

**HUBUNGAN ANTARA KETEPATAN PENEMPATAN KARYAWAN
DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT WAHIDA INDONESIA**

**MAULANA ABDI
8125052417**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN EKONOMI KOPERASI
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2010**

**CORRELATION BETWEEN EMPLOYEE PLACEMENT AND
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. WAHIDA INDONESIA**

**MAULANA ABDI
8125052417**



Skripsi is Written as Part of Bachelor Degree in Education Accomplishment

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION IN COOPERATION ECONOMIC EDUCATION
DEPARTMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMIC
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2010**

ABSTRAK

MAULANA ABDI. Hubungan Antara Ketepatan Penempatan karyawan Dengan Kinerja karyawan Karyawan Pada PT Wahida Indonesia. Skripsi, Jakarta : Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Mei 2010.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Penempatan karyawan dengan kinerja karyawan karyawan pada PT Wahida Indonesia.

Penelitian ini dilakukan selama satu bulan terhitung mulai bulan April sampai dengan bulan Mei 2010. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Wahida Indonesia sebanyak 115 orang, dan populasi terjangkau dari penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi 45 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 40 orang karyawan dengan menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*).

Untuk menjangkau data kedua variabel penelitian, instrumen yang digunakan untuk variabel X (Penempatan karyawan) adalah berbentuk kuesioner dan Variabel Y (kinerja karyawan) adalah data sekunder yang diperoleh dari perusahaan. Sebelum digunakan, dilakukan uji validitas konstruk (*Construct Validity*) melalui proses validasi yaitu perhitungan koefisien korelasi skor butir dengan skor total dan uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil reliabilitas instrumen variabel X (Penempatan karyawan) sebesar 0,852.

Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah $\hat{Y} = 40,28 + 0,41 X$. Hasil uji normalitas lilliefors menghasilkan $L_{hitung} = 0,0910$ sedangkan L_{tabel} untuk $n = 40$ pada taraf signifikansi 0,05 adalah 0,148. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka variabel X dan Y berdistribusi normal.

Pengujian hipotesis dengan uji keberartian koefisien regresi menghasilkan $F_{hitung} (4,25) > F_{tabel} (4,10)$ yang berarti koefisien regresi tersebut signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan $F_{hitung} (0,86) < F_{tabel} (2,16)$ sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Uji koefisien korelasi *product moment* menghasilkan $r_{hitung} = 0,317$. Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t, menghasilkan $t_{hitung} (2,060) > t_{tabel} (1,684)$.

Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif, kurang erat antara ketepatan penempatan karyawan dengan kinerja karyawan karyawan. Dengan uji koefisien determinasi atau penentu diperoleh hasil 0,1005, ini berarti variasi variabel kinerja karyawan karyawan (Y) sebesar 10,05% ditentukan oleh Penempatan karyawan (X).

ABSTRACT

MAULANA ABDI. Correlation Between Employee Placement And Employee Performance at PT Wahida Indonesia. Skripsi, Jakarta : Study Program of Economic, Consentration of Cooperation Economic, Economics and Administration Department, Faculty of Economics, State University of Jakarta, 2010.

The purpose of this research is to get a valid and reliable data or fact, to know the correlations between Work Ethic with work productivity at PT Wahida Indonesia. This research have been done during a months on Mei 2010. The research method using survey method with correlation approach. The populations research were all of employees with total 115 employees, while the reach of populations were employees in divisions of Productions with total 45 employees, according to level of error 5% on table was taken 40 employees as research sample which use simple random sampling technique.

Variable data X (employee Staffing), using Likert Scale. Then, it has construct validity test using validation process, that is correlation coefficient valuing score with the total score and reliability test using Alpha Cronbach formula. Reliability X variable (employee placement) is 0,852. Whereas Y variable (Employee Performance) using secondary data on yearly report.

The analysis test by finding regression equation, that is $\hat{Y} = 40,28 + 0,41 X$. And then, normality data test using Lilliefors Formula and the result is $L_{count} = 0,0910$ in significant level 0,05 and $L_{table} = 0,148$, so $L_{count} < L_{table}$. It mean that the mistake of prediction regression Y to X has normal distribution.

The result of regression significance test is $F_{count} (4,25) > F_{table} (4,10)$. Shows that that the regression is significance. Regression linearity test, $F_{count} (0,86) < F_{table} (2,16)$, shows that regression is linear. After that, the Product Moment of correlations coefficient test, is $r_{xy} = 0,317$. I used correlations coefficient significance t-test. The result of $t_{count} = 2.060$ and $t_{table} = 1,684$ and so, $t_{count} > t_{table}$. It means that the research is significance and positive correlations between Employee Staffing and Employee Performance.

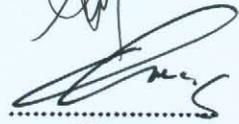
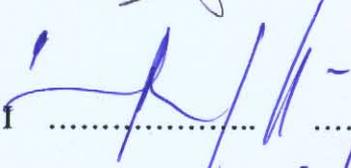
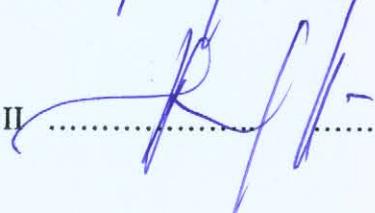
The result of determination coefficient is 0,317. It means that employees work productivity variable determination by 10,05% variation of employee placement. The conclusion, there is a positive correlations between employee placement and employees performance at PT. Wahida Indonesia.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi**



Dra. Nurahma Hajat, M. Si
NIP. 19531002 198503 2 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Sri Indah Nikensari, SE, M.Si</u> NIP. 19628091990032001	Ketua	
2. <u>Kurniana Dianta AS, S.IP, ME</u> NIP. 198009242008121002	Sekretaris	
3. <u>Dra. Endang Sri Rahayu, M.Pd</u> NIP. 195303201982031001	Penguji Ahli	
4. <u>Prof. Dra. Syukma Syam</u> NIP. 194009141960022001	Pembimbing I	
5. <u>Ari Saptono, SE, M.Pd</u> NIP. 197207152001121001	Pembimbing II	

Tanggal Lulus :

Sesungguhnya orang beriman dan mengerjakan kebaikan, niscaya di beri petunjuk oleh tuhan karena keimanannya. Mereka di dalam syurga yang penuh kenikmatan, mengalir di bawahnya sungai-sungai
(Qs: Yunus : 9)

Wahai manusia, setelah kehidupan yang pendek ini. Kamu akan menjalani kehidupan yang abadi. Bila kamu mengetahui rahasia tugasmu dalam kehidupan ini dan mengikhhlaskan amal untuk tuhanmu, ada kenikmatan yang menanti.
(Hasan Al Banna)

Barang Siapa Alloh Tujuannya, niscaya dunia akan melayaninya. Namun, siapa dunia tujuannya niscaya akan lelah dan pasti sengsara diperbudak dunia sampai akhir hayatnya.

*Kupersembahkan teruntuk orang yang ku cintai, setelah Alloh SWT dan Rosulku...
Ibu dan Ayahku. Serta orang-orang terbaik dalam hidupku...*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT Yang Maha Agung, yang keagungan-Nya membuat setiap apa yang ada di alam raya ini beserta makhluk-Nya terus bertasbih menyebut nama-Nya. Rasa syukur yang tiada terkira atas segala rahmat dan begitu banyak nikmat yang telah diberikan kepada setiap hamba-Nya yang tak pernah lelah menempuh jalan kebenaran dalam mencari ridho dan menyusuri setiap jejak langkah Rasul-Nya. Sholawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan para pemegang risalahnya hingga akhir zaman.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi dan memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun dengan usaha dan semangat, bimbingan dan bantuan baik moril dan materil untuk menggapai sebuah harapan, alhamdulillah penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Hanyalah ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung kepada :

1. Prof. Syukma Syam selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan serta motivasi kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.
2. Ari Saptono, SE, M.pd selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, sekaligus sebagai dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan saran kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Dra. Endah SM selaku pembimbing akademik, yang telah banyak memberikan arahan semasa kuliah.
4. Sri Indah Nikensari SE, M.Si selaku ketua Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Dr. Saparuddin, M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
6. Dra. Hj. Nurahma Hajat, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. Pimpinan dan karyawan PT. Wahida Indonesia, terima kasih atas izin dan bantuannya dalam memberikan data bagi peneliti.
8. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ekonomi khususnya Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada peneliti.

