



HUBUNGAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT SANDHY PUTRA MAKMUR CABANG JAKARTA

Boma Jonaldy Tanjung, Ahmad Jaenuddin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, bomajonaldytanjung@gmail.com, Universitas Panca Sakti Bekasi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, azhaydha06@gmail.com, Universitas Panca Sakti Bekasi

ABSTRACT

Placement is not a simple matter because the wrong placement will be felt as a result not only on the work unit concerned but also on other units, so that the company's operations will be disrupted not only now but in the future. In the placement of employees should pay attention to the academic achievements of employees so that these employees can complete tasks and work and carry out the authority and responsibilities given by the company. On this basis, the author took the title "The Relationship of Employee Placement to Work Performance at PT Sandhy Putra Makmur Jakarta Branch". The research method that the author uses in this study is a method of collecting data by spreading a list of questions. Instrument test analysis method.

The results of the study, namely, the value of the relationship between the variable work placement (X) and employee performance (Y) indicated a correlation value of $r = 0.670$, which means that it is between the value 0.51 - 0.75, meaning that it has a fairly strong relationship, the nature of the relationship is positive, meaning If the work placement is more precise, the employee's work performance will increase in support of company goals. Keywords: Employee Placement, Work Performance.

Keywords: placement of employees, Work Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah unsur penting dalam perusahaan. Penilaian prestasi kerja dilakukan secara formal berdasarkan kriteria yang ditetapkan secara rasional serta ditetapkan secara obyektif dan didokumentasikan secara sistematis.

Prestasi kerja karyawan merupakan pencerminan prosedur pengadaan karyawan yang ditempuh oleh bagian personalia artinya jika sistem rekrutmen, seleksi pengenalan dan penempatan karyawan sudah baik maka akan sangat besar kemungkinan prestasi kerja para karyawan pun akan memuaskan.

Penempatan karyawan berpengaruh dalam prestasi kerja karyawan. Penempatan tidak hanya berlaku bagi para karyawan baru melainkan juga karyawan lama yang mengalami alih tugas dan mutasi karena penempatan mencakup promosi, transfer, bahkan demosi. Penempatan bukan masalah yang sederhana. Kesalahan penempatan akan dirasakan akibatnya pada unit kerja yang bersangkutan dan pada unit yang lain.

Menurut Anwar Prabu (2006:78) menyatakan bahwa, penempatan yang tepat maka gairah, mental, dan prestasi kerja akan tercapai bahkan kreatifitas serta prakarsa karyawan dapat berkembang. Oleh karena itu setiap perusahaan dapat mencapai hal tersebut di atas maka sebuah perusahaan perlu memiliki suatu kriteria penilaian prestasi bagi karyawan .

Dalam hal ini nilai prestasi kerja karyawan yang diberlakukan di PT Sandhy Putra Makmur Cabang Jakarta berupa:

1. Pencapaian sasaran prestasi kerja individu dalam kurun waktu satu tahun berjalan.

2. Kontribusi individu yang meliputi kriteria jabatan serta sikap perilaku karyawan dalam kurun waktu satu tahun berjalan.

Berdasarkan data di atas, kriteria penilaian prestasi kerja karyawan pada PT Sandhy Putra Makmur Cabang Jakarta, jabatan struktural dan fungsional mempunyai kriteria penilaian prestasi kerja yang meliputi sasaran individu dan kontribusi individu, hal yang dinilai meliputi: 1) kriteria manajerial 2) kriteria sikap dan perilaku 3) pengetahuan praktis. Setiap poin-poin tersebut diberi simbol dan dinilai sesuai dengan jenis jabatan masing-masing karyawan. Jadi nilai prestasi kerja karyawan pada tahun berjalan digunakan sebagai dasar kenaikan berkala tahunan.

