahlian, perilaku, kepemimpinan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan observasi awal peneliti melihat bahwa kinerja karyawan PT. Manggala Prima Sejahtera belum maksimal, hal ini terlihat dari pencapaian kinerja karyawan yang dicapai belum maksimal, Keahlian yang dimiliki karyawan belum dikeluarkan semuanya, Sikap dan Perilaku karyawan yang kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penempatan karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi disamping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Kesesuaian penempatan karyawan dengan bidang tugas sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang bersangkutan. Penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, kesesuaian orang dan pekerjaan berarti mencocokkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan orang dengan karakteristik pekerjaan (Sedarmayanti:2015).

Berkaitan dengan hal tersebut, seperti data tingkat pendidikan pada PT. Manggala Prima Sejahtera jelas perusahaan membutuhkan suatu penempatan tenaga kerja yang cermat dan tepat agar tetap dapat melaksanakan kegiatannya dengan baik dalam mencapai target kinerja karyawan pada bidang kerjanya, maka sebuah perusahaan apabila melaksanakan penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasar pada uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manggala Prima Sejahtera di Jakarta”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penempatan kerja pada PT. Manggala Prima Sejahtera di Jakarta ?.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Manggala Prima Sejahtera di Jakarta?.
3. Adakah pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Manggala Prima Sejahtera di Jakarta ?.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi penempatan kerja pada PT. Manggala Prima Sejahtera di Jakarta.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Manggala Prima Sejahtera di Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Manggala Prima Sejahtera di Jakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Penempatan Kerja

Penempatan atau *placement* merupakan penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat dan yang terpenting, penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan. Seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja karyawan. (Jackson, 2016).

2. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2016).

II. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 responden PT. Manggala Prima Sejahtera di Jakarta

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 60 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penempatan kerja (X)	60	30	49	37.62	4.559

Kinerja Karyawan (Y)	60	29	48	37.93	4.145
Valid N (listwise)	60				

Penempatan kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,762 dengan standar deviasi 4,559. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 48 dengan *rating score* sebesar 3,793 dengan standar deviasi 3,499. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.953	2.780		3.940	.000
	Penempatan kerja (X)	.717	.073	.789	9.774	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,594 + 0,717X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,594 diartikan jika penempatan kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 10,594 point.
- 2) Koefisien regresi penempatan kerja sebesar 0,717, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan penempatan kerja sebesar 0,717 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,717 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		Penempatan kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Penempatan kerja (X)	Pearson Correlation	1	.789**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=60

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,789 artinya penempatan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.622	.616	2.570

a. Predictors: (Constant), Penempatan kerja (X)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,622 artinya penempatan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 62,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.953	2.780		3.940	.000
	Penempatan kerja (X)	.717	.073	.789	9.774	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,774 > 2,002), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Penempatan kerja

Berdasarkan jawaban responden, variabel penempatan kerja diperoleh *rating score* sebesar 3,762 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,793 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

3. Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,594 + 0,717X$, nilai korelasi sebesar 0,789 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,774 > 2,002). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Variabel penempatan kerja diperoleh *rating score* sebesar 3,762 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,793 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,594 + 0,717X$, nilai korelasi sebesar 0,789 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 62,2% sedangkan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(9,774 > 2,002)$.

2. Saran

- a. Perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya sesuai dengan bidang pekerjaan sehingga karyawan merasa mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
- b. Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia C. Mawei., O. Nelwan, Y. Uhing, Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado, Universitas Sam Ratulangi.
- Arikunto, Suharismi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. PT. Rineka Cipta Edisi Revisi cetakan keempat belas.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. Alfabeta. Cetakan Pertama.
- H.J. Runtuwu., J. Lopian., Pengaruh Disiplin, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado, Universitas Sam Ratulangi.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Irianto, Jusuf. 2011. *Manajemen Personal & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE. Edisi Kedua, Cetakan Ketujuh Belas.
- Ilham, D. (2019). Implementing Local Wisdom Values in Bride and Groom Course at KUA Bara SubDistrict, Palopo City. *Jurnal Konsepsi*, 8(1), 1-9.
- Ilham, D. (2019). Menggagas Pendidikan Nilai dalam Sistem Pendidikan Nasional. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 8(3), 109-122.
- Julia A., N. Aziz, M. Yunus, Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, Universitas Syiah Kuala.
- L.W. Goni., Adolfini., J. Sumarauw., Pengaruh pelatihan, penempatan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo kantor pusat Manado, Universitas Sam Ratulangi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Rermaja Rosdakarya. Cetakan kedua belas.
- Mangkuprawira, Sjafr. Tb. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta. Ghalia Indonesia. Cetakan Pertama (Edisi Kedua) Oktober.
- Marwansyah, 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Edisi Kedua. CV. Alfabeta.

Bandung

- Mathis, L. Robert dan John H. Jackson.. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press. Cetakan Sepuluh.
- Permatasari, R. J. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 410-418.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sugiyono.2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta. Cetakan ke dua belas.
- Sunarsi, D. (2019). Penerapan MSDM Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam menyongsong Revolusi 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 221-233.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana. Edisi pertama. Cetakan pertama.
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187-196.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. Edisi keempat.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar. Cetakan kedua.
- Winata, H. (2019). Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk.(Bank Bjb) Cabang Bsd–Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 212-223.
- Winda J. Rori, P.A, Mekel., I. Ogi., Pendidikan, Pelatihan, dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kota Manado, Universitas Sam Ratulangi.