

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASTRA MOBILINDO CIKUPA

¹E. Nurzaman AM*

¹ Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Alamat Surat

Email: warek1@unpam.ac.id*

Article History:

Received: 07-Maret-2020; Received in Revised: 25-April-2020; Accepted: 27-April-2020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Mobilindo Cikupa. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 96 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 3,42 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,83 dengan kriteria baik. Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 9,320 + 0,853X$, dan nilai koefisien korelasi 0,774 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 55,9%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work placement on employee performance at PT. Astra Mobilindo Cikupa. The method used is explanatory research with a sample of 96 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study, the Job Placement variable obtained an average score of 3.42 with good criteria. Employee performance variables obtained an average score of 3.83 with good criteria. Job placement has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 9.320 + 0.853 X$, and the correlation coefficient value of 0.774 or has a strong level of relationship with a determination value of 55.9%. Hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Job Placement, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dewasa Memasuki era globalisasi, 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. Astra Mobilindo Cikupa masih belum efektif disinyalir disebabkan oleh penempatan karyawan yang tidak optimal. Permasalahan tersebut disebabkan oleh penurunan kinerja dikarenakan tidak sesuainya 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. Astra Mobilindo Cikupa belum maksimal, hal ini terlihat dari pencapaian Prestasi Kerja karyawan yang dicapai belum maksimal, Keahlian yang dimiliki karyawan belum dikeluarkan semuanya, Sikap dan Perilaku karyawan yang kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, dan Pengaruh Kepemimpinan dalam kinerja karyawan masih kurang.

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:2016).

Berkaitan dengan hal tersebut, seperti data tingkat pendidikan pada PT. Astra Mobilindo Cikupa dibawah ini, juga membutuhkan suatu penempatan tenaga kerja yang cermat dan tepat agar tetap dapat melaksanakan kegiatannya dengan baik dalam mencapai target kinerja karyawan pada bidang kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, maka sebuah perusahaan apabila melaksanakan penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. RUMUSAN MASALAH

- a. Bagaimana Penempatan Kerja pada PT. Astra Mobilindo Cikupa ?.
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Astra Mobilindo Cikupa ?.
- c. Adakah pengaruh antara Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Mobilindo Cikupa ?.

3. TUJUAN PENELITIAN

- a. Untuk mengetahui kondisi Penempatan Kerja pada PT. Astra Mobilindo Cikupa.
- b. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Astra Mobilindo Cikupa.
- c. Untuk mengetahui pengaruh antara Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Mobilindo Cikupa.

4. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 96 responden yaitu karyawan PT. Astra Mobilindo Cikupa.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 96 responden.

3. Jenis Penelitian

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

4. Metode Analisis Data

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

5. 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)	96	28	44	34.24	3.907
Kinerja Karyawan (Y)	96	29	49	38.35	4.304
Valid N (listwise)	96				

Penempatan Kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,42 dengan standar deviasi 4,019. 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* 49 dengan *rating score* sebesar 3,83 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

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.320	2.465		3.781	.000
	Penempatan Kerja (X)	.853	.072	.774	11.856	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,320 + 0,853X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,320 diartikan jika Penempatan Kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 9,320 point.
- 2) Koefisien regresi Penempatan Kerja sebesar 0,853, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Penempatan Kerja sebesar 0,853 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,853 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

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

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

Correlations ^b			
		Penempatan Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Penempatan Kerja (X)	Pearson Correlation	1	.774**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=96

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,774 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	.774 ^a	.599	.595	2.739

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,559 artinya Penempatan Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 55,9% terhadap kinerja karyawan.