Fenomena yang terjadi pada PT Sandhy Putra Makmur Cabang Jakarta adalah prestasi kerja karyawan yang masih rendah, dalam hal ini terlihat dari hasil penilaian selama empat tahun terakhir yang menunjukkan bukti bahwa prestasi kerja karyawan masih rendah karena tidak sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan yakni, berdasarkan penilaian unjuk kerja. Hal ini bisa terjadi karena penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai dengan kualifikasi karyawan. Hal ini seperti dikemukakan oleh Anwar Prabu (2006:115) bahwa hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Ini adalah faktor dari kemajuan perusahaan. Sebab, hasil pekerjaan yang baik maka tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik pula. Jadi jelaslah bahwa penempatan kerja karyawan harus sesuai dengan kualifikasi mereka sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang seiring dengan pertambahan jumlah penduduk dan berimbas pada kebutuhan tenaga kerja yang berkualitas terus meningkat. Peran manajemen dalam suatu lembaga semakin besar, karena keberhasilan suatu lembaga dalam menampilkan kinerja pegawainya sangat tergantung kepada faktor manusia. Berdasarkan uraian di atas, lembaga membutuhkan manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:2), manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2006:10) mengemukakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari uraian di atas, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau proses memperoleh, memajukan serta memelihara tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien.

2.2 Penempatan Karyawan

Karyawan baru itu diharapkan menjadi pekerja yang produktif, loyal kepada organisasi serta teman sekerja. Sejak awal ditekankan agar menunaikan kewajiban dengan baik.

Keberhasilan menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak merupakan jaminan serasinya hubungan antara pegawai dan organisasi. Teori manajemen Sumber Daya Manusia yang mutakhir menekankan bahwa penempatan karyawan tidak hanya berlaku pada karyawan baru, akan tetapi berlaku pula pada karyawan lama yang mengalami alih tugas dan mutase. Artinya proses penempatan mencakup promosi, transfer, bahkan demosi sekalipun.

Menurut pendapat Bambang Wahyudi (2005:95), penempatan pegawai adalah calon tenaga kerja yang telah dinyatakan diterima yang ditempatkan pada jabatan atau unit kerja sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya. Pendapat lain dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (2006:168), Penempatan karyawan adalah proses akhir dari seleksi dimana seseorang memperoleh status pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu pula.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai adalah proses akhir dari suatu seleksi dari tenaga kerja yang kemudian ditempatkan pada jabatan yang dibutuhkan.

2.3 Prestasi Kerja

Menurut pendapat Malayu S.P Hasibuan (2006:73) mengatakan bahwa, "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu", Sedangkan menurut pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2002:67) mengatakan bahwa, "Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan".

Jadi prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas dan wewenang yang dibebankan kepadanya yang sesuai dengan standar perusahaan atau tempat pegawai tersebut bekerja.

2.4 Hubungan Penempatan Karyawan terhadap Prestasi kerja

Pengaruh antara penempatan karyawan terhadap prestasi sangat erat kaitannya. Oleh karena itu sebuah organisasi perlu memandang hal ini lebih seksama agar yang menjadi tujuan utama dari organisasi dapat tercapai dan berkembang lebih baik lagi.

Menurut pendapat Bedjo Siswanto (2006:162) mengatakan bahwa, "Penempatan karyawan pada posisi yang tepat, akan mempermudah karyawan untuk menghadapi ruang lingkup prestasi kerja dan disiplin kerja karyawan yang bersangkutan". Menurut Malayu Hasibuan (2006:64) mengatakan bahwa, "Prinsip penempatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya karyawan bisa bekerja sesuai dengan spesialisasinya/keahliannya masing-masing".

Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreativitas serta prakarsa karyawan akan berkembang. Dengan kata lain bahwa penempatan karyawan akan sangat mempengaruhi hasil kerja seorang karyawan, baik itu dari segi prestasi maupun mental kerja sehingga karyawan dapat memacu kreativitasnya masing-masing sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan perusahaan tersebut dapat berkembang lebih baik lagi.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Sandhy Putra Makmur Cabang Jakarta yang beralamat Jl. Gatot Subroto Kav. 52 Jakarta Selatan. Adapun waktu penelitian dimulai bulan November tahun 2019 sampai dengan Februari tahun 2020. Dengan jadwal penelitian sebagai berikut:

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif dan Asosiatif. Metode deskriptif (Bambang Soedibjo, 2005:7) digunakan untuk melihat gambaran mengenai masing-masing variabel mandiri. Sedangkan metode asosiatif atau metode korelasional untuk melihat hubungan antara dua atau lebih variabel. Metode asosiatif ini juga dapat dibangun sesuai teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan atau mengendalikan suatu gejala tertentu, dalam hal ini hipotesis dirumuskan dengan cara yang ketat dan diuji dengan analisis statistik yang sesuai.

3.3 Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan cara mengedarkan daftar pertanyaan berupa angket tertutup yang harus diisi oleh responden seluruh individu karyawan PT Sandhy Putra Makmur Cabang Jakarta. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan data sekunder, seperti yang dikemukakan oleh Bambang Soedibjo (2005:92) bahwa kuesioner adalah sehimpunan pertanyaan yang telah dirancang terlebih dahulu dan responden diberi alternatif pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapatnya. Perhitungan skor masing-masing responden menggunakan skala Ordinal yaitu jawaban diberi skor dari 1 (satu) sama dengan sangat tidak setuju sampai dengan angka 5 (lima) artinya sangat setuju.

Selanjutnya nilai skala yang diberikan dikaitkan dengan frekuensi dari jawaban yang akan menghasilkan bobot nilai setiap pertanyaan tersebut dijumlahkan sehingga menghasilkan bobot total.

Tabel 1
Pembobotan Skala Likert

Pilihan jawaban	Skor pernyataan positif (+)	Skor pernyataan negatif (-)
Sangat Setuju (a)	5	1
Setuju (b)	4	2
Ragu-ragu (c)	3	3
Tidak setuju (d)	2	4
Sangat tidak setuju (e)	1	5

Sumber : Sugiyono (2005:75)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT Sandhy Putra Makmur Jakarta didirikan pada tanggal 27 April 1989, dengan Akta notaris No. 02-2178 HT. 01.01 tahun 1990.

PT Sandhy Putra Makmur berkedudukan di kota Bogor dan perusahaan ini mempunyai jenis usaha sebagai dealer kendaraan bermotor roda dua dan roda empat, suku cadang berikut jasa/service kendaraan yang berhubungan langsung dengan pihak pabrikan, dan usaha penjualan dan pembelian kendaraan bekas baik itu roda empat ataupun roda dua yang berhubungan langsung dengan konsumen dan perusahaan leasing. Pada tahun 1991 perusahaan melebarkan sayap usahanya dengan membuka cabang di daerah serang dan Cilegon dan Jakarta, dengan jumlah keseluruhan karyawan cabang dan pusat sebanyak 45 orang. PT Sandhy Putra Makmur hanya sebagai penyedia produk kendaraan saja atau mediator leasing dalam hal pemberi kredit. Sampai saat ini perusahaan masih terus berjalan tanpa mengalami penurunan atau kenaikan profit terlalu signifikan.

Hal ini ditunjang oleh efisiensi dan efektivitas kerja dari sumber daya manusia sebagai pengelola perusahaan. Langkah perusahaan ke masa yang akan datang adalah dengan meningkatkan profit dengan menumbuhkan kembali pemberian kredit langsung kepada konsumen tanpa melalui perusahaan leasing, karena perusahaan menyadari keuntungan dari pemberian kredit langsung kepada konsumen lebih besar daripada hanya sebagai mediator saja, dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk meluaskan usaha dengan menambah kantor-kantor cabang di seluruh Indonesia.