9. Kepada keluargaku yang tercinta ibu, bapak, kakak, adik dan seluruh keluarga besar yang tidak pernah berhenti untuk membantu dan memberikan dukungan kepada ku.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi khususnya rekan-rekan Ekop'05 terimakasih atas bantuannya dan inspirasi yang telah diberikan kepada peneliti dan senang bisa dipertemukan dengan kalian.
11. Rekan-rekan HMJ EA, BEM FE dan BEM UNJ atas semua nikmat persahabatan yang diberikan.
12. Saudara-saudaraku teman seperjuangan yang memberikan banyak inspirasi, semoga ukhuwah kita akan terus menggelora.

Semoga Allah SWT selalu merahmati setiap derap langkah serta memberikan segala kebaikan dan pertolongan-Nya atas kebaikan dan pertolongan yang diberikan kepada peneliti. Peneliti mohon maaf jika ada kata-kata dalam penulisan skripsi ini kurang berkenan di hati pembaca. Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat dalam menambah ilmu pengetahuan bagi yang membutuhkannya.

Jakarta, Juni 2010

Maulana Abdi

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRAC	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PERSEMBAHAN DAN MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
 BAB I	
PENDAHULUAN	
A. Latar belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	10
E. Kegunaan Penelitian	10
 BAB II PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
A. Deskripsi Teoretis	
1. Kinerja Karyawan	11
2. Penempatan karyawan	21
B. Kerangka Berpikir	27
C. Perumusan Hipotesis	28
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	29
B. Tempat dan Waktu Penelitian	29
C. Metode Penelitian	29
D. Teknik Pengambilan Sampel	30

E. Instrumen Penelitian	
a. Kinerja Karyawan	
1. Definisi Konseptual	31
2. Definisi Operasional	31
b. Penempatan Kerja	
1. Definisi Konseptual	31
2. Definisi Operasional	32
3. Kisi-kisi Instrumen	32
4. Validasi Instrumen	34
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	35
G. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi	36
2. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas	37
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi	39
b. Uji linearitas Regres	39
c. Uji Koefisien Korelasi	41
d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi	41
e. Uji Koefisien Determinasi	42

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	
1. Data Kinerja Karyawan	43
2. Data Penempatan Karyawan	44
B. Uji Persyaratan Analisis	47
C. Pengujian.....	47
1. Uji Persamaan Regresi	47
2. Uji Koefisien Korelasi	48
3. Uji Koefisien Determinasi	49
D. Uji Hipotesis	49
E. Interpretasi Hasil Penelitian	52
F. Keterbatasan Penelitian.....	54

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	55
B. Implikasi.....	56
C. Saran	56

DAFTAR PUSTAKA	57
----------------------	----

LAMPIRAN-LAMPIRAN	60
-------------------------	----

RIWAYAT HIDUP PENELITI	114
------------------------------	-----

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1	Kisi-kisi Instrumen Penempatan Karyawan (variable X) .. 32
Tabel III.2	Skala Penilaian Penempatan Karyawan (Variabel X) 32
Tabel III.3	Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana 38
Tabel IV.1	Tabel Distribusi Frekuensi (Variabel Y) 42
Tabel IV.2	Tabel Distribusi Frekuensi (Variabel X) 44
Tabel IV.3	Tabel Rata-rata Hitung Indikator variabel X 45
Tabel IV.4	Tabel Anava 47
Tabel IV. 5	Pengujian Signifikasi Koefisien Korelasi Sederhana 49

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar IV.1 Histogram Produktivitas Kerja Karyawan	43
Gambar IV.2 Histogram Etos kerja	44
Gambar IV.3 Grafik Persamaan Regresi	48

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman	
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian dan Instrument Penelitian	
	Uji Coba Variable X	56
Lampiran 2	Instrumen Penelitian Final Variabel X	58
Lampiran 3	Data Hasil Uji Coba Variabel X	60
Lampiran 4	Langkah Perhitungan Validitas Variabel X	61
Lampiran 5	Hasil Perhitungan Validitas Variabel	63
Lampiran 6	Penghitungan Kembali Data Hasil Uji Coba Variabel X ..	64
Lampiran 7	Hasil Penghitungan Validitas Variabel X	65
Lampiran 8	Data Hasil Uji Reabilitas Variabel X	65
Lampiran 9	Data Hasil Penelitian Variabel X	66
Lampiran 10	Perhitungan Menentukan Rentang Kelas, Banyak kelas, Panjang Kelas, Rata-rata, Varian, dan Standar Deviasi Variable X	68
Lampiran 11	Grafik Histrogram Variabel X	69
Lampiran 12	Data Mentah Variabel Y	70
Lampiran 13	Perhitungan Menentukan Rentang Kelas, Banyak kelas, Panjang Kelas, Rata-rata, Varian, dan Standar Deviasi Variabel Y	71
Lampiran 14	Grafik Histrogram Variabel Y	72
Lampiran 15	Rekapitulasi Skor Total Instrumen Hasil Penelitian	73
Lampiran 16	Tabel Perhitungan Rata-rata, simpangan Baku, dan Variabel X dan Y	74

Lampiran 17	Penghitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku Variabel X dan Y	75
Lampiran 18	Data Berpasangan Variabel X Dan Y Serta Perhitungan JK (G)	76
Lampiran 19	Proses Perhitungan mencari persamaan Regresi	77
Lampiran 20	Perhitungan Rata-rata Simpangan Baku dan Varian Regresi.....	78
Lampiran 21	Tabel Perhitungan Rata-rata, Simpangan Baku, dan Varian Regresi	79
Lampiran 22	Penghitungan Uji Linearitas dengan Persamaan Regresi ..	80
Lampiran 23	Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$	81
Lampiran 24	Grafik Persamaan Regresi	82
Lampiran 25	Tabel Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X dengan Uji Liliefors	83
Lampiran 26	Langkah-langkah Penghitungan Normalitas Galat Taksiran Regresi Y Atas X dengan Uji Liliefors	84
Lampiran 27	Uji Keberartian Regresi	85
Lampiran 28	Perhitungan Kelinearan Regresi	86
Lampiran 29	Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinearan Regresi	87
Lampiran 30	Mencari Koefisien Korelasi dengan Rumus Product Moment	88
Lampiran 31	Penghitungan Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)	89
Lampiran 32	Uji Koefisien Determinasi.....	90
Lampiran 33	Daftar Nilai Persentil untuk Distribusi F.....	91

Lampiran 34	Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors	95
Lampiran 35	Nilai Distribusi t	96
Lampiran 36	Tabel Kurva Standar dari 0 sampai Z	97
Lampiran 37	Tabel harga Kritik dari r Product Moment	98
Lampiran 38	Tabel Penentuan Jumlah Sampel	99
Lampiran 39	Nilai Data Mentah Variabel X dan Y	100
Lampiran 40	Surat Permohonan Izin Penelitian	102
Lampiran 41	Surat Keterangan dari PT Wahida Indonesia	103
Lampiran 42	Profile Perusahaan	104

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari dukungan anggota perusahaan yang merupakan tonggak utama dalam menjalankan perusahaan. Kemampuan anggota perusahaan sebagai sumber daya manusia yang memberikan dukungan melalui pemikiran maupun tenaga sangat membantu perusahaan tempatnya bekerja untuk maju dan berkembang di masa yang akan datang.

Sumber daya manusia yang memiliki wawasan luas merupakan aset penting dalam suatu perusahaan. Dunia pendidikan yang semakin maju dapat dilihat dari banyak organisasi pendidikan yang bermunculan dengan berbagai program pendidikan untuk menunjang ketrampilan, pengetahuan, pemikiran, dan wawasan anak didiknya, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dan siap kerja sesuai dengan bidangnya. Serta mampu mengemukakan gagasan dan pemikiran yang inovatif. Sebagai aset perusahaan, mereka akan menambah langkah maju bagi perusahaan untuk meraih peluang keberhasilan dalam usahanya memenangkan persaingan.

