

HUBUNGAN PENEMPATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SHENG JEOU INDONESIA CIKANDE-SERANG TAHUN 2022

Indah Ratnawati^{1*}, Pramudi Harsono², Wahyu Widodo³

*^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa
Indahratna502@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Situs Sheng Jeou Indonesia Cikande-Serang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif atau analisis data statistik. Yang dimaksud dengan pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang menitikberatkan pada penyajian data dalam bentuk angka-angka atau penskoran (scoring) secara kuantitatif dengan menggunakan statistik. Sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga totalnya adalah 60 sampel. Hasil uji t Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu (12,533 > 1,67) artinya Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan uji t lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung < t tabel (-1,868 < 1,67) artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan (uji f) diperoleh nilai f hitung > f tabel (659.466 > 2.76) artinya H_a diterima sehingga penempatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R-Square sebesar 0,959% atau 95,9%, sisanya 4,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : penempatan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Placement and Work Environment on Employee Performance of PT. Sheng Jeou Indonesia site Cikande-Serang. The research method used is a quantitative approach or statistical data analysis. What is meant by quantitative approach is research that focuses on presenting data in the form of numbers or quantitatively scored (scoring) using statistics. The sample used is saturated sampling, so the total is 60 samples. The results of the t-test of Work Placement on Employee Performance obtained the value of t count > t table, namely (12,533 > 1,67) meaning that Work Placement has an effect on Employee Performance. While the t-test of the work environment on employee performance obtained the value of t count < t table (-1.868 < 1.67) meaning that the work environment has no effect on employee performance. Simultaneous research results (f test) obtained the value of f arithmetic > f table (659.466 > 2.76) meaning that H_a is accepted so that work placement and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance. The R-Square value is 0.959% or 95.9%, the remaining 4.1% is influenced by variables not examined in this study.

Keywords : work placement, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan. Arus perubahan yang begitu cepat dan terus menerus mengharuskan manajemen mampu mendorong dan menggiring organisasi untuk mampu mengikuti akselerasi, beradaptasi dengan lingkungan serta trend perubahan.

Faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah kinerja. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Aurelia Potu dalam jurnal Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Michael Armstrong dalam Emron edison menyebutkan kinerja sebagai “ *performance management can be defined as a systematic process for improving organizational performance by developing the performance of individual and team*” (manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim).

Penempatan kerja yang benar juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga sumber daya manusia yang ada mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang dalam posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaannya. Penempatan karyawan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain. Ketepatan atau ketidaktepatan penempatan seseorang dalam suatu bidang tugas atau jabatan tertentu akan sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya. Iklim organisasi atau

lingkungan kerja adalah situasi dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Penempatan kerja juga bisa menjadi sebuah permasalahan bagi karyawan PT.Sheng Jeou Indonesia. Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap karyawan dapat memiliki kompetensi yang berbeda-beda, tingkat pendidikan maupun kesesuaian pendidikan dengan pekerjaannya atau jabatannya. Sehingga dengan adanya penempatan kerja diharapkan dapat mempermudah perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan.

Lingkungan kerja diduga mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku karyawan. Secara umum lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dimana karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja penting mendapat perhatian dari perusahaan karena dilihat dari peranannya lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja karyawan akan merasa betah berada didalam lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan, dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sheng Jeou Indonesia Cikande-Serang 2022
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sheng Jeou Indonesia Cikande-Serang 2022
3. Untuk mengetahui secara simultan (bersama-sama) pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sheng Jeou Indonesia Cikande-Serang 2022

METODE PENELITIAN

Jenis dan sumber data

Metode penelitian adalah tata cara bagaimana suatu penelitian dilaksanakan yang digunakan untuk memecahkan suatu permasalahan. Begitu pula dalam penelitian ini, maka diperlukan metode yang tepat untuk memecahkan masalah yang telah dirumuskan terdahulu agar hasil penelitian yang dicapai sesuai dengan tujuan penelitian. Pada dasarnya metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan data dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey. Penelitian survey merupakan penelitian lapangan yang dilakukan terhadap beberapa sampel dari suatu populasi tertentu yang pengumpulan datanya

dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Sedangkan pendekatan yang peneliti pergunakan adalah pendekatan deskriptif-kuantitatif

Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah mencakup semua karyawan baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di PT. Sheng Jeou Indonesia Cikande - Serang tahun 2022 yang berjumlah 60 orang. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Menurut Sugiono *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Analisis Data

Uji asumsi klasik

Untuk memperoleh hasil regresi berganda yang baik maka digunakan uji asumsi klasik, yaitu:

Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, atau rasio. Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan uji statistic Kolmogorov–Smirnov, dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

H_0 = data residual berdistribusi normal.

