

Artikel Indah Ismiyanti Meiyana.docx

by

Submission date: 17-Jan-2022 07:26PM (UTC+0700)

Submission ID: 1742969834

File name: Artikel Indah Ismiyanti Meiyana.docx (80.46K)

Word count: 2369

Character count: 17168

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. PLYWOOD KAYU LESTARI KOTA MOJOKERTO

Indah Ismiyanti Meiyana¹⁾, Dewi Andriani^{*2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: 172010200250@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of job placement and job satisfaction on employee performance with employee engagement as an intervening variable at PT. Sustainable Wood Plywood in Mojokerto. This research uses quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 120 male employees at PT. Plywood Kayu Lestari in Mojokerto City. The analytical tool used in this study, namely path analysis techniques (path analysis) with the help of statistical software. The primary data in this study were obtained from a questionnaire whose measurement was using a Likert scale which was tested for validity and reliability.*

Keywords – *Job Placement, Job Satisfaction, Employee Performance, Employee Engagement.*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening PT. Plywood Kayu Lestari di Kota Mojokerto. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 120 karyawan laki-laki saja pada PT. Plywood Kayu Lestari di Kota Mojokerto. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu teknik analisis jalur (path analysis) dengan bantuan software statistic. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari kuisioner yang pengukurannya menggunakan skala likert yang diuji validitas dan reliabilitas.*

Kata Kunci – *Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan dan Employee Engagement.*

How to cite: Indah Ismiyanti Meiyana, Dewi Andriani (2022) Pengaruh Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *IJCCD* 1 (1). doi: 10.21070/ijccd.v4i1.843

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perkembangan perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus berkontribusi untuk mencapai kesuksesan. Baik atau buruknya sumber daya manusia yang berkontribusi yang dapat diukur melalui kinerjanya.

Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kualitas kinerja sumber daya manusia baik secara individu maupun tim. Dalam proses kinerja diperlukan dua orang atau lebih untuk bekerja sama guna menciptakan atau membentuk suatu nilai dengan pemahaman bahwa nilai tersebut dapat tercapai secara efisien apabila keduanya bekerja sama daripada bekerja secara individual. Kinerja karyawan merupakan prestasi aktual karyawan jika dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Ketika perusahaan dapat memberi apa yang diinginkan oleh karyawan maka kinerja mereka akan mengalami peningkatan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu semangat, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, rekan kerja, dan komitmen [1].

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja selain employee engagement dan penempatan kerja. Karyawan yang telah merasa puas akan lebih berkinerja secara baik. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja para karyawan yang telah merasa puas dengan pemberian insentif, motivasi, penghargaan ataupun keuntungan yang lain yang selalu lebih produktif dalam bekerja di perusahaan. Selain itu kepuasan kerja juga sangat berdampak langsung pada aspek-aspek yang dimiliki oleh karyawan yang berupa komitmen, produktivitas dan kinerja.

Di masa pandemi seperti ini kepuasan kerja serta penempatan kerja dalam suatu perusahaan harus diperhatikan. Perusahaan sangat membutuhkan adanya strategi untuk menghadapi persaingan dengan perusahaan lainnya. Karena pada masa sekarang ini banyak sekali pekerja yang telah di phk karena adanya pandemi sampai sekarang ini. Bahkan banyak pula pekerja yang hanya diberi gaji separuh dikarenakan perusahaan mengalami penurunan laba [2].

Salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah penempatan kerja karyawan. Penempatan kerja karyawan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam

perusahaan. Penempatan kerja karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju semangat kerja bagi karyawan itu sendiri. Hal ini sangat penting karena bagi suatu perusahaan, penempatan kerja karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan semangat kerja karyawan dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan [3].

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki kedisiplinan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan upaya mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan secara legal serta tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika. Jika kinerja merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja [4]. Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Employee engagement atau keterikatan karyawan adalah karyawan yang sepenuhnya terhubung baik secara fisik, kognitif maupun emosi dengan peran pekerjaan mereka. Kesuksesan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya, dan banyak peneliti yang membuktikannya melalui *employee engagement*. Karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan perusahaan akan merasa nyaman dan akan menyukai hal-hal disekitarnya, baik dengan lingkungan kerjanya maupun tanggung jawab peran yang dimiliki sehingga karyawan tersebut dapat meningkatkan performa kerja untuk keuntungan suatu perusahaan. Performa kerja ini dapat mendukung tercapainya keberhasilan organisasi [5]. Perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap suatu pekerjaan dapat disebut dengan *employee engagement*. Karyawan yang memiliki engagement tinggi cenderung lebih memilih kinerja yang baik karena memiliki perasaan yang positif dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban [6]. Keterikatan karyawan adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli dengan pekerjaan dan perusahaan mereka [7].