Kinerja sumber daya manusia merupakan sarana penentu dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga perlu di upayakan untuk

meningkatkan kinerja¹ peranan SDM ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi, dalam hal ini SDM memegang peranan yang sangat menentukan karena bagaimana hebat dan canggih teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayan operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan suatu output yang sesuai dengan tingkat efisien yang tinggi.

Mengingat bahwa kinerja karyawan yang efisien dan efektif merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan, maka timbulah pemahaman akan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas dan pencapaian kinerja pada tingkat yang diharapkan.².

Untuk meningkatkan kinerja karyawan bukanlah suatu hal yang mudah. karyawan adalah makhluk hidup yang mempunyai sifat heterogen (berbeda antara yang satu dengan yang lain) dan dinamis (mudah berubah) yang menyebabkan mereka tidak mudah untuk dikuasi serta diatur sepenuhnya oleh perusahaan. sehingga ada kalanya kinerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Karyawan sebagai sumber daya manajemen tidak dapat disamakan kedudukannya dengan sumber daya manajemen lainnya seperti uang (*money*), bahan-bahan (*material*), metode (*method*), pasar (*market*), dan informasi (*information*). sumber daya manusia bukan benda yang terus-menerus dapat

¹ Pudjo. Sugito, "Analisis Pengaruh karakteristik Individu, pekerjaan dan organisasi pada kinerja karyawan perusahaan Daerah air minum kota malang", *Jurnal Perusahaan*, Vol. 4 No. 2, Juni 2004, h. 2

² Veithzal Rivai, "Bagaimana Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank, survey di Bank negara Indonesia dan Bank mandiri", *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, Vol. 2 No. 3, Juni 2003, h. 3

digunakan sewenang-wenang oleh perusahaan, karena manusia memiliki akal pikiran dan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Dalam kenyataannya, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat sulit untuk dilakukan. berbagai hambatan atau permasalahan menghalangi tercapainya peningkatan kinerja tersebut. begitu banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain lingkungan kerja, komitmen karyawan terhadap perusahaan, pemberian kompensasi, promosi jabatan, disiplin kerja karyawan, keamanan dan keselamatan kerja dan penempatan karyawan.

Kinerja perusahaan yang tinggi dapat tercapai karena kinerja karyawannya tinggi pula, kinerja sumber daya manusia yaitu karyawan dalam organisasi perusahaan ternyata dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor salah satunya adalah lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung terciptanya suasana kerja yang aman dan nyaman serta penuh kekeluargaan karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif akan bersemangat dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sehingga kinerjanya akan semakin tinggi. Namun, tidak semua lingkungan kerja dalam perusahaan selalu kondusif. Ada kalanya terjadi konflik antara karyawan yang menyebabkan lingkungan kerja menjadi tidak kondusif. tata ruang kantor yang tidak mendukung seperti pencahayaan, letak perabot dan peralatan kantor yang tidak sesuai menyebabkan turunnya kinerja kerja karyawan. Kondisi kerja yang tidak nyaman jelas akan mengurangi kesempatan bagi pekerja untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Faktor internal karyawan yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen. karyawan yang berkomitmen kepada perusahaan akan merasa memiliki perusahaan sehingga karyawan tersebut mau memberikan perhatian dan dukungan yang lebih demi pencapaian tujuan perusahaan dan tidak ingin meninggalkan perusahaan. akan tetapi pada kenyataannya, masih banyak karyawan yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan masih sangat rendah sehingga semangat kerjanya rendah. hal ini tentu akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Faktor lain yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi. kompensasi atau sistem upah sangat besar pengaruhnya pada kinerja karyawan, karena upah yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja yang secara langsung berpengaruh pada peningkatan dan pemaksimalan kinerja karyawan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. selain itu, kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dapat memberikan suasana kerja yang penuh dengan semangat, bergairah dan bertanggung jawab.

Apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan beban kerjanya maka karyawan akan termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang optimal kepada perusahaan. akan tetapi pada kenyataannya, banyak karyawan tidak dapat menunjukkan kinerja yang optimal karena perusahaan tidak memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang mereka tanggung.

Kesempatan promosi jabatan yang diberikan perusahaan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. promosi memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti oleh karyawan. karena

dengan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan kinerja bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi.

Adanya kesempatan untuk dipromosikan bagi setiap karyawan yang berdasarkan asas keadilan dan objektivitas akan mendorong karyawan bekerja lebih maksimal. Dengan adanya promosi jabatan, berarti perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan segala kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya dalam bekerja dan juga sebagai tantangan bagi karyawan untuk memegang tanggung jawab dan wewenang yang berbeda dari jabatan sebelumnya. tetapi, pada kenyataannya kesempatan promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan terkadang amat kurang. hal ini tentunya dapat menurunkan semangat kerja karyawan dan akibatnya kinerja karyawan akan terus menurun.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela mengerjakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya. Seorang karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan akhirnya menghasilkan kinerja yang tinggi apabila memiliki motivasi kerja. namun, yang terjadi pada masa sekarang ini adalah banyak karyawan yang memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja, sehingga mengakibatkan kinerja tersebut menjadi rendah.

Kedisiplinan juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan kesanggupan seorang karyawan untuk

mentaati segala peraturan dan perundang-undangan serta perturan kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, dan kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan tepat dengan waktu yang ditentukan, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial perusahaan yang berlaku.

Kedisiplinan karyawan sangat penting, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka perusahaan akan kesulitan dalam mewujudkan tujuannya. jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. tetapi, kenyataan yang ada justru memperlihatkan kedisiplinan karyawan yang masih sangat rendah. hal ini yang menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan.

Faktor keamanan dan keselamatan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Bila perusahaan memperhatikan keamanan dan keselamatan kerja karyawan dalam bekerja, akan membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya, karena segala resiko yang dapat membahayakan kemandirian dan keselamatannya yang sewaktu-waktu dapat terjadi dalam bekerja telah dijamin oleh perusahaan, seperti pemberian asuransi dan penggunaan alat keselamatan yang memadai. Namun, pada kenyataannya faktor keamanan dan keselamatan masih belum mendapat perhatian oleh pihak perusahaan pada umumnya.

Faktor yang sangat penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah faktor penempatan karyawan. kinerja karyawan dapat meningkat apabila

seseorang bekerja sesuai dengan tempat yang tepat dan juga sesuai dengan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan minat yang dimilikinya. karena tanpa ada kecocokan yang baik antara pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan minat karyawan dengan tuntutan pekerjaannya, kemungkinan kinerja karyawan akan lebih rendah. penempatan kerja yang tepat diarahkan untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Penempatan sumber daya manusia harus dilakukan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan. penempatan karyawan yang tepat akan menumbuhkan semangat kerja yang baik dan karyawan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Penempatan karyawan harus sesuai dengan *Job Description* dan *Job Specification* yang telah ditetapkan serta berpedoman kepada prinsip penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. dengan demikian karyawan yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang dibebankan kepadanya. akibatnya karyawan memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi sehingga berdampak positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Penempatan yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan semangat kerja yang tinggi bagi seseorang dalam mengerjakan pekerjaan itu. jadi penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh kinerja yang optimal dari setiap karyawan. tetapi sering kali terjadi,

perusahaan tidak menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat sehingga karyawan tidak memperoleh kinerja yang optimal.

Dalam merekrut dan proses penempatan karyawan pihak perusahaan tentu memiliki standar untuk setiap posisi yang di tawarkan dengan pertimbangan dapat memperoleh tenaga kerja yang produktif. apabila standar yang ada tidak dijalankan secara konsisten akan berpengaruh pada kelancaran operasional perusahaan.

Saat ini banyak terjadi di perusahaan merekrut calon karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang di miliki, sebagai contoh banyaknya lulusan sarjana pertanian bekerja di bank dan posisi lain yang tidak sesuai dengan latar belakangnya, atau sarjana teknik yang bekerja di bidang marketing.

