

## Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan PT PLN Persero Wilayah Manado

Nathasya Fabiolatesly  
Riane Johnly Pio  
Sofia Sambul

Program Studi Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi  
Email: [nathasyafabiolatesly082@student.unsrat.ac.id](mailto:nathasyafabiolatesly082@student.unsrat.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of job placement and job satisfaction on the performance of employees of PT. PLN Persero Manado area. The sample in this study is the entire population of 30 employees. Data was collected using a survey through a Google Form questionnaire to all respondents. The results of the analysis using PLS-SEM show that job placement significant effect on job satisfaction. The same thing is also found in job satisfaction which has a significant effect on employee performance. However, job placement has a positive but not significant effect on employee performance. Based on the results of this study, it is expected that companies need to be more selective and precise in implementing work placements so that they not only have an impact on job satisfaction, but also on employee performance.*

**Keywords:** *Job Placement, Job Satisfaction, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero wilayah Manado. Sampel dalam penelitian ini merupakan keseluruhan populasi yang berjumlah 30 karyawan. Data dikumpulkan dengan menggunakan survei melalui kuesioner Google Form kepada seluruh responden. Hasil analisis dengan menggunakan PLS-SEM menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal yang sama ditemukan juga pada kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penempatan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan perusahaan perlu lebih selektif dan presisi dalam menerapkan penempatan kerja agar tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja, tetapi juga terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

### Pendahuluan

Penempatan kerja merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan yang berbeda. Pada proses penempatan ini merupakan proses yang sangat menentukan suatu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang kompeten sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan, karena dengan penempatan karyawan yang tepat hal tersebut dapat mempermudah proses pencapaian tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja ialah sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Kinerja karyawan adalah hasil dari pencapaian individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang didalamnya masing-masing

memiliki target atau pencapaian tujuan bersama. Kinerja karyawan adalah point yang sangat penting bagi kesuksesan setiap perusahaan, apabila kinerjanya baik hal tersebut dapat menghasilkan perkembangan bisnis yang baik pula untuk perusahaan. PT. PLN adalah ketenagalistrikan di Indonesia. PLN merupakan satu-satunya perusahaan penjual jasa listrik di Indonesia.

### Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini perumusan masalah seperti berikut ini: (1) Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Wilayah Manado? (2) Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. PLN Persero Wilayah Manado? (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Wilayah Manado?

### Tinjauan Pustaka

### Penempatan Kerja

Penempatan kerja adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru ataupun jabatan berlainan (Gaol, 2014). Penempatan ialah mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada pegawai baru (Rivai dan Sagala, 2013). Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan pendapat (Hasibuan, 2014).

Berbagai pendapat tersebut menegaskan bahwa penempatan pegawai tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu. Sehingga “*the right man on the right place*” tercapai.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2015). Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Terdapat tiga dimensi dari kepuasan kerja yaitu respons emosional terhadap situasi kerja, hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan, dan mewakili beberapa sikap yang berhubungan (Luthans, 2006) dalam (Pio dan Tampi, 2018).

Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan, bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif, sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan (Byars and Rue, 2004).

### Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2006). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono dan Primasari, 2015).

Secara praktis kinerja karyawan dapat diwujudkan dalam bentuk memberikan yang terbaik ketika bekerja, memberikan bantuan kepada *costumer* dan teman sejawat, lebih mengutamakan kepentingan pelanggan, dan pencapaian target, laporan tepat waktu, disiplin, terlibat dalam aktifitas intra dan ekstra organisasi, peduli bisnis dan lingkungan, menjaga nama baik perusahaan dan taat pada aturan organisasi merupakan perwujudan kinerja karyawan secara internal organisasi (Pio dkk, 2015).

### Metode Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini mencari hubungan antara penempatan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada PT. PLN Persero wilayah Manado pada bulan September 2021. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 41 pegawai/karyawan PT. PLN Persero wilayah Manado. Sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 30 karyawan. Data yang digunakan adalah data kuantitatif yang akan dianalisis dengan menggunakan software PLS SEM.