H_a = data residual tidak berdistribusi normal.

Jika nilai signifikansi dari nilai Kolmogorov – Smirnov dibawah 0,05 ($\alpha = 5\%$) maka H_0 ditolak, artinya data residual terdistribusi tidak normal dan sebaliknya jika nilai signifikansi dari nilai Kolmogorov – Smirnov di atas 0,05 maka H_0 diterima, artinya data residual terdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas merupakan suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel independen dinyatakan sebagai kontribusi linier dari variabel independen lainnya. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mengetahui variabel tersebut tidak ada multikolinieritas, dapat diketahui dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) yaitu nilai *tolerance* < 1 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi homoskedastisitas atau

tidak terjadi Heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastis atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dipergunakan metode grafik (*scatterplot*) maupun koefisien regresi dari masing-masing variabel independen terhadap absolut residunya. Dasar analisis dengan metode grafik (*scatterplot*)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linera berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variable independen secara bersama–sama dengan variable dependen, yaitu antara variable X dan variable Y dengan model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = variable dependen (Kinerja Karyawan)

a = konstanta

b₁ = Koefisien regresi Penempatan Kerja

b₂ = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

(CRM) X₁= variable independen/ Penempatan Kerja

X₂= variable independen / Lingkungan Kerja

Uji Statistik

Uji statistik dalam penelitian ini meliputi uji T, uji F dan uji koefisiensi determinasi (R) dimana uji statistik ini melihat apakah kualitas produk dan distribusi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keputusan pembelian

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasivariabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel independen. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila R = 0 berarti diantara variabel bebas (independent variable) dengan variabel terikat (dependent variabel) tidak ada hubungannya, sedangkan bila R = 1 berarti antara variabel bebas (independent variable) dengan variabel terikat (dependentvariable) mempunyai hubungan kuat. Rumus Uji koefisein determinasi sebagai berikut adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Kd = koefisien determinasi

R = nilai dari koefisiensi korelasi

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%) ; 0,05 (5%) dan 0,10 (10%). Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas < 0,05, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus uji stimultan F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R² : Kondisi Regresi

n : Jumlah Sampel

k : Jumlah Variabel Independen

Hipotesis

H1. Penempatan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H3. Penempatan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam hal ini, deskripsi data dan menggambarkan data yang ada guna memperoleh bentuk responden, sehingga penelitian ini lebih mudah dimengerti orang lain yang tertarik dengan hasil penelitian yang dilakukan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan

teknik statistik deskripsi. Tujuan dilakukan analisis deskripsi dengan menggunakan teknik statistik untuk meringkas data agar menjadi lebih mudah dilihat dan dimengerti

Uji validitas dan reliabilitas

Semua variabel dalam penelitian ini valid. Hal tersebut berdasarkan nilai korelasi yang diperoleh lebih besar dari 0.210 bahwa antara masing – masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan. Bahwa ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini sesuai dengan uji reliabilitas, yang menunjukkan bahwa semua variabel koefisien alpha yang cukup besar diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan konsep pengukuran masing - masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item pada masing - masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil regresi linier berganda yang baik maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik, yaitu :

Uji Multikolinieritas

Ketentuan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka terdapat korelasi yang terlalu besar di antara salah satu variabel independent dengan variabel-variabel independent yang lain (terjadi multikolinieritas).
- b. Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Colliearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	PENEMPATAN KERJA	.113
	LINGKUNGAN KERJA	.113
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN		

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai VIF sebesar $8,834 < 10$ dan nilai tolerance sebesar $0,113 > 10$.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik di atas dapat terlihat bahwa distribusi angka data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Semua koefisien regresi untuk semua variabel bertanda positif, hal ini menggambarkan bahwa jika Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja di tingkatkan maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.520	1.152	
PENEMPATAN KERJA	1.034	.083	1.140
LINGKUNGAN KERJA	-.169	.090	-.170

