

# **ANALISIS PENGARUH PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. AQUA GOLDEN MISSISSIPI, JAKARTA**

*Maurits Sipahutar, SE,Ak,MM  
Dosen Universitas Bunda Mulia*

## **1. PENDAHULUAN**

Kehidupan kerja merupakan sesuatu yang kompleks dan penuh dengan dinamika, ke tidak mampuan dalam Mengelolanya akan berujung pada kericuhan. Pemikiran untuk memperbaiki pengelolaan kehidupan kerja sebetulnya ada dan terus berkembang, salah satu kuncinya adalah memandang Sumberdaya manusia sebagai asset utama yang perlu di hargai bukan sekedar alat produksi. Sumberdaya manusia adalah unsur yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian yang serius dari setiap perusahaan.

Semakin maju teknologi yang dimiliki atau yang digunakan oleh perusahaan, tentu tidak akan berarti tanpa peran serta secara aktif dari sumberdaya manusia atau tenaga kerja, karena itu sumberdaya manusia dan tenaga kerja sangat menentukan dalam proses pencapaian tujuan, Manajer personalia harus mencari tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas dan profesional yang ditempatkan sesuai pada bidang keahliannya.

Manajer Personalia dalam memilih dan menempatkan tenaga kerja yang tepat dan sesuai pada bidang keahliannya harus dilihat jati diri dari tenaga kerja atau karyawan tersebut apakah tenaga kerja tersebut memiliki pengetahuan, ketrampilan, pengalaman, bakat, dan minat. Apabila hal tersebut telah dimilikinya maka barulah manajer personalia menempatkan seseorang pada tempat yang sesuai dengan bidang keahliannya. Berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tergantung dari orang – orang yang ditempatkan untuk mengisi jabatan tertentu dan harus sesuai pada bidang keahliannya.

Berdasarkan hal tersebut di atas dimana tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh faktor – faktor penempatan terhadap kinerja karyawan di PT. Aqua Golden Mississippi, Jakarta.

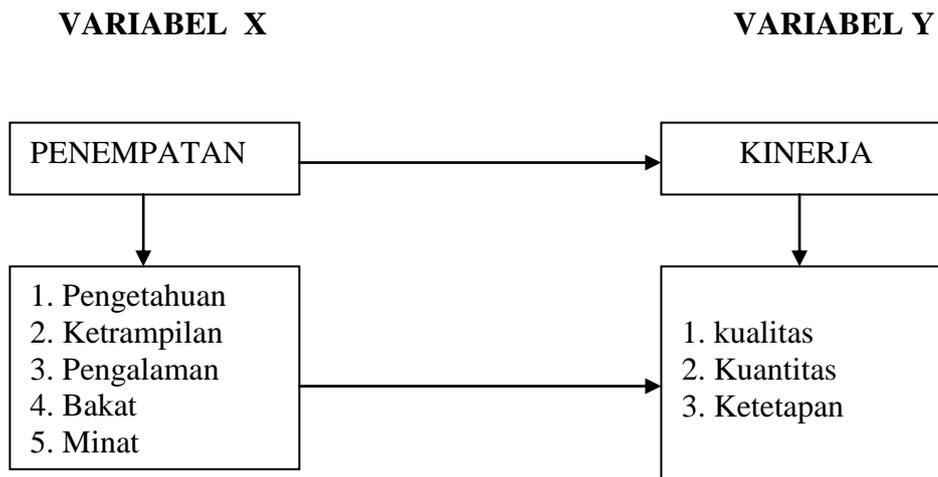
## 2. LANDASAN TEORI

Penempatan (*placement*) adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan tugas dan wewenang kepada orang tersebut. Dengan demikian calon karyawan akan dapat mengerjakan tugas – tugas pada jabatan bersangkutan.

Penempatan ini harus didasarkan pada uraian pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*Job Specification*). Penempatan karyawan yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan semangat kerja bagi seseorang dalam mengerjakan pekerjaan itu. Hal ini merupakan salah satu kunci untuk memperoleh kinerja yang lebih meningkat lagi.

Kinerja dapat diartikan berbeda – beda antara satu dan lain orang. Tergantung dari sudut mana orang memandangnya . kinerja juga dapat diartikan sebagai unjuk rasa, prestasi kerja, tampilan kerja , kesuksesan kerja, hasil kerja atau hasil karya kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. (Hasibuan, 1994 : 105).

Ada 3 (tiga) macam komponen yang dapat dijadikan dimensi atau pengukuran kinerja seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sehari – hari yaitu kualitas, kuantitas dan ketetapan waktu, (Agus Dharma, 1991 ; 52). Kinerja karyawan sangatlah penting pada suatu organisasi atau perusahaan dimana kurangnya perhatian terhadap kinerja karyawan akan dapat menyebabkan pengaruh yang kurang baik bagi perusahaan atau karyawan tersebut. Tingkat kinerja seseorang karyawan akan sangat berpengaruh di dalam pelaksanaan pekerjaannya dan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu tinggi rendahnya kinerja karyawan sesungguhnya mencerminkan tingkat kinerja suatu perusahaan yang bersangkutan.