### Hasil Penelitian

#### Measurement Model (Uji Validitas dan Reliabilitas)

*Convergent Validity* adalah pengukuran dalam uji validitas konstruk. Pengukuran dari outer model kedalam Convergent Validity yaitu dengan melihat nilai outer loading dari tiap variabel. Jika outer loading diatas 0.5 maka indikator tersebut dinyatakan valid konvergen. Pengujian secara lengkap dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Pengujian Convergent Validity

Variabel	Indicator	Outer Loading	Keterangan
Penempatan Kerja	X1-3	0.856	Valid Konvergen
	X1-5	0.933	Valid Konvergen
	X1-6	0.796	Valid Konvergen
Kepuasan Kerja	X2-2	0.801	Valid Konvergen
	X2-3	0.849	Valid Konvergen
	X2-5	0.748	Valid Konvergen
	X2-6	0.849	Valid Konvergen
	X2-9	0.833	Valid Konvergen
	X2-11	0.748	Valid Konvergen

Kinerja Karyawan	X2-12	0.817	Valid Konvergen
	X2-13	0.758	Valid Konvergen
	X2-14	0.808	Valid Konvergen
	Y5	0.861	Valid Konvergen
	Y7	0.890	Valid Konvergen
	Y10	0.863	Valid Konvergen

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan dengan tabel diatas diketahui bahwa semua outer loading dalam pengukuran pada tiap-tiap variabel memiliki outer loading di atas 0.5 yang artinya bahwa telah terpenuhi seluruh indicator sebagai pengukur konstruk dari ketiga variabel dan dinyatakan valid konvergen.

Tabel 2. Hasil Pengujian Discriminant Validity

Var	AVE	Akar AVE	Skor Kolerasi Antar Variabel			Ket
			Penempatan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	
Penempatan Kerja	0.746	0.825	0.863	0.898	Penempatan Kerja	0.746
Kepuasan Kerja	0.644	0.932		0.802	Kepuasan Kerja	0.644
Kinerja Karyawan	0.759	0.842			Kinerja Karyawan	0.759

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari tabel diatas terlihat pada ketiga variabel, nilai kolerasi antar variabel lebih kecil dari nilai akar AVE dengan demikian telah memenuhi pengujian validitas diskriminan.

Tabel 3. Hasil Pengujian Composite Reliability

Composite Reliability	
Penempatan Kerja (X1)	0.897
Kepuasan Kerja (X2)	0.942
Kinerja Karyawan (Y)	0.904

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari tabel 3. hasil pengujian menunjukkan seluruh nilai composite reliability memperlihatkan nilai lebih besar dari 0.7 maka *composite reliability*

terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan seluruh indicator memang menjadi pengukur konstruksinya masing-masing.

### Hasil Analisis PLS

#### Goodness of Fit Model

Pemeriksaan Goodness of Fit Model dalam PLS dapat dilihat dari nilai Predictive Relevance ( $Q^2$ ). Nilai  $Q^2$  dihitung berdasarkan nilai  $R^2$  dari masing-masing variabel sebagai berikut: (1) Pengukuran variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh  $R^2$  sebesar 0.498 atau 49.8%. hal ini mengindikasikan sebesar 49.8% kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh penempatan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2). (2) Pengukuran variabel kepuasan kerja (X2) diperoleh  $R^2$  sebesar 0.408 atau 40.8%. hal ini mengindikasikan sebesar 40.8% kepuasan kerja (X2) dipengaruhi oleh penempatan kerja (X1). Dengan demikian nilai Predictive Relevance (Q) diperoleh sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.498)(1 - 0.408)$$

$$Q^2 = 0.705$$

Hasil pengujian memperlihatkan nilai *Predictive Relevance* sebesar 0.705 atau 70.50% bernilai tinggi sehingga layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan. Nilai Predictive Relevance sebesar 70.50% mengindikasikan bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model PLS yang dibangun adalah sebesar 70.50% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 70.50% dapat dijelaskan oleh model tersebut.

#### Hasil Outer Model

Outer Model adalah pengukuran berdasarkan indikator-indikatornya. Nilai outer loading ataupun outer weight menunjukkan bobot dari setiap indicator sebagai pengukur dari masing-masing variabel laten. Indikator-indikator tersebut sebagai pengukur variabel terkuat. Nilai outer loading dinyatakan signifikan mengukur variabel laten. Jika nilai t-statistik lebih besar dari 1.96% dan nilai p-value lebih kecil dari 0.05.

Dari tabel 4, hasil pengujian outer model bahwa dalam penempatan kerja pada pernyataan kelima memiliki point tertinggi yaitu karyawan memiliki keahlian dalam organisasi.