PT. Wahida Indonesia salah satu perusahaan yang sedang berkembang dalam industri obat herbal di Indonesia, seharusnya menerapkan system penempatan karyawan yang sesuai dengan standar yang telah di tetapkan. Tapi yang terjadi di lapangan masih ada pengangkatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang di milikinya, dan terkesan pengangkatan berdasarkan tali persaudaraan.

Seperti pada bagian produksi latar belakang minimal yang di standarkan oleh perusahaan untuk kepala produksi adalah S1 jurusan teknik mesin, tapi yang terjadi adalah lulusan D3 jurusan akuntansi yang menduduki jabatan tersebut. Staff produksi pun tidak jauh beda lulusan minimal yang di standarkan perusahaan

seharusnya D3 tapi yang terjadi lulusan SMA pun dapat menduduki posisi tersebut. Begitu pula untuk jabatan IT dan penjualan yang tidak jauh beda.

berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mencoba melakukan penelitian yang berjudul " hubungan penempatan karyawan dengan kinerja karyawan" dalam hal ini penulis melakukan penelitian pada PT. Wahida Indonesia.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang kurang kondusif menentukan kinerja karyawan
2. Komitmen karyawan yang rendah berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Kompensasi dari perusahaan yang rendah berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Promosi jabatan yang kurang menentukan kinerja karyawan
5. Disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja dari karyawan
6. Faktor keamanan dan keselamatan kerja karyawan yang kurang dari perusahaan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan
7. Penempatan karyawan yang tidak sesuai akan mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi di atas ternyata bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat luas dan karena keterbatasan peneliti, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah antara Ketepatan Penempatan kerja karyawan dengan kinerja karyawan

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara Ketepatan Penempatan Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan pada. PT. Wahida Indonesia.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoretis, sebagai pengalaman berharga dan merupakan sarana menambah ilmu pengetahuan mengenai kinerja karyawan suatu perusahaan, khususnya dengan penempatan karyawan.
2. Kegunaan Praktis, sebagai bahan masukan tentang kesesuaian penempatan karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERFIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Konsep Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi) sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang³. secara umum yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Tujuan dari peningkatan kinerja ini adalah untuk mengatur dan memastikan bahwa perusahaan dapat mencapai tujuannya. peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang penting, mengingat manusialah yang mengelola modal, sumber alam, dan teknologi sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.

Menurut Mangkunegara " kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"⁴.

² A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung : Remaja Rosda, 2000), h. 67

⁴ *Ibid*, h. 102

Senada dengan hal itu Rivai mengatakan "kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan"⁵. Selain itu Hasibuan "kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu"⁶.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia sesuai dengan perannya dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. kinerja merupakan suatu tingkat kemajua seseorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

Sedangkan menurut Donnelly, Gibson dan Ivancevich menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan.⁷ Sama halnya dengan pengertian diatas, kinerja menurut Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar

⁵ Veithza Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2005), h. 309

⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta : Bumi Aksara, 2005), h. 105

⁷ Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Bastri, *Performance Appraisal* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h. 15

hukun dan tidak bertentangan dengan moral atau etika⁸. Pengertian kinerja tersebut menjelaskan bahwa hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan jika telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan merupakan sebuah prestasi guna mencapai tujuan perusahaan. Hasil kerja atau prestasi kerja tersebut tergantung kepada kesediaan atau kemampuan kerjanya dan keterampilan kerjanya. Kesediaan kemauan kerja sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi kerja yang dihadapinya dan sikapnya terhadap pekerjaannya dan kondisi kerjanya itu. Keterampilan kerja sangat tergantung dari kemampuan pribadinya serta pengalaman dan latihan kerja yang dialaminya. Sedangkan kemampuan pribadinya sangat dipengaruhi oleh bakat yang dibawanya sejak lahir dan pengetahuan yang diperolehnya dari tingkat pendidikan yang ditempuhnya.

Hasil akhir yang dicapai oleh karyawan dapat diukur secara kualitatif tergantung dari jenis pekerjaan yang dilakukan. Jika hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan berarti kinerja karyawan tersebut memuaskan. Menurut Casio “kinerja merupakan pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan.”⁹ Sedangkan menurut Maeir “kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.”¹⁰ Aktifitas ini menggambarkan bagaimana seorang karyawan berusaha melaksanakan pekerjaan atau aktivitasnya dengan baik.

⁸ *Ibid.* hal. 16

⁹ Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri. *Opcit*, h. 15

¹⁰ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri* (Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada, 2006), h. 64

Hal yang sama diungkapkan Faustino yang dikutip dari Bernadian dan Russel “*Performance is defined as the record of outcomes produced on as a specified job function or activity during a specified time period*”. Sehingga kinerja merupakan suatu keluaran yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan yang telah ditetapkan atau selama periode waktu tertentu.¹¹

Berdasarkan beberapa pendapat diatas , dapat ditarik satu kesamaan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Hasil kerja karyawan juga dapat terlihat dari kemampuan dalam menerapkan ide, gagasan, maupun rancangan terhadap suatu pekerjaan dan melakukan pekerjaan tersebut secara efisien dan efektif dengan perilaku tertentu. jika hasil akhir suatu pekerjaan memuaskan, maka tujuan perusahaan dan karyawan akan tercapai.

Seperti pengertian kinerja menurut menurut Bittel dan Newstrom “perusahaan yang memiliki karyawan yang berprestasi, maka akan dapat mencapai tujuan dengan mudah dalam memperoleh laba yang optimal seperti yang ditetapkan, dengan demikian kinerja organisasi juga dapat ditingkatkan¹²”.

Pendapat yang sama di ungkapkan oleh McKenna dan Beech mengemukakan bahwa “Karyawan yang memiliki kinerja yang baik diindikasikan dapat mengerjakan pekerjaan dengan cepat, dengan hasil baik, dan mempunyai

¹¹Faustino Cardosa Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Andi Offset, 2003), h. 135

¹²Bittel, Lester R. & John W. Newstrom. *Pedoman bagi penyelia jilid 1 dan 2*, (Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 2004), h. 218.

potensi untuk maju¹³. Maksud dari pengertian tersebut adalah karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah karyawan yang dapat mengerjakan pekerjaannya dengan cepat, dan mempunyai hasil yang baik, dan perusahaan berpotensi untuk memperoleh laba yang optimum, kinerja organisasi pun dapat ditingkatkan dan karyawan tersebut mempunyai potensi untuk maju dan berkembang, maka karyawan tersebut dapat dikatakan sebagai karyawan yang berprestasi.

Pendapat tersebut didukung oleh Robert L. Mathis and John H. Jackson menyatakan “kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan yang antara lain termasuk :

- 1) Kuantitas dari hasil pekerjaan
- 2) Kualitas dari hasil pekerjaan
- 3) Ketetapan waktu dari hasil pekerjaan
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan bekerja sama¹⁴

Beberapa pernyataan diatas, menyebutkan bahwa kemampuan merupakan salah satu faktor yang mendukung kinerja. dengan tingginya kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan secara otomatis akan meningkatkan kinerja pada perusahaan, begitu pula sebaliknya. dan untuk memperoleh kemampuan tersebut tidaklah semudah yang kita bayangkan, kemampuan tersebut dapat diperoleh melalui proses belajar dengan menempuh tingkat pendidikan yang terarah.

¹³ McKenna, Eugene dan Nic. Beech, *The Essence of Human Resource management* (Jakarta: Percetakan ANDI,2003), h. 16.

¹⁴ Robert L Mathis dan John H. Jackson. *Human Resource Manajement : Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 260

LG Wursanto mendefinisikan karyawan sebagai orang yang menyumbangkan tenaga dan jasanya dalam suatu bentuk usaha , baik dalam bentuk usaha pemerintah maupun dalam usaha swasta dan sebagai imbalan jasanya ia mendapatkan upah dan gaji.¹⁵

Definisi tersebut memberikan keterbukaan bahwa siapapun yang bekerja pada suatu badan dan mendapatkan balas jasa baik materiil maupun nonmateriil disebut karyawan.