4.2 Uji Instrumen - Uji Reliabilitas

1) untuk menguji reliabilitas instrument variable (X) penempatan kerja dianalisis melalui program SPSS maka diperoleh nilai alpha cronbach sebagai berikut:

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1. X1.1	3,9111	,7013	45,0
2. X1.2	3,2444	,4840	45,0
3. X1.3	3,1778	,8059	45,0
4. X1.4	4,0889	,7330	45,0
5. X1.5	3,0000	,7071	45,0
6. X1.6	3,3556	,6794	45,0
7. X1.7	2,8222	,5756	45,0
8. X1.8	4,1111	,4872	45,0
9. X1.9	3,9778	,7830	45,0
10. X1.10	4,1111	,6816	45,0

N of

Hubungan Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Sandhy Putra Makmur Cabang Jakarta. (Boma Jonaldy T.)

Statistics for Mean Variance Std Dev Variables
 SCALE 35,8000 11,664 3,41521 10
 Reliability Coefficients
 N of Cases = 45,0 N of Items = 10
 Alpha = ,680

Nilai alpha sebesar 0.080 lebih besar dari 0.6 yang artinya instrument penempatan kerja reliable yang juga artinya bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.
 2) Menguji realibilitas instrument variable (Y) yaitu Prestasi kerja karyawan dapat dianalisis melalui program SPSS maka diperoleh nilai alpha cronbach sebagai berikut:

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1. Y1.1	4,3333	,4767	45,0
2. Y1.2	3,4222	,4994	45,0
3. Y1.3	4,3333	,4767	45,0
4. Y1.4	3,6444	,6088	45,0
5. Y1.5	4,2889	,5055	45,0
6. Y1.6	3,4889	,5486	45,0
7. Y1.7	4,2444	,6794	45,0
8. Y1.8	4,2667	,4954	45,0

N of

Statistics for Mean Variance Std Dev Variables
 SCALE 32,0222 3,068 1,75148 8
 Reliability Coefficients
 N of Cases = 45,0 N of Items = 8
 Alpha = ,672

Nilai alpha cronbach 0.672 lebih besar dari 0.6 yang artinya instrument variable prestasi kerja karyawan reliable yang juga artinya bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

4.3 Uji Validitas

Validitas adalah untuk mengukur instrument apakah mencerminkan arti yang sebenarnya dari konsep yang diteliti, atau untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. pengujian validitas instrument penelitian ini menggunakan uji korelasi dengan rumus korelasi pearson, yaitu

1) Uji validitas penempatan kerja (X) dilakukan terhadap 4 dimensi dari 10 indikator penempatan kerja yang dapat dilihat dari table hasil perhitungan computer program SPSS analisis pearson correlation di bawah ini:

Tabel 2
Uji Validitas Variabel X

Pertanyaan	r dengan total	Nilai kritis	Keterangan
1	0.716	0.3	Valid
2	0.455	0.3	Valid
3	0.399	0.3	Valid
4	0.733	0.3	Valid
5	0.230	0.3	Valid
6	0.479	0.3	Valid
7	0.276	0.3	Valid
8	0.407	0.3	Valid
9	0.641	0.3	Valid
10	0.655	0.3	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka semua butir pertanyaan hasilnya valid yang artinya semua pertanyaan dapat mengukur apa yang hendak diukur yaitu mengukur penempatan kerja karyawan
2) uji validitas prestasi kerja (Y) dilakukan terhadap 4 dimensi dari 8 indikator prestasi kerja karyawan yang dapat dilihat dalam tabel perhitungan computer computer program SPSS analisis pearson correlation di bawah ini:

Berdasarkan perhitungan analisis pearson correlation maka uji validitas instrumennya dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Y

Pertanyaan	r dengan total	Nilai kritis	Keterangan
1	0.345	0.3	Valid
2	0.327	0.3	Valid
3	0.399	0.3	Valid
4	0.626	0.3	Valid
5	0.275	0.3	Valid
6	0.461	0.3	Valid
7	0.473	0.3	Valid
8	0.281	0.3	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka semua butir pertanyaan hasilnya valid yang artinya mengukur semua pertanyaan dapat mengukur apa yang hendak diukur yaitu mengukur prestasi kerja karyawan.