Pada penelitian ini menggunakan model persamaan, dari tabel Coefficient diperoleh angka persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,520 + 1,034 X_1 + (-0,169) X_2$$

Adapun persamaan regresi di atas berarti sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 1,520 menunjukkan bahwa jika variabel Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja diasumsikan konstan atau sama dengan nol maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
- Koefisien regresi variabel Penempatan Kerja sebesar 1,034. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai Penempatan Kerja yang dihasilkan, Kinerja Karyawan akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar -0,169. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila semakin kecil nilai Lingkungan Kerja yang dihasilkan, maka Kinerja Karyawan akan menurun.

Analisis Korelasi

Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi

	Penempatan Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Penempatan Kerja	Pearson Correlation	1	.955**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.955**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.978**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	60	60

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

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi Penempatan Kerja 0,00 dan Lingkungan Kerja 0,00 dapat dikatakan bahwa kedua variabel bebas terdapat hubungan dengan Kinerja Karyawan. Nilai Penempatan Kerja *Pearson Correlation* 0.978 dan Nilai Lingkungan Kerja

Pearson Correlation 0.919 maka dalam pedoman derajat hubungan dapat dikatakan nilai *Pearson Correlation* Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja masuk ke dalam kategori korelasi sangat kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979 ^a	.959	.957

Interpretasi dari *Model Summary* yaitu, nilai *R Square* sebesar 0.959, model yang dibangun menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh sebesar 95,9% dan sisanya 4.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji T Hipotesis Pertama Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5. Hasil Uji T Hipotesis Pertama

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.520	1.152		1.320	.192
PENEMPATAN KERJA	1.034	.083	1.140	12.533	.000
LINGKUNGAN KERJA	-.169	.090	-.170	-1.868	.067

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat di ketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0.00 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 12,533 >$ nilai $t_{tabel} 1.671$ sehingga dapat di simpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y .

Uji T Hipotesis kedua Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 6. Hasil Uji T Hipotesis Kedua

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.520	1.152		1.320	.192
PENEMPATAN KERJA	1.034	.083	1.140	12.533	.000
LINGKUNGAN KERJA	-.169	.090	-.170	-1.868	.067

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat di ketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,067 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -1,868 >$ nilai $t_{tabel} 1.671$ sehing dapat di simpulkan bahwa H_2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X_2 terhadap Y .

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	M	F	Sig.
1 Regression	2047.513	2	1023.757	659.466	.000 ^b
Residual	88.487	57	1.552		
Total	2136.000	59			

Berdasarkan hasil tabel di atas maka diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0.05$ dan nilai $F_{hitung} 659,466 > F_{tabel} 2.76$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 di terima yang berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y .

Hubungan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan uji t secara parsial untuk variabel Penempatan Kerja didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai sebesar $12.533 > 1.671$, maka hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Penempatan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, hal ini juga dipertegas dengan nilai signifikan yaitu $0.000 < 0.05$. Hasil ini sesuai dengan penelitian Nasib dan Martin (2018) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli, dimana Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan uji t parsial untuk variabel Lingkungan Kerja didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai sebesar $-1.868 > 1.671$, maka hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini juga dipertegas dengan nilai signifikansi yaitu $0.067 > 0.05$. Hasil ini sesuai dengan jurnal Dadang Suparman, S.Pd.I., MM (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan kerja, Pengetahuan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di CV perdana mulia desa caringin kulon kecamatan caringin kabupaten sukabumi, dimana Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan melalui perhitungan statistik dengan uji F . secara simultan didapat hasil $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan nilai $659.466 > 2.76$ yang berarti bahwa secara bersamaan variabel Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif. Hasil ini sesuai dengan penelitian Hiskia Jonest Runtuuwu, Joyce Lopian, dan Lucky Dotulong (2015) dengan judul Pengaruh Disiplin, Penempatan, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado, dimana Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan uji t secara parsial untuk variabel Penempatan Kerja didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai sebesar $12.533 > 1.671$, maka hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Penempatan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, hal ini juga dipertegas dengan nilai signifikan yaitu $0.000 < 0.05$. Hasil ini sesuai dengan penelitian Nasib dan Martin (2018) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli, dimana Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan arti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y .

