

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. FIFGROUP CAB. MANADO

*Irene Ch. Sumanti
Wehelmina Rumawas
Danny D.S. Mukuan*

*Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Bisnis
eirenechristiani@gmail.com*

Absrtract. *Job Placement is an activity undertaken to decide whether or not an employee is placed in a certain position within a company. Employee performance is a very important thing in the business organization or individual to achieve its goals. This study aims to determine the effect of job placement on employee performance of PT. FIFGROUP Cab. This study aims to determine the effect of job placement on employee performance. The research method used is quantitative associative and data collection is done by survey. Population in this research all work of PT. FIFGROUP Cab. Manado. While the sample using by Slovin in formula and obtained the number of 85 respondents, using simple linear regression test and correlation analysis with SPSS 23.0. Using simple linear correlation and linear regression analysis. The result of R value between the two variables is 0.282 means the relationship between job placement on employee performance is low. Then the value of R Square (coefficient determinant) 0.079. This shows that the employee performance at PT. FIFGROUP Cab. Manado 7.9% is affected by job placement, while 92.1% is determined by other factors not examined in this study. One of the factors that make the job placement does not affect the employee's work performance is website, conditions and rules that have been determined by PT. FIFGROUP Cab Manado does not demand the same educational background as the existing job position or position. To further improve the performance of work then the job placement should be in accordance with existing educational background.*

Keywords: Job Placement, Employee Performances

PENDAHULUAN

Dengan semakin pesatnya ilmu teknologi serta dengan adanya era bebas saat ini, maka persaingan di dunia bisnis semakin ketat. Untuk itu salah satu faktor yang tidak boleh dilupakan oleh perusahaan adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu

perusahaan dalam pencapaian kesuksesan. Oleh Karena itu untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus memiliki manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta mengerakan faktor-faktor yang ada dalam sebuah perusahaan. Masalah yang

berkaitan dengan sumber daya manusia merupakan satu hal yang dianggap penting dalam perusahaan. Salah satu yang menjadi permasalahan yaitu penempatan kerja. Penempatan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu didalam sebuah perusahaan. Menurut Gomes (2013), penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Prestasi kerja akan dapat diperoleh jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan, para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila mereka ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman.

Penempatan kerja merupakan salah satu permasalahan yang kompleks dalam dunia pekerjaan, demikian juga di PT FIFGROUP. Ketidaksesuaian antara penempatan kerja dengan kemampuan

karyawan yang ditempatkan pada bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahliannya tentu akan berdampak pada kenyamanan bekerja yang turut mempengaruhi prestasi kerja. Mengingat bahwa hal yang dikerjakan tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan maka hasilnya tidak akan maksimal. Contohnya seorang lulusan ilmu kelautan dengan latar belakang kepribadian yang pemalu dan pendiam, ditempatkan sebagai sales perusahaan yang menuntut keahlian komunikasi dan keberanian yang baik untuk menarik minat pelanggan atau konsumen, ditempatkan sebagai sales dalam perusahaan ini. Tentu posisi kerjanya kurang tepat atau tidak efektif karena tidak memiliki hubungan dengan bidang kerja dan keahliannya. Dalam keadaan demikian karyawan tersebut tidak akan bekerja secara optimal sehingga akan menghambat peningkatan prestasi kerja karyawan itu sendiri dan perkembangan perusahaan. Demikian juga dengan pemindahan tempat kerja/lokasi kerja terhadap karyawan, misalnya karyawan dimutasikan di daerah yang jauh dari rumah atau tempat tinggal, tentu saja lingkungan yang belum terbiasa dan rekan kerja yang masih asing, mempengaruhi kinerja dan kenyamanannya di perusahaan. Bukan hanya itu penempatan

kerja berdasarkan lokasi perusahaan yang jauh dari tempat tinggal menambah biaya hidup dari karyawan sehingga gaji yang didapatkan tidak lagi memenuhi kebutuhannya, mengingat biaya transportasi dan tempat tinggal yang bertambah. Faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Ardana, *et al* (2012) “Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut”

Menurut Mathis dan Jackson (2012), penempatan (*placement*) adalah penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, hal ini difokuskan dengan kesesuaian dan pencocokan antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan orang-orang dengan karakteristik-karakteristik pekerjaan.

Sunyoto (2012), penempatan merupakan “*process* atau pengisian jabatan

karyawan dan prestasi kerja, karena tempat yang dimana sebelumnya terasa nyaman tergantikan dengan suasana kantor yang masih harus beradaptasi, juga biaya yang sebelumnya tidak terlalu besar, menjadi bertambah.

atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

Gomes (2013), penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Prestasi kerja mempunyai arti penting dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi, oleh karena itu pihak manajemen harus berusaha mendorong karyawan untuk selalu bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi terbaik. Berikut ini beberapa Pengertian prestasi kerja menurut para ahli:

Menurut Mangkunegara (2015), prestasi kerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

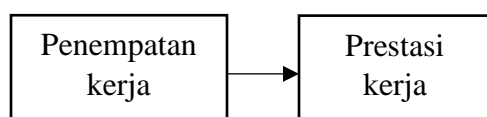
dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2012), bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

Penempatan ini harus didasarkan *job description* dan *job specification* telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat.