Dalam suatu perusahaan, sumber daya yang dikelola dalam pencapaian tujuan perusahaan meliputi sumber daya manusia (karyawan) . keuangan , teknologi, metode dan pasar konsumen. Karyawan sebagai pelaksana operasional merupakan roda penggerak bagi jalannya perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Musanef yang menyatakan bahwa " karyawan adalah mereka yang secara langsung digerakkan manajemen untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya - karya yang diharapkan dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan"¹⁶

Dari pendapat para ahli di atas peneliti menyimpulkan karyawan adalah setiap orang yang melakukan aktivitas kerja dan menghasilkan karya pada suatu perusahaan atau suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta. Pentingnya peranan karyawan membuat perusahaan mencari kiat - kiat untuk terus maju

¹⁵ LG.Wursanto, *Dasar - Dasar Manajemen Personalia* (Jakarta : Pustaka Dian, 2000), h. 26

¹⁶ Musanef, *manajemen Kepegawaian kepegawaian di Indonesia* (Jakarta: Pustaka dian, 1999), h. 195

meningkatkan kinerja. efek dari peningkatan kinerja adalah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan.

Menurut Casio Weyen yang dikutip oleh Veithzal " kinerja karyawan merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan"¹⁷. pendapat yang sama juga didukung oleh Monday dan Premaeaux yang juga dikutip oleh Veithzal, berpendapat bahwa "kinerja karyawan dipengaruhi oleh tujuan"¹⁸.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian tujaun dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria untuk pekerjaan tersebut. kinerja karyawan dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Berbeda dengan hal itu, kisdarto Atmosoeprpto berpendapat bahwa "kinerja adalah gabungan dari kompetensi (*competence*) dan komitmen (*commitment*)"¹⁹

Kompetensi adalah fungsi dari pengetahuan dan keterampilan. kompetensi ini dapat ditingkatkan dengan pelatihan dan pengalaman. sedangkan komitmen berhubungan dengan kepercayaan diri atau keyakinan diri seseorang dan motivasi yang dimilikinya.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sejauh mana seseorang memainkan peranannya dalam melaksanakan strategi organisasi dengan memperlihatkan kompetensi-kompetensi yang dimilikinya.

¹⁷ Veithzal. *Opcit.* H.15

¹⁸ *Ibid*, h. 30

¹⁹ Kisdarto Atmosoeprpto, *Menuju Sumber Daya MAnusia Berdaya dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Efisien* (Jakarta : PT. Elex Media Komputindo, 2000), h.5

Veithzal Rivai mengemukakan “kinerja merupakan hasil kerja yang konkret yang dapat diamati dan diukur²⁰. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja.

Hadari Nawawi mengemukakan indikator kinerja mencakup 5 unsur :

- 1) Kuantitas hasil kerja
- 2) Kualitas hasil kerja
- 3) Jangka waktu untuk mencapai hasil kerja tersebut.
- 4) Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja.
- 5) Kemampuan bekerja sama.²¹

Senada dengan hal tersebut Bernandian dan Russell juga mengemukakan bahwa Faktor yang dapat diukur dalam penilaian kinerja, yaitu :

- | | | |
|---------------------|---|---|
| 1) Quantity of work | : | Jumlah kerja dalam suatu periode waktu |
| 2) Quality of work | : | Kualitas kerja dalam suatu periode tertentu |
| 3) Job Knowledge | : | Ilmu pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan |
| 4) Creativines | : | Keasilan dan gagasan yang dimunculkan dan ketiadaan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul |
| 5) Cooperation | : | Kesediaan untuk bekerja sama |
| 6) Dependability | : | Kesadaran yang dapat di percaya dalam kehadiran dan penyelesaian kerja. |
| 7) Initiative | : | Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab. |
| 8) Personal Quality | : | Kepribadian, Kepemimpinan, keramah tamahan, integritas pribadi. ²² |

²⁰ Veithza Rivai, *Opcit*, h. 309

²¹ Hadari Nawawi, *Opcit*, h. 66-67

Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hal yang bisa diukur, yaitu dengan melihat faktor kerja karyawan yang berhubungan kualitas dan kuantitas dalam mengerjakan pekerjaan, pengetahuan karyawan tentang pekerjaan, kreatif, kemampuan bekerja sama, dan personal quality karyawan tersebut. Dan dengan hasil pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dicapai melalui usaha dan kualitas kerja karyawannya. kualitas karyawan dapat dinilai dari prestasi kerjanya. sedangkan untuk melihat prestasi kerja karyawan perlu diadakan penilaian kerja.

Faustino menjelaskan bahwa hasil pekerjaan seseorang atau kinerja seseorang harus dinilai atau dianalisis. adapun faktor-faktor yang dianalisis adalah sebagai berikut :

- a. *Task*, perilaku-perilaku, kewajiban atau fungsi-fungsi apa yang penting bagi suatu pekerjaan.
- b. *Condition*, bagaimana sifat dasar daripada pekerjaan, atau syarat-syarat apa yang diperlukan agar pekerjaan itu terlaksana. biasanya mudah atau sulit? petunjuk apa atau intruksi-intruksi supervisor apa yang tersedia untuk membantu pekerjaan dalam melaksanakan satu tugas tertentu.
- c. *Standars*. Harapan-harapan performasi objektif apa yang diberikan pada setiap tugas, yang dituangkan menurut ketentuan standar kuantitas. Kuantitas atau ketetapan waktu yang benar-benar dikaitkan dengan tujuan organisasi.

²² Bernardin, H. John, & Joyce E.A Russel. (2003). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)* (Singapore: Mc. Graw- Hill Inc, 2003), h. 54

d. *SKA'S* (Skill, Knowledge dan Abilities). Kecakapan-kecakapan apa pengetahuan dan kemampuan-kemampuan apa yang dibutuhkan untuk melaksanakan setiap tugas pada standar minimal.

e. *Qualification*. Pendidikan dan pengalaman yang bagaimana serta kualifikasi-kualifikasi lain yang bagaimana yang dibutuhkan untuk memastikan bahwa para pekerja mempunyai *SKA'S* yang diperlukan bagi pelaksanaan tugasnya²³.

Sebagai akibat dari penilaian kinerja tersebut, hubungan antara yang dinilai dari penilai tentunya akan meningkat. penilai akan mengetahui keadaan orang yang dinilai dan kesulitan yang dialami, yang dinilai juga akan mengerti peran dan fungsinya dalam perusahaan, mengetahui bagaimana sebaiknya menjalankan fungsi itu, kemampuan yang di miliki dan yang tidak dimiliki. Ia juga harus menganalisa sebab-sebab keberhasilan dan kegagalan yang telah dialaminya. hal ini akan membuat karyawan hati-hati dalam bertindak.

Berdasarkan dari beberapa definisi yang telah diberikan diatas, maka dapat diambil suatu kesimpulan yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

²³ Faustino Cardosa, *Opcit*, h. 99

2. Konsep Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan dimulai dengan rencana sumber daya manusia, dimana terdiri dari antisipasi dan mempersiapkan untuk perpindahan karyawan ke dalam, masuk dan keluar dari perusahaan. Proses ini diharapkan dapat mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia di masa yang akan datang dan seleksi sumber daya manusia merupakan cara untuk mendekati pemenuhan kebutuhan sumber daya yang tepat. Hal ini sejalan dengan pendapat Sondang P Siagian menyatakan “penempatan adalah tahap setelah proses seleksi dimana seseorang memperoleh status karyawan dan di tempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula.”²⁴

Veithzal Rivai mengemukakan bahwa "penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu"²⁵. Selain itu Malayu S.P Hasibuan mengemukakan bahwa "penempatan adalah kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan (*Job Description*) dan Klasifikasi-klasifikasi pekerjaannya"²⁶.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sebelum seseorang ditempatkan dalam suatu pekerjaan yang tepat untuknya dan memperoleh status sebagai karyawan, maka tahap seleksi harus di lakukan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan dan keahlian orang tersebut dalam

²⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 168.

²⁵ Veithzal Rivai, *Opcit*, h.311.

²⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Opcit*, h. 179

mengemban tugas yang nanti akan di berikan perusahaan kepada karyawan tersebut.