Tabel 4. Hasil Outer Model pada Variabel Penempatan Kerja

Indicator	Outer Loading	T-Statistik	P-Value	Keterangan
X1-3	0.856	2.998	0.003	Signifikan
X1-5	0.933	4.581	0.000	Signifikan

X1-6	0.796	2.231	0.026	Signifikan
------	-------	-------	-------	------------

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 5. Hasil Outer Model pada Variabel Kepuasan Kerja

Indicator	Outer Loading	T- Statistik	P- Value	Keterangan
X2-2	0.801	2.484	0.013	Signifikan
X2-3	0.849	3.100	0.002	Signifikan
X2-5	0.748	2.945	0.003	Signifikan
X2-6	0.849	2.773	0.006	Signifikan
X2-9	0.833	2.408	0.016	Signifikan
X2-11	0.748	2.951	0.003	Signifikan
X2-12	0.817	2.202	0.028	Signifikan
X2-13	0.758	2.078	0.038	Signifikan
X2-14	0.808	1.765	0.078	Tidak Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari hasil pengujian outer model di atas terlihat bahwa terdapat 9 pernyataan indikator dari variabel kepuasan kerja dinyatakan positif tetapi diantaranya pada pernyataan ke empat belas dinyatakan positif tapi tidak signifikan. Pada pernyataan keenam adalah point tertinggi dari variabel kepuasan kerja.

Tabel 6. Hasil Outer Model pada Variabel Kinerja Karyawan

Indicator	Outer Loading	T- Statistik	P- Value	Keterangan
Y5	0.861	3.128	0.002	Signifikan
<b>Y7</b>	<b>0.890</b>	<b>2.476</b>	<b>0.014</b>	<b>Signifikan</b>
Y10	0.863	2.938	0.003	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari hasil pengujian tabel diatas terlihat pada kinerja karyawan dicerminkan oleh 3 pernyataan. Dari ketiga pernyataan terlihat bahwa pernyataan ketujuh adalah yang utama dan lebih unggul dari kedua pernyataan yang lain.

### Hasil Inner Model

Tabel 7. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung dalam Inner Model

Pengaruh Langsung	Inner Weight	T- Statistik	P- Value	Kesimpulan
Penempatan kerja > Kepuasan kerja	0.898	4.370	0.000	Signifikan

Penempatan kerja > Kinerja karyawan	0.107	0.349	0.727	Tidak Signifikan
Kepuasan kerja > Kinerja karyawan	0.775	2.018	0.044	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2021

### Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mawei (2014) yang menyimpulkan bahwa penempatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada PT. Bank BNI (Persero), TBK. KCU Manado.

Hasil pengujian antara penempatan kerja dengan kinerja karyawan ditemukan positif tetapi tidak signifikan. Hasil penelitian ini berbedah temuan penelitian dari Tijow, Areros dan Rumawas (2021) yang menyatakan penempatan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh pengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan dari Pio dkk (2015) Saputra (2016), Makaluas, Pio dan Sumampouw (2017) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

### Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian adalah sebagai berikut: (1) Penempatan kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PLN Persero wilayah Manado; (2) Penempatan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan proses penempatan kerja hanya berkontribusi sedikit pada peningkatan kepuasan kerja; (3) Kepuasan kerja memberikan kontribusi yang bermakna pada kinerja karyawan PT.PLN Persero wilayah Manado.

### Daftar Pustaka

- Byars, L. I. dan Rue, L. W. 2004. *Human Resource Management*. 8th edition. New York: McGraw-Hill.
- Gaol, L. J. 2014. *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Makaluas, G. C., Pio, R. J., dan Sumampouw, H. J. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5 (5): 1-8.

- Mathis, R. L. dan Jackson. J. H. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mawei, C. A., Nelwan, O., Uhing, Y. 2014. Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap kepuasan Kerja pada PT. Bank BNI (Persero), TBK KCU Manado. *Jurnal EMBA* 2(2): 944-958.
- Rivai, V., dan Sagala, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Pio, R. J., and Tampi, J. R. E. 2018. The Influence of Spiritual Leadership on Quality of Work Life, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Law and Management*, 60(2): 757-767.
- Pio, R. J. Nirman, U. dan Hamid, D. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Spritual terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan *Jurnal DeReMa*. 10 (1): 22-60.
- Prawirosentono, S., dan Primasari, D. 2015. *Kinerja Dan Motivasi Karyawan*. Jogjakarta: BPF E UGM.
- Robbins, S. P dan Judge T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, A. T., Bagia, W. I., dan Yulianthini, N. N. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4(1): 1-8.
- Tijow, G., Areros, W. A., dan Rumawas, W. 2021. Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Productivity*, 2(1): 26-30.