Penempatan yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan moral kerja yang tinggi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi, penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap karyawan selain moral kerja, kreativitas dan prakarsa juga akan berkembang. (Hasibuan,2015)

Kerangka Pemikiran



Gambar. 1

Kerangka pemikiran

Model kerangka konseptual tersebut menunjukkan variable penempatan kerja mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan dimana hal ini didukung oleh teori-teori yang ada serta penelitian-penelitian sebelumnya. Penempatan karyawan dilakukan terhadap karyawan baru, karyawan lama dalam posisi dan jabatan yang baru, sebagai akibat adanya program mutasi. Perlu dipahami bahwa kesalahan penempatan akan dapat dirasakan akibatnya tidak saja pada unit kerja yang bersangkutan tetapi juga pada unit kerja lain, sehingga operasi perusahaan akan terganggu tidak saja untuk masa sekarang tetapi juga masa yang akan datang.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran serta uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode servey dengan tipe pendekatan penelitian kuantitatif asosiastif. Metode servey adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari

tempat tertentu, dimana peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2014).

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Kuesioner merupakan sebuah alat pengumpulan data yang nantinya data tersebut akan diolah untuk menghasilkan informasi tertentu. Kuesioner tersebut diberikan secara langsung kepada karyawan PT. FIFGROUP Cabang Manado. Sehingga para karyawan diminta menjawab pernyataan / pertanyaan pada kolom yang tersedia, kemudian kuesioner yang sudah terisi dikumpulkan ke peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisi Regresi Sederhana

Adapun hasil perhitungan analisis regresi sederhana di dapati yaitu :

$$Y = a + Bx$$

Dimana $Y = 43.063 + (-0.170)$

Prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada nilai constant 43.063, dengan asumsi tidak memperhitungkan adanya penempatan kerja. Sedangkan penempatan karyawan memberikan nilai sebesar -0.170 dengan asumsi variabel lainnya constant, dimana jika penempatan karyawan meningkat, maka

prestasi kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 1%, dengan asumsi variabel lainnya tidak dalam penelitian ini adalah constant atau tetap

Uji Korelasi Determinasi

Hasil analisis yang telah dilakukan memperoleh nilai koefisien korelasi atau R antar kedua adalah sebesar 0.282. Angka tersebut berarti hubungan antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah rendah. Kemudian nilai R Square atau koefisien determinasi (koefisien penentu sebesar 0.079. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja pada PT FIFGROUP Cab. Manado 7.9% dipengaruhi oleh penempatan kerja, sedangkan 92.1% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	43.037	3.583		12.011	.000
Penempatan_kerja	-.170	.064		2.674	.009

Sumber: Sumber: olah data SPSS, 2018

Berdasarkan table 18 dapat dilihat bahwa untuk variabel X (Penempatan Kerja) yaitu -2.674 lebih besar dari t_{tabel} 1.1663, dengan signifikansi = 0,000 > 0,05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa

penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif identitas responden maka dalam perusahaan PT.FIFGROUP Cab. Manado lebih mengrekrut yang berjenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan, serta karyawan yang lebih banyak di usia yang cukup matang dimana perusahaan lebih menutamakan pengalaman dalam pekerjaan. Dalam perusahaan, pendidikan menjadi tolak ukur dalam penempatan karyawan dimana sebagian karyawan berpendidikan SMA/SMK dalam turun lapangan maupun dalam kantor. PT. FIFGROUP Manado dibangun sudah sejak lama, dimana lama kerja dari karyawan sekitaran 11-15 tahun. Sehingga PT.FIFGROUP Manado mempertahankan akan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. FIFGROUP Cab Manado, dimana penempatan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis menyatakan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja

karyawan tidak signifikan. Hal ini terjadi karena variable penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan uji korelasi koefisien determinasi sangat rendah. Untuk itu indikator penempatan kerja yang diukur merupakan suatu faktor yang menentukan prestasi kerja karyawan PT.FIFGROUP Cab. Manado sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain atau variable yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Salah satu faktor yang membuat penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah situasi, kondisi dan aturan yang telah ditetapkan oleh PT. FIFGROUP Cab Manado bahwa untuk bekerja atau menjadi karyawan di PT. FIFGROUP Cab. Manado tersebut tidak menuntut latar belakang pendidikan yang sama dengan posisi kerja atau jabatan kerja yang ada. Pada saat peneliti melakukan penelitian, peneliti menemukan hasil berbeda dengan penelitian terdahulu, dimana hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa *penempatan kerja* tidak berpengaruh signifikan terhadap *prestasi kerja karyawan*. Hal ini dikarenakan faktor-faktor yang diteliti dalam *penempatan kerja* tidak berpengaruh terhadap *prestasi kerja karyawan*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. FIFGROUP Cab. Manado dikatakan tidak berpengaruh, ditunjukkan dari hasil koefisien determinasi dimana faktor lain lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja. Faktor lain yang dimaksudkan merupakan faktor yang tidak diteliti oleh peneliti. 2). Penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. FIFGROUP Cab. Manado.

Saran

Untuk lebih meningkatkan prestasi kerja maka sebaiknya penempatan kerja harus sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ada. 2). Diharapkan agar perusahaan lebih memahami bagaimana pentingnya ketepatan posisi kerja dengan jabatan kerja sehingga mampu menghasilkan prestasi kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati N. W. dan Utama, I. W. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Gomes, F. C. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi

Mangkunegara A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta:Selemba Empat.

Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta

Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta:Selemba Empat.

Malayu, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.