Pada observasi awal terdapat masalah kinerja karyawan yang semakin menurun. Hal ini diperkirakan karena kepuasan kerja karyawan yang tidak sesuai serta penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Banyak karyawan yang merasa diperlakukan secara tidak adil oleh perusahaan. Hal tersebut dapat memicu terhambatnya produksi kayu di perusahaan tersebut, sedangkan permintaan pasar semakin bertambah. Banyak karyawan yang semakin hari semakin lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya, Sebagian karyawan bekerja dengan malas dan tidak giat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut pengamatan awal banyak karyawan yang tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Seperti menyelesaikan pekerjaan dengan tidak tepat waktu dan telah melebihi batas waktu yang ditentukan.

II. METODE

Jenis penelitian yang di gunakan pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk melihat hubungan setiap variabel bebas yakni penempatan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y), melalui variabel intervening *employee engagement* (Z). Dan untuk metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey secara langsung dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian ini pada PT. Plywood Kayu Lestari di Mojokerto dengan jumlah sampel 120 karyawan laki-laki. Teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner yang telah valid dan reliabel serta menggunakan skala likert. Setelah data dikumpulkan menggunakan teknik analisis data SPSS.

Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, multikolinieritas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Data

a) Uji Validitas

Tabel 1.1
Uji Validitas

Variabel	Items	Construck	Correlations
Penempatan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,179	0,473
	X _{1.2}	0,179	0,478
	X _{1.3}	0,179	0,345
Kepuasan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,179	0,483
	X _{2.2}	0,179	0,749
	X _{2.3}	0,179	0,571
	X _{2.4}	0,179	0,622
	X _{2.5}	0,179	0,541
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,179	0,679
	Y _{1.2}	0,179	0,501
	Y _{1.3}	0,179	0,807
	Y _{1.4}	0,179	0,793
	Y _{1.5}	0,179	0,752
Employee Engagement (Z)	Z _{1.1}	0,179	0,558
	Z _{1.2}	0,179	0,727
	Z _{1.3}	0,179	0,549
	Z _{1.4}	0,179	0,651

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas dari setiap butir pernyataan pada kuisioner menunjukkan nilai diantara 0,473 hingga 0,807 sehingga nilai tersebut lebih besar dari 0,179, hal ini artinya rhitung > rtabel yakni 0,473 hingga 0,807 > 0,179 sehingga butir setiap pernyataan dapat dinyatakan valid.

b) Uji reliabilitas

Tabel 1.2
Uji reliabilitas

No	Item	Construck	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Penempatan Kerja (X ₁)	0,6	0,830	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja (X ₂)	0,6	0,729	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,6	0,768	Reliabel
4.	Employee Performance	0,6	0,734	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas nilai Cronbach Alpha dari variabel Penempatan Kerja sebesar 0,830, Cronbach Alpha variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,729, Cronbach Alpha variabel employee performance sebesar 0,768, dan

Cronbach Alpha variabel Employee Engangement sebesar 0,734. Keseluruhan dari Cronbach Alpha dari empat variabel diatas lebih dari 0,60 sehingga kuesioner penelitian yang digunakan dinyatakan reliabel.

c) Uji Linearitas

Table 1.3
Uji Linearitas

Variabel	Linearity	Sig
Penempatan Kerja (X ₁) * Kinerja Karyawan (Y)	0,05	.000
Kepuasan Kerja (X ₂) * Kinerja Karyawan (Y)	0,05	.000

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa test for linearity Penempatan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memperoleh tingkat signifikan 0,000, sehingga $0,000 < 0,05$ (linearity < sig 0,05) maka model regresi memiliki hubungan yang linier antara Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sedangkan test for linearity Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) 0,000, sehingga $0,000 < 0,05$ (linearity < sig 0,05) maka model regresi memiliki hubungan yang linier antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pembahasan

1) Penempatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil frekuensi jawaban karyawan PT. Plywood Kayu Lestari sebagai berikut: Hasil penelitian untuk variabel Penempatan Kerja (X₁) terdapat kecenderungan responden memberikan penilaian yang relatif setuju berkaitan dengan variabel Penempatan Kerja, hal ini ditunjukkan dengan 45% responden menyatakan setuju dengan nilai paling besar yakni 54, artinya setiap karyawan merasa nyaman dengan penempatan yang sesuai dengan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang sesuai akan memudahkan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan menjadi meningkat.

Pada bagian produksi karyawan ditempatkan sesuai divisinya yaitu pemotongan, pengupasan kayu dan penghalusan kayu sehingga kinerja karyawan meningkat karena bekerja sesuai dengan bagiannya masing-masing dan dengan penempatan tersebut maka untuk mengajarkan teknik pemotongan, pengupasan dan penghapusan menjadi mudah dan terfokus.

2) Kepuasan Kerja Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian untuk variabel Kepuasan Kerja (X₂) terdapat kecenderungan responden memberikan penilaian yang relatif setuju berkaitan dengan variabel Kepuasan Kerja, hal ini ditunjukkan dengan 54% responden menyatakan setuju dengan nilai paling besar yakni 65 responden, artinya dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berarti kenyamanan yang didapatkan saat bekerja sehingga karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan sepenuh hati.