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	t
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	9.320	2.465		3.781
Penempatan Kerja (X)	.853	.072	.774	11.856

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,856 > 1,985), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

6. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Penempatan Kerja

Berdasarkan jawaban responden, variabel Penempatan Kerja diperoleh *rating score* sebesar 3,42 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 3,83 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 $Y = 9,320 + 0,853X$, nilai korelasi sebesar 0,774 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,856 > 1,985). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

7. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Variabel Penempatan Kerja diperoleh *rating score* sebesar 3,42 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,83 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,320 + 0,853X$, nilai korelasi sebesar 0,774 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar

55,9% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($11,856 > 1,985$).

2. Saran

- a. Indikator kemampuan, untuk saat ini masih ada kesalahan kerja yang dilakukan dalam setiap pekerjaan yang diberikan terlihat dari hasil kuesioner yang disebar menghasilkan persentase yang cukup untuk kesalahan dalam setiap pekerjaan. Kedepannya agar dapat ditingkatkan lagi kemampuan dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan.

Indikator kinerja karyawan, untuk meningkatkan kinerja kedepan selain memperhatikan sikap dan kehandalan karyawan agar dapat tercipta kinerja yang lebih baik, perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi, lingkungan pekerjaan, pemberian insentif, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

8. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M (2014) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Andrianto, S., & Wijoyo, H. (2020). Rancang Bangun Sistem Informasi Siswa Berbasis Web di Sekolah Minggu Buddha Vihara Dharmaloka Pekanbaru. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 1(2), 83-90.
- Algifari. (2015). *“Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga
- Bejo Siswanto (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru.
- Dessler, G. (2006.) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid II)*. Jakarta: Indeks.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fahmi, Irham. (2013). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta. Cetakan Pertama.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta Bumi Aksara.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko T. Hani, (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Haudi, H. W., & Cahyono, Y. (2020). Effect Of Product Innovation and Marketing Strategy on Consumer Purchase Decisions In Indonesia's Lightweight Roof Steel Industry. *Journal of Critical Reviews*, 7(13), 4147-4155.
- Haudi, H. W., & Cahyono, Y. (2020). Analysis of Most Influential Factors to Attract Foreign Direct Investment. *Journal of Critical Reviews*, 7(13), 4128-4135.
- H Wijoyo, SL Marpaung. (2020). The Influence Of Quality Information And Reputation Of Tix Id Application Toward The Interest Of Purchase Tickets Online In Xxi Cinema Ciputra Seraya Mall Pekanbaru City. *Jurnal Suluh Pendidikan* 8 (2), 9-21
- Imam Ghozali (2017). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Irianto, Jusuf.2011. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manuisa*. Yogyakarta: BPFE. Edisi Kedua, Cetakan Ketujuh Belas.
- Istijanto (2014) *“Riset Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka

- Jasmani, J., & Paeno, P. (2019). The Effect of Leadership and Competence on Lecturer Performance and Its Implications on Student Learning Motivation at Pamulang University. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 1(4).
- Luthans Fred (2014) *Organizational Behavior*, Ney York: McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- 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..
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih (2015). "Menguasai Statistik Multivariat". Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudjana (2014) "Metode Statistika", Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), "Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D". Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014). "Metode Riset Pemasaran". Bandung: Alfabeta
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 14-31.
- _____. (2019). Penerapan MSDM Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam menyongsong Revolusi 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 221-233.
- _____. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press
- 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.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Cetakan kedua.
- Wijoyo, H. (2020). Analisis Pengendalian Internal Dalam Pemberian Kredit Pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Indomitra Mandiri. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 1(4), 157-162.
- Wijoyo, H. (2019). Perancangan Sistem Informasi Pengelolaan Data Warga Binaan Sosial Di UPT. Bina Laras Dinas Sosial Provinsi Riau. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 10(2), 2226-2233.
- Wijoyo, H., & Nyanasuryanadi, P. (2020). Analisis Efektifitas Penerapan Kurikulum Pendidikan Sekolah Minggu Buddha Di Masa Pandemi COVID-19. *JP3M: Jurnal Pendidikan, Pembelajaran dan Pemberdayaan Masyarakat*, 2(2), 166-174.