

Impak Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PDAM Kabupaten Sukabumi

Andi Riyanto¹, Galih Raspati², Rusli Nugraha³

^{1,3}AMIK BSI Sukabumi

e-mail: andi.iio@bsi.ac.id

e-mail: rusli.rng@bsi.ac.id

²STIE PASIM

e-mail: galih_raspati@yahoo.com

Abstraksi

Penelitian dilakukan di kantor pusat Perusahaan Air Minum Kabupaten Sukabumi (PDAM). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penempatan kerja pegawai di kantor pusat PDAM Kabupaten Sukabumi, kinerja karyawan dan pengaruh penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PDAM Kabupaten Sukabumi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dan metode deskriptif asosiatif. Responden penelitian adalah pegawai kantor pusat PDAM Kabupaten Sukabumi sebanyak 54 karyawan sebagai populasi, maka sampel diambil dengan menggunakan metode non probability sampling karena populasinya cukup kecil jika subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Karena ukuran populasi bisa dijangkau oleh para peneliti maka seluruh anggota populasi menjadi objek penelitian. Dengan demikian jumlah responden yang diteliti sebanyak populasi yaitu 54 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner, untuk variabel penempatan karyawan dan kinerja karyawan dengan skala ordinal. Instrumen diuji dengan uji reliabilitas dan validitas. Data penelitian dianalisis secara deskriptif dan asosiatif dengan uji rho spearman dan uji frekuensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh penempatan kerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,220 yang berarti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kesesuaian lapangan kerja sebesar 22,0%, sedangkan sisanya 78,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang ada di perusahaan

Kata Kunci: Impak Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The research was conducted at the head office of Sukabumi District Water Company (PDAM). The purpose of this research is to know employee job placement at head office of PDAM Kabupaten Sukabumi, employee performance at PDAM head office of Sukabumi Regency and influence of employee work placement to employee performance at PDAM head office of Sukabumi Regency. The research method used is survey method and descriptive method associative. The respondent of the research is the employee of PDAM head office of Sukabumi Regency as many as 54 employees as the population, then the sample is taken by using non probability sampling method because the population is small enough if the subject less than 100 is better taken all. Due to the size of the population can be reached by the researchers then all members of the population be the object of research. Thus the number of respondents who researched as many as the population of 54 respondents. Data collection techniques using questionnaire instruments, for employee placement variable and employee performance with ordinal scale. Instruments are tested with reliability and validity tests. The research data were analyzed descriptive and associative with spearman's rho test and frequency test. The results showed that the employee's performance influenced by employee job placement, this is indicated by the value of determination coefficient of 0.220 means that employee performance is influenced by the appropriateness level of employment of 22.0%, while the remaining 78.0% influenced by other factors that is in the company

Keywords: The Effect of Job Placement, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan,

karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat pula akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Penempatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan

karena merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Hasibuan (2008) mengemukakan, penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/ pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan tanggung jawab kepada orang tersebut.

Mathis & Jackson (2006:262) Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Hasil penelitian Runtuwuu, Lopian dan Dotulong (2015) menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kota Manado sebesar 38,4%.

Kemudian menurut riset Wahyuni (2017) penempatan kerja di PT. Teluk Luas Padang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 27,7%.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Sedangkan analisis menggunakan metode gabungan dari metode deskriptif dan metode asosiatif. Menurut Soedibjo (2013) metode deskriptif adalah penelitian untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu atau lebih variabel tanpa membuat perbandingan atau dihubungkan dengan variabel lainnya. Sedangkan metode asosiatif merupakan metode yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel atau lebih.

Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian kepegawaian PDAM Kabupaten Sukabumi kantor pusat Cibadak memiliki 54 karyawan. Dengan demikian populasi dari penelitian ini adalah individu yaitu karyawan PDAM Kabupaten Sukabumi sebanyak 54 orang.

