

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA SARANA SUKSES UTAMA DI JAKARTA

*EFFECT OF WORK PLACEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MAIN
SUCCESS FACILITIES PARTNERS IN JAKARTA*

Haerofiatna¹, Nurjaya², Norman Yachya³, Nur Ainiyah Dini Rizki⁴

¹Universitas Primagraha, Jl. Raya Trip Jamak Sari, Sumurpecun, Serang

²Universitas Suryakencana, Jl. Pasir Gede Raya Cianjur

³Internasional University Liasion Indonesia, Jl. BSD Green Office Park Tangerang

⁴ Universitas Pendidikan Indonesia , Jl. Dr Setiabudhi Bandung

Email: haerofiatna@primagraha.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Sarana Sukses Utama di Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 56 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 3,375 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,827 dengan kriteria baik. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 9,442 + 0,854X$, dan nilai koefisien korelasi 0,730 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 53,3%. 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. Mitra Sarana Utama Success in Jakarta. The method used is explanatory research with a sample of 56 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study variable work placement obtained an average score of 3.375 with good criteria. the performance variable obtained an average score of 3.827 with good criteria. Work placement has a positive and significant effect on employee performance with the value of the regression equation $Y = 9.442 + 0.854X$, and the value of the correlation coefficient is 0.730 or has a strong relationship level with a determination value of 53.3%. Hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$.

Keyword: Job placement, Employee Performance.

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan. Menurut Mathis & Jackson (2006:262) penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Penempatan karyawan dalam posisi jabatan yang tepat akan membantu perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan yang diharapkan. Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan Hasibuan (2005:63) bahwa “penempatan harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “*the right man on the right place and the right man behind the job*”. Faktor yang harus dipertimbangkan perusahaan dalam penempatan kerja adalah pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan. Faktor tersebut dibutuhkan perusahaan untuk menjalankan kegiatan-kegiatan perusahaan agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Gomez (2003:94) bahwa “pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*abilities*), kecakapan (*skills*), dan beberapa karakteristik lainnya (faktor-faktor kepribadian, sikap, ketangkasan, atau karakteristik fisik dan mental yang diperlukan bagi pekerjaan) dibutuhkan untuk pelaksanaan tugas-tugas”.

Dengan demikian tidak dapat dipungkiri bahwa kesesuaian penempatan kerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam perusahaan, sehingga apabila diabaikan akibatnya akan merugikan perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan karena dapat berakibat rendahnya kemampuan dan kemauan karyawan untuk menyelesaikan tugas.

PT. Mitra Sarana Sukses Utama merupakan anak perusahaan yang bergerak dibidang pariwisata. Yang memiliki konsep memiliki konsep “*Fun and Study*” yaitu obyek wisata pembelajaran tentang lingkungan hidup dengan nuansa alam yang berisi tentang ekosistem, permainan, dan taman burung yang lengkap dan bertaraf internasional. Dalam melaksanakan penempatan kerja, PT. Mitra Sarana Sukses Utama sudah menempatkan karyawan pada posisi jabatan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawannya dan manajemen perusahaan merasa tingkat kinerja karyawan sudah cukup baik, namun masih terdapat beberapa karyawan yang ditempatkan pada posisi jabatan yang tidak sesuai dengan pengetahuan, keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.

Pada umumnya perusahaan harus mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dengan menempatkan karyawan dalam posisi jabatan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki agar karyawan memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan menurut Komarudin yang dikutip oleh Suwatno (2003:24) bahwa “penempatan pekerjaan karyawan pada jabatan yang tepat akan berdampak pada setiap karyawan, mereka dapat bertugas dengan efisien,

dapat mengembangkan diri untuk berprestasi dan merasa puas”. Oleh karena itu, penempatan kerja yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan perlu dilakukan pada karyawan PT. Mitra Sarana Sukses Utama agar karyawan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Sarana Sukses Utama di Jakarta”

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana penempatan kerja pada PT. Mitra Sarana Sukses Utama di Jakarta ?.
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Mitra Sarana Sukses Utama di Jakarta ?.
- c. Adakah pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Sarana Sukses Utama di Jakarta ?.

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui kondisi penempatan kerja pada PT. Mitra Sarana Sukses Utama di Jakarta.
- b. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Mitra Sarana Sukses Utama di Jakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Sarana Sukses Utama di Jakarta.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah responden yang berjumlah 56 responden PT. Mitra Sarana Sukses Utama di Jakarta

1. 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 56 responden.

2. Jenis Penelitian

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

3. Metode Analisis Data

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

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)	56	29	44	33.75	3.782
Kinerja Karyawan (Y)	56	29	49	38.27	4.425
Valid N (listwise)	56				

Penempatan kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,375 dengan standar deviasi 3,782. 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 3,827 dengan standar deviasi 4,425. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Analisis Kuantitatif.

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	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.442	3.696		2.554	.013
Penempatan kerja (X)	.854	.109	.730	7.846	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,442 + 0,854X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,442 diartikan jika penempatan kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 9,442 point.
- 2) Koefisien regresi penempatan kerja sebesar 0,854, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan penempatan kerja sebesar 0,854 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,854 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.

		Correlations^b	
		Penempatan kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Penempatan kerja (X)	Pearson Correlation	1	.730**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=56

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,730 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	.730 ^a	.533	.524	3.053

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,533 artinya penempatan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 46,7% 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 penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

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

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	9.442	3.696		2.554	.013
	Penempatan kerja (X)	.854	.109	.730	7.846	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,846 > 2,002$), 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 3,375 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 3,827 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 $Y = 9,442 + 0,854X$, nilai korelasi sebesar 0,730 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,846 > 2,002$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Variabel penempatan kerja diperoleh *rating score* sebesar 3,375 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,827 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,442 + 0,854X$, nilai korelasi sebesar 0,730 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 53,3% sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,846 > 2,002$).

2. Saran

- Perusahaan harus mampu menempatkan karyawan pada bidang kerja dan divisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahliannya
- Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. M (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- AM, E. N., *et al.* (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Standarisasi Dan Pengendalian Mutu Kementerian Perdagangan. *Diklat Review: Jurnal manajemen pendidikan dan pelatihan*, 4(3), 220-226.
- 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.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- 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.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) “*Riset Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- 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.
- Marimin, M., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Finance Multi Abadi di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(1), 15-21.
- Nurjaya, N., *et al.* (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Sarana Sukses Utama di Jakarta

Haerofiatna, Nurjaya, Norman, Nur Ainiyah

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.

Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.