**Gambar 1 : Kerangka Pemikiran Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan**

Semakin tinggi tingkat kinerja semakin tinggi pula tingkat kinerja perusahaan dan semakin rendah tingkat kinerja karyawan akan semakin rendah pula tingkat kinerja perusahaan. Untuk itu agar kinerja seseorang karyawan tinggi, maka penempatan seseorang karyawan harus diperhatikan dengan baik.

Berdasarkan tujuan penelitian dan landasan teori, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengetahuan karyawan, ketrampilan karyawan, pengalaman karyawan, bakat karyawan dan minat karyawan.

**3. METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Aqua Golden Mississippi yang berlokasi di Jl. Pulo Lentut No. 3 Kawasan Industri, Pulo Gadung, Jakarta.

Data yang digunakan adalah data primer yaitu dengan cara mengajukan daftar pertanyaan dan observasi kepada karyawan PT. Aqua Golden Mississippi sebanyak 30 orang sebagai obyek penelitian. Model analisis yang digunakan data penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dan berganda yaitu :

### Analisis Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + bX$$

di mana

- Y = Kinerja karyawan
- X = Penempatan karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi

### Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5$$

di mana

- Y = Kinerja karyawan
- X<sub>1</sub> = Penempatan karyawan
- X<sub>2</sub> = Ketrampilan karyawan
- X<sub>3</sub> = Pengalaman karyawan
- X<sub>4</sub> = Bakat karyawan
- X<sub>5</sub> = minat karyawan

Untuk menguji apakah Koefisien regresi yang dihasilkan nyata atau tidak, oleh karena itu digunakan uji t, dan uji F, Uji t, merupakan pengujian secara parsial (individual) dan Uji F merupakan pengujian secara bersama - sama.

Pengujian secara parsial (uji t) adalah sebagai berikut ;

$$H_0 ; b_i = 0$$

$$H_1 ; b_i \neq 0$$

di mana

H<sub>0</sub> = koefisien regresi dari variabel bebas secara tertentu tidak berbeda nyata dengan 0 atau  $b_1 = 0$ .

H<sub>1</sub> = koefisien regresi dari variabel bebas secara tertentu tidak berbeda nyata dengan 0 atau  $b_1 \neq 0$ .

Jika  $t - \text{hitung} < t - \text{tabel}$  ..... Ho diterima

Jika  $t - \text{hitung} > t - \text{table}$  ..... Ho ditolak

Pengujian secara bersama – sama (uji F) adalah sebagai berikut ;

Jika  $F - \text{hitung} < F - \text{tabel}$  ..... Ho diterima

Jika  $F - \text{hitung} > F - \text{tabel}$  ..... Ho ditolak

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Aqua Golden Mississippi, Jakarta dapat dilihat dalam tabel 1.

Untuk mengetahui besarnya sumbangan faktor penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan Koefisien determinasi (  $R^2$  ), yaitu sebesar 0,90177, ini berarti bahwa sumbangan penempatan terhadap kinerja karyawan sebesar 90,18%, sedangkan sisanya disebabkan faktor lain.

**Tabel 1 ; Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aqua Golden Mississippi, Jakarta.**

NO	Variabel Bebas	Koefisien Regresi
1.	Penempatan Karyawan	0,877123*
2.	Konstanta	2.281718
$R^2 = 0,90177$		

Keterangan : \* nyata pada taraf satu persen

Dalam tabel 1, menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh nyata pada taraf satu persen dan bertanda positif, terhadap kinerja karyawan dengan Koefisien regresi sebesar 0,877123 yang berarti bahwa setiap penempatan karyawan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,877123 satuan.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 2 : Pengaruh Faktor-faktor Penempatan terhadap kinerja Karyawan di Aqua Golden Mississippi, Jakarta.**

NO	Variabel Bebas	Koefisien Regresi
1.	Pengetahuan karyawan	0,910869 *
2.	Ketrampilan karyawan	0,810480 *
3.	Pengalaman karyawan	0,761058 *
4.	Bakat karyawan	1,192965 *
5.	Minat karyawan	0,706020 *
6.	Konstanta	2,303112
R <sup>2</sup> =		0,92105
F =		55,99743*

Keterangan ; \* nyata pada taraf satu persen.

Berdasarkan tabel -2, menunjukkan bahwa secara statistik dapat menjelaskan pola kinerja karyawan di PT. Aqua Golden Mississippi, Jakarta dengan nilai Uji F nyata pada taraf satu persen. Variabel yang berpengaruh nyata adalah pengetahuan karyawan, ketrampilan karyawan, pengalaman karyawan, bakat karyawan, dan minat karyawan.

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh dari berbagai faktor penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Aqua Golden Mississippi, Jakarta, maka digunakan Koefisien determinasi ( R<sup>2</sup> ). Nilai R<sup>2</sup> = 0,92105, ii berarti variasi dalam kinerja karyawan disebabkan oleh pengetahuan karyawan, ketrampilan karyawan, pengalaman karyawan, bakat karyawan dan minat karyawan secara bersama – sama, yaitu sebesar 92,11%, sisanya disebabkan oleh faktor lain.