Metode pengambilan sampel menggunakan metode *sampling non probabilitas*. Dikarenakan ukuran populasi dapat terjangkau oleh peneliti maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah dengan cara pengamatan langsung pada perusahaan PDAM Kab.Sukabumi melalui penyebaran kuesioner kepada para pegawai. Kuesioner merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien apabila peneliti mengetahui secara persis apa yang diinginkan dan bagaimana mengukur variabel yang akan ditelitinya.

Setelah menetapkan berbagai metode yang akan digunakan dalam penelitian ini, selanjutnya menetapkan operasional variabel yang terkait dengan penelitian ini. Operasional variabel adalah salah satu langkah setelah melakukan konseptualisasi dan merupakan suatu proses untuk mengembangkan apa yang disebut sebagai definisi operasional. Definisi operasional adalah definisi kongkrit atau spesifikasi dari konsep atau kontrak yang akan diukur.

Dalam Penelitian ini ada dua variabel yang hendak diteliti yaitu variabel Penempatan Kerja Karyawan (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel variabel operasional di bawah ini :

Tabel 1. Variabel Operasional

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Penempatan kerja karyawan (X)	<i>Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya</i> . B. Siswanto Sastrohadiryo oleh Suwatno (2003:138).	1.Kemampuan	a. Keterampilan teknis b. Konseptual koordinasi	Likert
		2.Kecakapan.	a. Cakapan b..Menyelaraskan	
		3.Keahlian	a. Keahlian yang dimiliki . b. Kesesuaian keahlian .	
Kinerja Karyawan (Y)	"Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" Anwar Prabu (2011:67)	1.Kualitas Kerja	a.Motivasi b.Pengetahuan c.Keterampilan	Likert
		2.Kuantitas Kerja	a.Tercapai target b.Kecepatan penyelesaian c Insentif	

Sumber : Data yang diolah, 2017.

Uji instrumen menggunakan uji reliabilitas dan validitas. Uji reliabilitas untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistic *alpha-cronbach*. Uji validitas instrumen menggunakan pengujian validitas konstruk (*construk validity*). Setelah data ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruk dilakukan dengan analisis item, dimana skor butir dikorelasikan dengan skor total dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Reliabilitas Variabel X

Untuk menguji reliabilitas variabel (X) tentang penempatan kerja karyawan, dapat dianalisis melalui aplikasi statistik SPSS maka diperoleh nilai Alpha Cronbach sebagai berikut :

Tabel 2. Reliabilitas Penempatan Kerja (X)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,702	,708	6

Sumber : Hasil olah SPSS, 2017.

Berdasarkan pengolahan data di atas bahwa diperoleh nilai alpha 0,702, nilai ini > 0,6 yang artinya *Variable reliable* yang juga artinya bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

3.2. Uji Reliabilitas Variabel Y

Untuk menguji reliabilitas variable (Y) kinerja Karyawan, dapat dianalisis melalui aplikasi statistik SPSS maka diperoleh nilai Alpha Cronbach, sebagai berikut :

Tabel 3. Reliabilitas Penempatan Kerja (X)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,713	,708	6

Sumber : Hasil olah SPSS, 2017.

Berdasarkan pengolahan data di atas bahwa diperoleh nilai alpha 0,713 nilai ini > 0,6 yang artinya *Variable reliable* yang juga artinya bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

3.3. Uji Validitas Variabel X

Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur, berdasarkan hal tersebut maka perlu dilakukan uji validitas kepada variabel penelitian dengan menggunakan uji korelasi dengan rumus korelasi person.

Berdasarkan perhitungan analisis *pearson correlation* dalam aplikasi SPSS maka uji validitas instrumennya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4. Validitas Variabel X

Butir Pernyataan	r dengan total	Niliai kritis	Keterangan
1	0.555	0.3	Valid
2	0.707	0.3	Valid
3	0.686	0.3	Valid
4	0.650	0.3	Valid
5	0.663	0.3	Valid
6	0.560	0.3	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2017.

Nilai kritis r diambil dari tabel nilai kritis pada n = 54.