Gauzali Saydam mengemukakan bahwa : Penempatan karyawan adalah kegiatan yang dilaksanakan manajer Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Setelah seorang karyawan lulus seleksi dan memperoleh pengangkatan status sebagai karyawan, maka yang bersangkutan perlu segera ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan pengadaan Sumber daya manusia²⁷.

Hal ini juga sesuai dengan pendapat B. Siswanto yang mengatakan bahwa "Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya²⁸.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa setelah melaksanakan seleksi tenaga kerja, fungsi manajemen sumber daya manusia yang harus segera dilaksanakan adalah penempatan karyawan. penempatan posisi yang tepat, bukan saja menjadi harapan perusahaan, tetapi juga menjadi keinginan karyawan.

²⁷ Gauzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Djambatan, 1999), h. 218

²⁸ B. Siswanto Sastrohadwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional* (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), h.162

Dengan begitu, karyawan tahu apa tugas dan tanggung jawabnya, karyawan tahu apa yang harus diperbuat bagi perusahaan.

Gauzali Saydam mengatakan “akibat yang dapat timbul bila perusahaan tidak menerapkan *the right man in the right place* adalah para karyawan akan bekerja lambat dengan hasil kerja yang kurang bermutu”.²⁹ Pendapat ini didukung oleh Stephen P. Robbins juga mengatakan “kinerja karyawan akan terdongkrak bila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan”.³⁰

Asas penempatan karyawan adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, hal itu akan sangat mengefisiensikan perusahaan, sehingga perusahaan tidak perlu lagi merombak atau mengubah kombinasi karyawan. hal itu pula akan membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja. Dalam menempatkan seseorang perlu dipertimbangkan banyak hal yang melekat pada diri sumber daya Manusia yang bersangkutan, sehingga penempatan tersebut akan memberi nilai tambah, baik pada perusahaan, maupun karyawan yang bersangkutan.

Proses penempatan karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh perusahaan karena dapat memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja. Apabila proses penempatan dijalankan dengan benar sesuai standar yang telah ditentukan sebelumnya, maka perusahaan akan memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan didalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

²⁹ Gozali Saydam *Opcit*, h. 219

³⁰ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta : Indeks, 2006), h. 54

Dengan mengetahui pengaruh proses penempatan terhadap kinerja karyawan maka perusahaan dapat membuat strategi untuk menentukan langkah-langkah yang sebaiknya diambil untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Robert L Mathis dan John H. Jackson juga mengatakan “ Penempatan adalah penempatan seseorang ke posisi yang tepat. Yang terpenting penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan. Tanpa adanya kecocokan yang baik antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan orang-orang dengan tuntutan pekerjaan, kemungkinan kinerja karyawan akan lebih rendah, perputaran dan ketidakhadiran lebih tinggi, serta masalah-masalah sumber daya manusia lain meningkat.³¹

Sedangkan Abdurrahman Fathony menyatakan bahwa penempatan karyawan adalah menempatkan pegawai pada posisi yang tepat sesuai dengan criteria penempatan pegawai yang mencakup umur, pendidikan, keterampilan, kondisi fisik dan mental dan kesediaan untuk ditempatkan di mana saja³².

Proses penempatan karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh perusahaan karena dapat memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja. Apabila proses penempatan dijalankan dengan benar sesuai standar yang telah ditentukan sebelumnya, maka perusahaan akan memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan didalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

³¹ Robert L Mathis dan John H. Jackson, *Op cit*, h. 262

³² Abdurrahman Fathony, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Rineka Cipta, 2006) h. 27

Dengan mengetahui pengaruh proses penempatan terhadap kinerja karyawan maka perusahaan dapat membuat strategi untuk menentukan langkah-langkah yang sebaiknya diambil untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sebelum proses penempatan karyawan maka yang dilakukan adalah dengan melakukan seleksi yang merupakan lanjutan dari proses rekrutmen dalam staffing. Proses rekrutmen telah membantu perusahaan mengumpulkan calon-calon karyawan atau pelamar pekerjaan yang hampir mendekati syarat yang diinginkan. Maka tahapan seleksi benar-benar memilih yang cocok, tepat, sesuai syarat untuk mendapatkan karyawan yang tepat agar perusahaan dapat mencapai sasaran melalui dukungannya. Disini penyaringan benar-benar dijalankan dengan seksama.

Menurut B. Siswanto “ Faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam penempatan karyawan adalah :

- 1). Prestasi Akademik
- 2). Pengalaman
- 3). Kesehatan fisik dan Mental
- 4). Status Perkawinan
- 6). Usia³³

Gouzali Sydam mengemukakan bahwa :

Sedangkan untuk memperoleh efisiensi , efektifitas dan produktifitas yang tinggi, ada beberapa yang harus di perhatikan dalam penempatan karyawan, yaitu

- a. Latar belakang pendidikan
- b. Kesehatan
- c. Pengalaman kerja
- d. Umur

³³B. Siswanto, Opcit, h. 162

- e. Jenis kelamin
- f. Status perkawinan
- g. Minat dan hobby³⁴

Sedangkan menurut Kol. Kal. Susilo Martoyo dikutip oleh Edward A. Lasut menyatakan bahwa penempatan karyawan yaitu keahlian, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan minat, hobi, serta keadaan fisik³⁵.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor atau kriteria yang dijadikan dasar atau landasan oleh perusahaan untuk melaksanakan penempatan karyawan.

Paul Sheibar menyatakan bahwa :

"Increasing pressure on organization to maintain equitable selection and placment of new hires and current employees makes an autimated candidate-job matching system an approach worth pursuing".

diartikan secara bebas, tekanan yang meningkat pada organisasi untuk mengatur penyeleksi dan penempatan karyawan baru dan karyawan lama secara tepat membuat sistem pencarian otomatis- sistem pencocokan kerja menjadi pendekatan yang berharga.

Dari uraian yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bawah penempatan karyawan adalah menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan kriteria penempatan karyawan yang mencakup latar belakang pendidikan, pengalaman, kondisi fisik dan metal, usia dan minat.

³⁴Gouzali Saydam, *Opcit*, h. 218

³⁵ Edwin A. Losut " Hubungan Kualifikasi tenaga penjual dan tingkat produktivitas". *Jurnal Ilmiah Kampus Ungu*, Vol. 3 No. 2 September 2000, h. 74

B. Kerangka Berfikir

Untuk mencapai tujuannya, sebuah perusahaan pasti membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Oleh karena itu sudah seharusnya perusahaan mencari cara agar karyawannya bekerja sesuai dengan kriteria kemampuannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Proses penempatan karyawan sangat penting agar dapat memaksimalkan kinerja kerja karyawan. Hal ini erat kaitannya dengan faktor manusia, sesuai dengan kriteria penempatan karyawan yang mencakup latar belakang pendidikan, pengalaman, kondisi fisik dan mental, usia dan minat. Khususnya kemampuan berpikir berkaitan dengan tingkat pendidikan karena pola pemikiran erat kaitannya dengan latar belakang pendidikan.

Dalam mendapatkan karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan, diperlukan rencana yang matang dalam menentukan persyaratan pada saat perusahaan akan merekrut anggota. Bila tidak, akan merugikan pihak perusahaan, selain biaya rekrutmen yang tinggi; seperti biaya periklanan; biaya training atau pelatihan untuk memantapkan karyawan baru tentang tugas dan pengenalan organisasi, pihak perusahaan juga harus menghadapi resiko mendapatkan tenaga kerja dengan kinerja rendah.

Penempatan yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan semangat kerja yang tinggi bagi seseorang dalam mengerjakan pekerjaan itu. Jadi penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh kinerja yang optimal dari setiap karyawan.