Untuk mengetahui peranan masing – masing faktor penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Golden Mississippi, Jakarta dilakukan pengujian terhadap masing – masing Koefisien regresi dengan menggunakan uji – t terhadap masing – masing Koefisien regresi tersebut.

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa nilai  $a$  yang sebesar 2,3112 berarti bahwa pada saat penempatan karyawan adalah 0 atau tidak ada penempatan karyawan maka secara tidak nyata (kinerja karyawan) naik sebesar 2,303112 satuan.

Faktor pengetahuan karyawan berpengaruh nyata pada taraf satu persen dan bertanda positif dengan nilai  $b_1$  sebesar 0,910869, membawa arti bahwa setiap perubahan pengetahuan karyawan sebesar satu – satuan akan diimbangi dengan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,901869 satuan dengan asumsi faktor lain tetap. Karena nilai  $b_1$  positif, maka setiap penambahan atau penurunan pengetahuan karyawan sebesar satu – satuan akan diimbangi secara nyata dengan penambahan atau penurunan karyawan sebesar 0,910869 satuan.

Faktor ketrampilan karyawan berpengaruh nyata pada taraf satu persen dan bertanda positif dengan nilai  $b_2$  sebesar 0,810480, berarti bahwa setiap perubahan pengetahuan karyawan sebesar satu – satuan akan diimbangi secara nyata dengan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,810480 satuan faktor lain tetap. Karena nilai  $b_2$  positif, maka setiap penambahan atau penurunan pengetahuan karyawan sebesar satu – satuan akan diimbangi secara nyata dengan penambahan atau penurunan karyawan sebesar 0,810480 satuan.

Faktor pengalaman karyawan berpengaruh nyata pada taraf satu persen dan bertanda positif dengan nilai  $b_3$  sebesar 0,761058, berarti bahwa setiap perubahan pengalaman karyawan sebesar satu – satuan akan diimbangi secara nyata dengan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,761058 satuan, faktor lain tetap. Karena nilai  $b_3$  ternyata positif, maka setiap penambahan ataupun penurunan kinerja karyawan sebesar 0,761058 satuan.

Faktor bakat karyawan berpengaruh nyata pada taraf satu persen dan bertanda positif dengan nilai  $b_4$  sebesar 1.192965, berarti bahwa setiap perubahan pengalaman karyawan sebesar satu – satuan akan diimbangi secara nyata dengan perubahan kinerja karyawan sebesar 1012965 satuan, faktor lain tetap. Karena nilai  $b_4$  ternyata positif, maka setiap penambahan ataupun penurunan kinerja karyawan sebesar 1.192965 satuan.

Faktor minat karyawan berpengaruh nyata pada taraf satu persen dan bertanda positif dengan nilai  $b_5$  sebesar 0,706020, berarti bahwa setiap perubahan

minat karyawan, sebesar satu – satuan akan diimbangi secara nyata dengan perubahan kinerja karyawan, sebesar 0,706020 satuan faktor lain tetap. Karena nilai  $b_5$  ternyata positif, maka setiap penambahan ataupun penurunan Variabel minat karyawan sebesar satu - satuan akan diimbangi secara nyata dengan penambahan atau penurunan kinerja karyawan sebesar,0,706020 satuan.

## **5. SIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan PT. Aqua Golden Mississippi, Jakarta dipengaruhi secara nyata oleh penempatan karyawan.

Secara lebih terinci, kinerja karyawan PT. Aquu Golden Mississippi, Jakarta, dipengaruhi secara nyata oleh faktor – faktor penempatan karyawan, bakat karyawan dan minat karyawan.

### **5.2 Saran – saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan dari penelitian ini dapat disampaikan beberapa saran, yaitu sebagai berikut ;

Setiap karyawan akan bekerja dengan semangat kerja yang tinggi apabila karyawan atau tenaga kerja yang ditempatkan sesuai dengan bidang keahliannya masing – masing, hal ini harus dilihat dari kualifikasi atau persyaratan antara lain ; pengetahuan, ketrampilan, pengalaman, bakat, dan minat seseorang.

Perusahaan sebagai pelindung dan sumber kehidupan bagi karyawan, demikian pula perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja atau motor penggerak hendaknya perusahaan mengetahui dan memikirkan apa yang diinginkan oleh tenaga kerja atau karyawan tersebut, baik ditinjau dari aspek materiil maupun moril. Karena tenaga adalah manusia dan bukan mesin yang dapat diprogram mengerjakan sesuatu tanpa tergantung oleh kebutuhan materi dan materi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus, 1996, *Manajemen Prestasi Kerja*, Penerbit CV. Rajawali, Jakarta
- Dajan, Anto, 1986, *Pengantar Metode Statistik*, Jilid II, LP3ES, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke IX, Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabet, Bandung.
- Saydam, Gozali, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Suatu Pendekatan Mikro Dalam Tanya Jawab, Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 1998, *Manajemen Abad 21*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.