Karyawan pada PT. Plywood Kayu Lestari mendapatkan kepuasan kerja karena pekerjaan dibagi sesuai divisi masing-masing sehingga tidak ada yang rangkap dalam bekerja, dan dapat fokus dalam menyelesaikan targetnya masing-masing.

3) Employee Engagement Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian untuk variabel Employee Engagement (Z) terdapat kecenderungan responden memberikan penilaian yang relatif netral berkaitan dengan variabel kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan 54% responden menyatakan setuju dengan nilai paling besar yakni 65, artinya setiap karyawan akan merasa senang jika dilibatkan pada sebuah tim di perusahaan itu berdampak karyawan tersebut memiliki sebuah kebanggaan bekerja dalam perusahaan.

Setiap karyawan akan ditanamkan rasa kebanggaan akan saling membuktikan diri diantara mereka bahwa dapat melakukan hal yang sebelumnya dianggap tidak mungkin dalam hal ini karyawan PT. Plywood Kayu Lestari bersemangat dalam mencapai target karena dilibatkannya pekerjaan, dipercaya perusahaan sehingga karyawan merasa memiliki perusahaan dengan memajukan perusahaan dan juga meningkatkan kualitas kerja, hubungan kerja, peningkatan kreativitas, loyalitas, dan kerjasama yang akan berdampak pada meningkatnya produksi dan mutu perusahaan

4) Kinerja Karyawan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian untuk variabel kinerja karyawan (Y) terdapat kecenderungan responden memberikan penilaian yang relatif setuju berkaitan dengan variabel *employee performance*, hal ini ditunjukkan dengan 47% responden menyatakan setuju dengan nilai paling besar yakni 56 responden yang memilih, artinya kinerja karyawan yang maksimal akan memberikan kebanggaan tersendiri bagi individu maupun kebanggaan antara rekan kerja dan juga atasan karena akan berdampak positif bagi perusahaan yang nantinya dampak positif tersebut akan kembali ke setiap individu.

Dalam hal ini PT. karyawan PT. Plywood Kayu Lestari yang telah menyelesaikan target memiliki kebanggaan sendiri sehingga dapat mensinergikan kelompoknya atau tim dalam divisinya maka atasan juga akan memberikan bonus lebih kepada karyawan.

VII. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan kepuasan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Plywood Kayu Lestari dan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan kepuasan kerja dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening secara tidak langsung. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut : Penempatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, *Employee Engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, Kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Akan tetapi setelah dijelaskan beberapa hasil temuan penelitian maka penelitian ini memiliki keterbatasan penelitian bahwa penelitian yang dilakukan hanya di salah satu cabang perusahaan saja, selanjutnya hasil penelitian ini tidak bisa digeneralisasikan dan tidak mewakili karyawan-karyawan yang bekerja cabang lainnya dalam perusahaan ini.

Sebagai tambahan hasil penelitian ini juga memiliki beberapa saran yang dapat diterapkan oleh pihak manajemen dari PT. Plywood Kayu Lestari Mojokerto sebagai hasil empiris penelitian diantaranya berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk PT. Plywood Kayu Lestari Mojokerto dengan melakukan meningkatkan kinerja karyawan agar produktivitas karyawan semakin tinggi. Dan melakukan perbaikan sesuai dengan standart yang berlaku serta menginovasi agar terciptanya kinerja karyawan yang lebih efektif dalam memenuhi target yang diinginkan perusahaan. Selanjutnya karena ilmu pengetahuan bersifat paralel maka saran bagi peneliti selanjutnya agar menambah kajian baik secara lokus maupun secara fokus, dimana secara lokus tidak hanya melakukan penelitian pada satu perusahaan saja melainkan melakukan perbandingan dengan beberapa perusahaan lainnya. Sedangkan secara fokus menambah variabel lainnya untuk kajian ilmiah berikutnya.

REFERENSI

- [1] Winoweda, D. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta.
- [2] Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). PENGARUH KOMPENSASI PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARKETING. (JEMS) Jurnal Enterpreneur dan Manajemen Sains, 1(2), 91-98.
- [3] Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang). Jembatan-Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan.
- [4] Handoko, T. H. (2014). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE- Yogyakarta. Yogyakarta.
- [5] Gunawan, P. S. (2014). Pengaruh Job Satisfaction terhadap Financial Performance melalui Employee Engagement dan Competitive Advantage sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. Business Accounting Review, 2(2), 75-86.
- [6] Sudiana, D. (2018). Pengaruh penempatan jabatan terhadap semangat kerja pegawai pada organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Ciamis. Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara, 5(3), 20-27.

- [7] Ariarni, N., & Afrianty, T. W. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(4), 169-77.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Article History:

Received: 26 June 2018 | Accepted: 08 August 2018 | Published: 30 August 2018

Artikel Indah Ismiyanti Meiyana.docx

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Muhammadiyah
Sidoarjo

Student Paper

9%

2

repository.umpalopo.ac.id

Internet Source

3%

3

cejsr.academicjournal.io

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On