Penempatan karyawan yang tepat, merupakan idaman para karyawan. dengan demikian karyawan yang bersangkutan dapat mengetahui pekerjaan yang dibebankan kepadanya. akibatnya karyawan memiliki semangat dan gairah yang tinggi sehingga berdampak positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu dapat diduga semakin sesuai penempatan karyawan semakin tinggi pula kerja karyawan.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka berfikir diatas maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut: "Terdapat hubungan positif antara ketepatan penempatan karyawan dengan kinerja karyawan". Jadi semakin tepat penempatan karyawan pada suatu pekerjaan akan semakin baik kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya, penempatan karyawan yang kurang tepat akan semakin kurang pula kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah di rumuskan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan mengenai apakah terdapat hubungan antara ketepatan penempatan karyawan dengan kinerja karyawan di PT. Wahida Indonesia.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan di PT. Wahida Indonesia Waktu penelitian ini dilaksanakan selama bulan April – Mei 2010. Pengambilan waktu penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa interval waktu tersebut penulis sudah dapat lebih fokus pada penelitian dan penulisan skripsi.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, dengan pendekatan korelasional, yaitu untuk mengetahui derajat hubungan antara penempatan karyawan dengan Kinerja Karyawan. “Metode survey digunakan untuk mengukur gejala-gejala yang ada tanpa menyelidiki kenapa gejala-gejala tersebut ada.”³⁶ Metode ini digunakan bertujuan untuk memperoleh gambaran umum tentang obyek yang diteliti menjelaskan hubungan – hubungan dari

³⁶ Husein Umar, *Riset Akuntansi* (Jakarta: Gramedia, 1997), h. 56

berbagai variabel yang kedudukannya masing – masing sudah diuraikan dalam kerangka berpikir teoretis. Sedangkan pendekatan korelasional digunakan untuk mencari tingkat hubungan variabel antara variabel bebas dan variabel terikat.

Metode ini dipakai karena sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dan mendapatkan informasi mengenai hubungan penempatan karyawan sebagai variabel yang mempengaruhi dan diberi simbol X, dengan kinerja karyawan sebagai variabel yang dipengaruhi dan diberi simbol Y.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah “totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang diteliti”.³⁷ Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Wahida Indonesia sebanyak 115 karyawan. Dan populasi terjangkaunya adalah karyawan pada bagian Produksi PT. Wahida Indonesia sebanyak 45 orang. Teknik pengambilan sample yang digunakan teknik acak sederhana (*random sampling technique*), sedangkan jumlah sample yang di ambil adalah 40 karyawan. Penentuan pengambilan sample tersebut merujuk pada table *Isaac* dan *Michael* yang dikutip Sugiono dalam buku Metode Penelitian Bisnis. Jadi karena populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah 45 orang, maka jumlah tersebut di sesuaikan dengan populasi pada rentang $N= 45$ orang, dengan taraf kesalahan 5% maka sampel yang dapat diambil adalah 40 rsponden atau sampel.

³⁷ M Iqbal Hasan, *Pokok – Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya* (Jakarta : Ghalin Indonesia, 2007), h. 58

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini meneliti dua variabel yaitu Penempatan Karyawan (variabel X) dengan Kinerja Karyawan (variabel Y). Adapun instrumen tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Konseptual

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya untuk mencapai tujuan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

b. Definisi Operasional.

Kinerja karyawan merupakan data sekunder yang diperoleh dari data dokumen berupa hasil penilaian kinerja karyawan. penilaian kinerja karyawan PT. Wahida Indonesia dilihat berdasarkan indikator sebagai berikut: kualitas dan kuantitas dalam bekerja, serta tanggung jawab.

2. Penempatan Karyawan

a. Definisi Konseptual

Penempatan karyawan adalah menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan kriteria penempatan karyawan yang mencakup latar belakang pendidikan, pengalaman, kondisi fisik dan mental, usia dan minat.

b . Definisi Operasional

Penempatan karyawan adalah menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan kriteria penempatan karyawan yang mencakup latar belakang pendidikan, pengalaman, kondisi fisik dan mental, usia dan minat.

Latar belakang pendidikan terdiri dari pendidikan formal dan pendidikan non formal, pengalaman meliputi pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis dan pengalaman bekerja pada pekerjaan tidak sejenis, kondisi fisik mental terdiri dari kesehatan fisik dan emosional, usia terdiri dari usia muda dan usia tua, sedangkan minat terdiri dari perhatian dan kesukaan terhadap pekerjaan. Untuk mengukur variabel penempatan karyawan digunakan kuesioner dengan skala sikap (Likert) sebanyak 35 butir pertanyaan. Setiap butir pernyataan diberi skor sesuai dengan model skala likert.

c. Kisi – kisi Instrumen Penempatan Karyawan

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur penempatan karyawan memberikan gambaran seberapa besar instrumen ini mencerminkan indikator dan sub indikator variabel partisipasi karyawan. Penyusunan kuesioner berdasarkan indikator dan sub indikator dari variabel penempatan karyawan dijabarkan dalam 35 butir pernyataan.

Kisi-kisi instrumen penelitian penempatan karyawan yang disajikan pada tabel III.1 merupakan kisi-kisi instrumen digunakan untuk mengukur variabel penempatan karyawan yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel penempatan karyawan. Dan kisi-

kisi ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang didrop dan setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen final masih mencerminkan sub indikator variabel penempatan karyawan terdapat pada tabel III.1

Tabel III.1.

**Kisi – Kisi Instrumen Penelitian variabel X
(Penempatan Kerja)**

No	Indikator	Item Ujicoba		Item Final	
		+	-	+	-
1	Latar belakang pendidikan	1,11,18,22,27	5, 14	1,16,20,24	12
2	Pengalaman kerja	16, 24,29	2, 12, 21,	14, 22	2, 10, 19
3	Kondisi fisik dan mental	3,6,10, 20	23,26	3,5,9,18	21, 23
4	Usia	4, 19 ,	30, 8	4,17	7,25
5	Minat	7,9, 15,25,30	13, 17	6,8, 13,26	11,15
	Jumlah	19	11	16	10

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. Dari 5 alternatif jawaban tersebut diberi nilai antara 1 sampai 5 dengan kriteria penilaian sebagai berikut :

Tabel III.2

**Skala Penilaian untuk Instrumen Penelitian
Penempatan Kerja (Variabel X)**

NO	Alternatif Jawaban	Bobot Skor	
		Positif	Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu – Ragu (RR)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi instrumen penempatan karyawan

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor butir instrumen³⁸, dengan menggunakan rumus :

$$r_{\text{hitung}} = \frac{\sum X_i \cdot X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 \cdot \sum X_t^2}}$$

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{table}} = 0,36$. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{table}}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{table}}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau didrop.

Selanjutnya dihitung realibilitas terhadap butir-butir pernyataan yang dianggap valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*³⁹ yaitu:

³⁸ Pudji Mulyono, *Validasi Instrumen dan Teknik Analisis Data* (Disampaikan pada lokakarya Peningkatan Suasana Akademik Jurusan Ekonomi FIS UNJ tanggal 28 Juli – 1 Agustus 2002) h. 8

³⁹ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung : Alfabeta, 2007) h. 365

$$r_{ii} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

dimana :

r_{ii} = Realibilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir

S_t^2 = Varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut⁴⁰ :

$$S_t^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

c. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

X \longrightarrow Y

Keterangan :

Variabel Bebas (X) : Penempatan Karyawan

Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan

\longrightarrow : Arah hubungan

d. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji regresi dan korelasi, di mana terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis data. Setelah itu baru dilakukan uji hipotesis penelitian, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

⁴⁰Sugiyono, *op.cit.*

1. Mencari persamaan regresi

Analisis regresi yang digunakan adalah untuk mempelajari bagaimana hubungan variabel-variabel itu berhubungan. Dimana hubungan yang didapat pada umumnya dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis yang menyatakan hubungan fungsional antara variabel-variabel.