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah diperoleh, maka penulis dapat menarik kesimpulan antara lain : (1) Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menggunakan perhitungan SPSS Versi 25 dapat dilihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12.533 > 1.671$) dan nilai signifikan $< \alpha$ ($0.000 < 0.05$), maka bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi kesimpulannya untuk model penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sheng Jeou Indonesia, karena secara perhitungan parsial uji hipotesis variabel penempatan kinerja memperoleh nilai yang tinggi; (2) Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menggunakan perhitungan SPSS Versi 25 dapat dilihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-1.868 > 1.671$) dan nilai signifikan $< \alpha$ ($0.067 > 0.05$), maka bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jadi kesimpulannya untuk model penelitian ini diperoleh bahwa tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sheng Jeou Indonesia.; (3) Berdasarkan hasil uji hipotesis khususnya dengan model penelitian ini yang menggunakan perhitungan SPSS Versi 25 secara simultan dapat dilihat nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($659.466 > 2.76$) dan nilai signifikan $< \alpha$ ($0.000 < 0.05$), maka bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian dapat dilihat juga dari Nilai R-Square 0.959 atau 95,9% dan sisanya 4,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jika dilihat dari hasil akhir perhitungannya hanya hipotesis ketiga yang memperoleh hasil yang tinggi.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang akan menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan PT Sheng Jeou Indonesia maupun bagi penelitian selanjutnya : (1) Saran bagi PT Sheng Jeou Indonesia adalah agar lebih memperhatikan Penempatan Kerja, supaya karyawan mampu beradaptasi dengan minat yang sesuai dengan jobdesk yang dikerjakan; (2) Hal kedua yang perlu dibenahi ialah suasana kerja harus terjalin dengan baik terhadap semua karyawan disetiap departemen agar situasi yang nyaman dapat diperoleh setiap karyawan PT Sheng Jeou Indonesia sehingga menciptakan hasil kinerja yang baik; (3) Kinerja karyawan yang baik dapat mempengaruhi hasil kerja yang baik agar bisa meningkatkan kualitas nilai perusahaan; (4) Penting nya memberikan tugas kerja sesuai dengan jobdesk yang diambil; (5) Lebih memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan bisa memberikan hasil kinerjanya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama. P.14 - P.20
- Azhari, IK. Kusuma Wijaya. Pengaruh Penempatan dan Lingkungan terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah VIII, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol 6. No 1 (2021). P.90 – P.91
- Dwi Agung Nugruho Arioanto, 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pengajar, *Jurnal Economia*. Vol 9. No 02. P.192 - P.195
- Emron Edson, Yohny Anwar, Imas. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. P 230
- Faris Afif, Connie Chairunnisa, Pahman Habibi (2020), Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Gema Insani Press Depok, *Jurnal DIMENSI* Vol.9 No.1 Maret 2020, Hal. 163-177, ISSN: 2085-9996
- Genot Agung Busono, 2016. Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT . Persada Sawit Mas (Psm) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir , Muqtashid , Vol I , No. 01, P.100
- H.J. Runtuuwun, J.Lapian, L.Dotulong.. Pengaruh Disiplin, Penempatan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan terpadu Kota Manado, *Jurnal EMBA*, Vol 3 No.3 (2015). P.81-89
- Hiskia, Joyce, Lucky, 2015. Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 3 No.3. P 83
- Jajang Adifta, 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol 2 No.4 P.837
- Malayu Hasibuan. 2016. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara. P.179-180
- Mila Badriyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia, P.123
- N.P. Rahmawanti., Bambang Swasto., Arik Prasetya. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 8. No 2. P 1
- Rima Nur Ainnisya, Isnurrini Hidayat Susilowati, 2018. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan, *Widya Cipta*, Vol 2 No.1 P.134
- Sudarmanto, 2018. *Kinerja dan Pengembangan KOMPETENSI SDM*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar. P 11-12
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. P. 2 - P.12
- Suwatno dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. P.218
- Tjutju Yuniarsih, Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta. P. 116
- Umi Kaltsum, 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *JOM FISIP*. Vol 3 No. 2 P.7

Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, Nunung Ayu Sofianti, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI. P 47 – P 59

Yulyanto Arbin, Skripsi : *Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*, (Malang: Universitas Brawijaya,2019), P.20 – P.22