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

3.4. Uji Validitas Variabel Y

Berdasarkan perhitungan analisis *pearson correlation* dalam aplikasi SPSS maka uji validitas instrumennya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 5. Validitas Variabel Y

Butir Pernyataan	r dengan total	Niliai kritis	Keterangan
1	0.663	0.3	Valid
2	0.680	0.3	Valid
3	0.613	0.3	Valid
4	0.737	0.3	Valid
5	0.419	0.3	Valid
6	0.710	0.3	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2017.

Nilai kritis r diambil dari tabel nilai kritis pada n = 54.

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

3.5. Analisis Hubungan Penempatan Kerja Karyawan Dengan Kinerja Karyawan

Hubungan penempatan kerja karyawan dengan kinerja karyawan tergambar dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. Korelasi Penempatan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Correlations			
		x	Y
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	,617**
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	54	54
	Correlation Coefficient	,617*	1,000
Y	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	54	54

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

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2017.

Berdasarkan perhitungan diatas maka diketahui $r > 0$ yaitu 0,617 artinya telah terjadi hubungan korelasi yang cukup kuat antara penempatan kerja karyawan dengan kinerja karyawan. Pengaruh Kompensasi tersebut linier positif, yaitu ketika penempatan kerja karyawan sesuai maka semakin baik kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Sukabumi. Atau ketika penempatan kerja tidak sesuai maka semakin kurang baik kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Sukabumi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sukabumi maka perusahaan harus mampu menempatkan karyawan secara tepat pada pekerjaan sesuai kemampuan, kecakapan dan keahlian karyawan.

3.6. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan maka digunakan angka R

Square atau koefisien determinasi. Dari perhitungan Tabel 3.6 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,220. Ini berarti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kesesuaian penempatan kerja sebesar 22,0%, sedangkan sisanya 78,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang ada di perusahaan.

Tabel 7. Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,469 ^a	,220	,205	,48405

a. Predictors: (Constant), x

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2017.

Dari perhitungan tabel 3.7 dibawah ini dapat disimpulkan bahwa nilai a atau konstanta sebesar 1,655 yang mempunyai arti, jika tidak ada peningkatan kesesuaian penempatan kerja maka Kinerja karyawan sebesar 1,655 dan nilai b sebesar 0,589. Karena b bernilai positif, maka menunjukkan hubungan yang searah artinya setiap terjadinya kenaikan tingkat kesesuaian penempatan karyawan maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,589 pada PDAM Kabupaten Sukabumi.

Tabel 8. Koefisien Korelasi ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df		F	Sig.
1	Regression	3,432	1	3,432	14,647	,000 ^b
	Residual	12,184	52	,234		
	Total	15,616	53			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), x

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,655	,554		2,986	,004
x	,589	,154	,469	3,827	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2017.

4. Kesimpulan

Hubungan penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan korelasi yang cukup kuat, sedangkan pengaruh penempatan kerja karyawan tersebut linier positif, yaitu semakin tinggi kesesuaian penempatan kerja karyawan maka semakin baik kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Sukabumi. Atau ketika penempatan kerja tidak sesuai dengan kompetensi karyawan yang bersangkutan maka semakin kurang baik kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Sukabumi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sukabumi maka perusahaan harus mampu menempatkan karyawan secara tepat sesuai dengan kompetensinya.

Pihak PDAM Kabupaten Sukabumi harus bisa memposisikan karyawan sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahlian karyawan tersebut, sehingga mampu mengkoordinasikan dan memadukan semua kepentingan serta kegiatan perusahaan yang nantinya menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

Referensi

- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mathis, L. R. & J. H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Runtuwuu, H. J., Lapijan, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).

Soedibjo, Bambang S. (2013). *Pengantar Metode Penelitian*. Universitas Nasional. Pasim. Bandung.

Wahyuni, R. (2017). PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN, DISIPLIN KERJA, PENEMPATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELUK LUAS PADANG. *MAJALAH ILMIAH UPI-YPTK*, 24(1).