Perhitungan persamaan regresi linier yang digunakan adalah dengan menggunakan metode *Least Squares*, dengan rumus sebagai berikut⁴¹:

Bentuk persamaan Regresi Linear Sederhana⁴²:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Untuk mencari harga a dan b dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut⁴³:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X)^2 - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

\hat{Y} = Persamaan Regresi (Variabel tidak bebas)

X = Variabel bebas

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

⁴¹ Sudjana, *Metoda Statistika* (Bandung: Tarsito, 2005), h. 312

⁴² *Ibid*, h. 312

⁴³ *Ibid*, h. 313

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Sebelum data yang diperoleh dipakai dalam perhitungan, data tersebut diuji terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan uji liliefors pada taraf signifikansi 0,05 dimana data akan berdistribusi normal apabila $L_o < L_t$ dan sebaliknya data tidak berdistribusi normal apabila $L_o > L_t$, dengan perhitungan sebagai berikut⁴⁴:

$$L_o = F(z_i) - S(z_i)$$

Dimana:

L_o : Harga mutlak terbesar

$F(z_i)$: Peluang angka baku

$S(z_i)$: Proporsi angka baku

Adapun langkah-langkah dalam pengujian normalitas ialah:

- 1) Pengamatan x^1, x^2, \dots, x_n dijadikan bilangan baku z^1, z^2, \dots, z_n

dengan menggunakan rumus:

$$z_i = \frac{x - x_i}{s}$$

s

Dimana:

z_i : angka baku

x_i : jumlah skor masing-masing variabel

x : rata-rata x

⁴⁴ *Ibid*, h. 332

s : simpangan baku

2) Menghitung peluang $F(z_i)$ setelah menentukan z tabel dengan

ketentuan:

$$F(z_i) = 0,5 \pm Z \text{ table}$$

3) Menghitung proporsi $S(z_i)$ dengan rumus:

$$S(z_i) = \frac{\text{banyaknya } z_i, \dots, z_n < z_i}{N}$$

4) Menghitung selisih $F(z_i) - S(z_i)$, kemudian menentukan harga mutlaknya. Sedangkan angka yang paling besar dari harga mutlak merupakan L_o (L Observasi).

5) Distribusi data dikatakan normal jika $L_o < L_t$.

Hipotesa :

H_o : data berdistribusi normal

H_1 : data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian ini adalah :

H_o : diterima jika $L_o < L_t$

H_1 : ditolak jika $L_o > L_t$

Populasi berdistribusi normal jika H_o diterima.

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi ini dilakukan untuk mengukur akan hubungan yang terjadi antara variabel X dan Y dengan kriteria pengujian bahwa regresi sangat berarti apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Hipotesis statistik:

Ho: $\beta \leq 0$ (regresi tidak berarti)

Hi: $\beta > 0$ (regresi berarti)

Kriteria pengujian :

Terima Ho jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Terima Hi jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Persamaan regresi signifikan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak, berarti regresi berarti (signifikan).

b. Uji Linearitas Regresi

Uji linearitas regresi ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh merupakan bentuk linear atau non linear.

Hipotesis statistik:

Ho: $Y = \alpha + \beta X$ (regresi linear)

Hi : $Y \neq \alpha + \beta X$ (regresi tidak linear)

Kriteria pengujian:

Terima Ho jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan linear.

Langkah perhitungan uji keberartian dan linearitas regresi dapat digunakan tabel Anava seperti yang digambarkan berikut ini:

Tabel III. 5

Daftar Analisis Varians Untuk Uji Keberartian Dan Linearitas Regresi⁴⁵

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat	Rata-rata jumlah kuadrat (RJK)	F hitung	F tabel $\alpha = 0,05$
Total	N	$\sum y^2$	-	-	-
Regresi	1	$b \cdot \sum xy$	$\frac{JK(\text{reg})}{dk(\text{reg})}$	*) $\frac{RJK(\text{reg})}{RJK(\text{res})}$	Fo > Ft maka regresi berarti
Residu	n-2	JK(T) – JK(reg)	$\frac{JK(\text{res})}{dk(\text{res})}$		
Tuna Cocok (TC)	k-2	JK(res) - JK(G)	$\frac{JK(\text{TC})}{dk(\text{TC})}$	ns) $\frac{RJK(\text{TC})}{RJK(\text{G})}$	Fo < Ft maka regresi linear
Galat (G)	n-k	$\sum \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}$	$\frac{JK(\text{G})}{dk(\text{G})}$		

c. Perhitungan Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa jauh hubungan antara variabel X dan variabel Y (besar kecilnya hubungan antara kedua variabel), maka menghitung r_{xy} dapat menggunakan rumus r_{xy} *product moment* sebagai berikut⁴⁶:

⁴⁵ Sudjana, *Metoda Statistika* (Bandung: Tarsito, 2005), h. 332

⁴⁶ *Ibid* 369

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n(\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2\} \{n(\sum Y_i^2) - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Tingkat keterkaitan hubungan (koefisien korelasi)

$\sum X$ = Jumlah skor dalam sebaran x

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam sebaran y

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian x dan y yang berpasangan.

$\sum X^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran x

$\sum Y^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran y

n = Banyaknya data

d. Uji keberartian koefisien korelasi

Apabila r hitung lebih besar dari r tabel (0,05) maka hipotesis penelitian diterima. Untuk mengetahui keberartian hubungan antara dua variabel digunakan uji t, dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dengan ketentuan:

1.Data dibuat berpasangan

2.Pengujian hipotesis dengan taraf signifikansi (α) = 0,05

3.Untuk menguji hipotesis statistik digunakan:

$H_0 : \rho = 0$ (koefisien korelasi tidak berarti)

$H_1 : \rho \neq 0$ (koefisien korelasi berarti)

Kriteria pengujian :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Terima H_1 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Terdapat hubungan yang positif antara variabel X dan variabel Y jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

e. koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui berapa besarnya sumbangan variasi Y ditentukan oleh variabel X maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi.

Rumus Koefisien Determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = (r_{xy})^2$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r_{xy} = Koefisien Korelasi Product Moment

BAB V

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan skor rata-rata variable penempatan karyawan didapat (\bar{X}) = 99,675 dapat diketahui bahwa penempatan karyawan di PT. Wahida Indonesia sudah cukup baik karena skor rata-ratanya mendekati skor rata-rata maksimum, yaitu sebesar 76,67% (untuk variable X) memiliki skala 3,6 (variable X) didasarkan pada nilai maksimum kisi-kisi instrument maksimum = 5).

Dan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara ketepatan penempatan karyawan dengan kinerja karyawan pada PT. Wahida Indonesia. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,317.

Dari Uji koefisien regresi yang dilakukan menyatakan semakin tepat penempatan karyawan maka semakin baik kinerja karyawan. Sebaliknya semakin tidak tepat penempatan karyawan maka semakin kurang baik kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada PT. Wahida Indonesia dapat ditentukan oleh ketepatan penempatan karyawan 10,05% dan sisanya 89,95% dipengaruhi oleh faktor lainnya

Implikasi

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa PT. Wahida harus terus meningkatkan kinerjanya salah satunya dengan didasarkan pada penempatan karyawan yang tepat. sehingga membuat kinerja PT. Wahida Indonesia meningkat. Berdasarkan hasil pengolahan data terlihat bahwa hal yang penting yang perlu diperhatikan dalam ketepatan penempatan karyawan adalah indikator latar belakang pendidikan. Adapun hal lain yang perlu diperhatiakn ialah pengalaman, usia, minat dan kesehatan fisik dan mental karyawan.

Dengan penelitian yang telah dilakukan maka PT. Wahida Indonesia. sebagai pihak perusahaan hendaknya mampu untuk mempertahankan dan meningkatkan Kinerja karyawan dengan menerapkan penempatan karyawan dengan baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mendesain pekerjaannya. Semakin baik Ketepatan penempatan karyawan maka Kinerja karyawan akan meningkat.

Saran

Berdasarkan implikasi yang dikemukakan diatas, saran yang dapat diberikan peneliti yang mungkin berguna antara lain :

1. Dalam mencapai tujuannya PT. Wahida Indonesia harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya, salah satunya dengan cara menerapkan penempatan karyawan dengan tepat. Dengan

memperhatikan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, usia, kesehatan dan minat.

2. Untuk menempatkan seseorang pada posisi kerja, PT. Wahida Indonesia harus dapat memperhatikan latar belakang pendidikan dan pengalaman karyawan.
3. Setiap karyawan hendaknya selalu menyikapi umpan balik atau penilaian dari atasan terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan, karena penilaian dari atasan berguna untuk kemajuan dan menambah wawasan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.
4. Bagi peneliti selanjutnya agar terus menggali faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.