4.4 Analisis Hubungan Penempatan Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan

Besarnya nilai hubungan penempatan kerja (X) dengan Prestasi kerja karyawan (Y) dapat dilihat dari hasil analisis korelasi dengan menggunakan program SPSS statistik computer yang dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Correlations

		X	Y
x	Pearson Correlation	1	.670
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	45	45
Y	Pearson Correlation	.670	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	45	45

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

Berdasarkan hasil analisis dalam tabel di atas maka dapat terlihat nilai korelasi penempatan kerja (X) dan prestasi kerja karyawan (Y) sebesar $r = 0.670$, yang artinya berada diantara nilai 0.51-0.75 yang artinya memiliki hubungan yang cukup kuat, sifat hubungannya positif artinya jika penempatan kerja semakin tepat maka prestasi kerja karyawan akan meningkat dalam mendukung tujuan perusahaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan analisis frekuensi dari penempatan kerja PT Sandhy Putra Makmur Cabang Jakarta, , maka dapat disimpulkan dari 4 dimensi dan terdiri 10 indikator maka terdapat 7 indikator responden yang dinilai baik atau setuju yaitu:

Hubungan Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Sandhy Putra Makmur Cabang Jakarta. (Boma Jonaldy T.)

1. Pendidikan (sebesar 51.1%)
 2. Prestasi akademik (sebesar 42.2%)
 3. Pengalaman kerja (sebesar 46.7%)
 4. Kecepatan kerja (sebesar 46.7%)
 5. Menjaga kesehatan (sebesar 75.6%)
 6. Usia produktif (sebesar 40.0%)
 7. Usia tidak produktif (sebesar 53.3%)
- Berdasarkan hasil analisis frekuensi variable prestasi kerja karyawan yang dinilai baik atau setuju oleh responden ditunjukkan oleh 6 indikator yaitu:
 1. Pendapat rekan kerja (sebesar 66.7%)
 2. Tepat waktu (sebesar 66.7%)
 3. Solusi masalah pekerjaan (sebesar 51.1%)
 4. Taat peraturan (sebesar 66.7%)
 5. Sumbang saran dari karyawan (sebesar 48.9%)
 6. Penyederhanaan kerja (sebesar 68.9%)
 - Nilai hubungan variabel penempatan kerja (X) dan prestasi kerja karyawan (Y) ditunjukkan nilai korelasi sebesar $r = 0,670$, yang artinya berada diantara nilai $0,51 - 0,75$ artinya memiliki hubungan yang cukup kuat, sifat hubungannya positif artinya jika penempatan kerja semakin tepat maka prestasi kerja karyawan akan meningkat dalam mendukung tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- DiCaprio, Nicolas S. *Personality Theories Guide to Living*. Philadhelpia : W. B. Saunders Company, 2003.
- Handayaniingrat, Soewarno. *Pengantar Ilmu Studi Adminisrtrasi dan Manajemen*. Jakarta : Gunung Agung, 2003.
- Holl, Calvin S. and Garden Linsey. *Theory of Personality*. New York : Jhon Willey & Sons Inc, 2003.
- Kolesnik, Walter B. *Motivation: Understanding and Influencing Human Behavior*. Boston: Allyn and Bacon Inc, 2004.
- Maslow, Abraham H. *Motivation and Personality*. New York : Paper and Row Publisher, 2003.
- Musanef. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta : Haji Masagung, 2004.
- Nitisemito, Alex S. *Management Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2006.
- Siagian, Sondang P. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta : Gramedia, 2004.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Ilmu Perburuhan*. Jakarta : Djambatan, 2003.
- Sumamur. *Hygiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : Gunung Agung, 2004.
- The Liang Gie. *Efisiensi Kerja bagi Pembangunan Negara*. Yogyakarta : UGM Press, 2004.
- Tyssen, Theodore G. *Bisnis dan Manajemen Buku Petunjuk bagi Manajer*. Ahli Bahasa Hadyana. Jakarta : Arcan, 2006.
- Winardi. *Pengantar Ekonomi*. Jakarta : Alumni, 2004.