

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Tingkat Staf di PT Dirgantara Indonesia (PTDI) Kota Bandung

Hilmy Nurfahmi Ihsan*, Rusman Frendika, Allya Roosallyn Assyofa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*Hilmyfahmi1234@gmail.com, rusmanf82@gmail.com, allyaroosallynmgt@gmail.com

Abstract. This research was conducted based on the phenomenon that occurs that there are problems related to the influence of Work Placement on Employee Work Performance, so this study aims to determine the effect of Job Placement on Employee Work Performance at PT DI (Dirgantara Indonesia) Bandung City and analyze how much influence Placement has. Work (inDependent Variable) on Work Performance at PT DI (Dirgantara Indonesia) BandungCity The sampling technique in this study uses saturated sampling technique. Bandung. sampling technique in the form of Cluster Random Sampling by distributing questionnaires. The results of this study can be said that 1) Employees at PT DI (Indonesian Aerospace) Bandung. 2) Employment of employees at PT DI (Indonesian Aerospace) Bandung can be said to be good. 3) Work placement has a positive and significant effect on employee performance by 30.9%. The conclusion of this study is that there is an influence between Employee Work Placement on Employee Work Performance at Staff Level at PT DI BandungCity.

Keywords: *Job Placement, Job Performance.*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena yang terjadi bahwa terdapat masalah yang berkenaan dengan pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT DI (Dirgantara Indonesia) Kota Bandung serta menganalisis tentang seberapa besar pengaruh Penempatan Kerja (variabel independen) terhadap Prestasi Kerja (variabel dependen) di PT DI (Dirgantara Indonesia) Kota Bandung teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh Penelitian ini menggunakan metode atau jenis penelitian Kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 40 orang karyawan di PT DI (Dirgantara Indonesia) Kota Bandung. teknik pengambilan sampel berupa *Cluster Random Sampling* dengan cara penyebaran kuesioner. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa 1) Karyawan di PT DI (Dirgantara Indonesia) Kota Bandung. 2) Penempatan Kerja karyawan di PT DI (Dirgantara Indonesia) Kota Bandung dapat dikatakan baik. 3) Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebesar 30,9%. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara Penempatan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan tingkat Staf di PT DI (Dirgantara Indonesia) Kota Bandung.

Kata Kunci: *Penempatan Kerja, Prestasi Kerja.*

A. Pendahuluan

Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang menjadi media berkumpulnya orang-orang untuk mencapai tujuan yang sama. Tujuan utama dari setiap organisasi, termasuk perusahaan yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan memiliki kemampuan dalam mempertahankan eksistensinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang tentunya memiliki peran sangat strategis dan dominan dalam menggapai tujuan dari suatu perusahaan. Di mana berkembang atau tidaknya suatu perusahaan ialah sangat tergantung kepada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut, oleh karenanya sumber daya manusia menjadi *asset* yang sangat penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah para karyawan itu adalah penggerak operasional perusahaan sehingga dapat berjalan dengan lancar.

Penempatan (*placement*) adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut (Hasibuan, 2008). Penempatan karyawan tepat merupakan salah satu kunci utama untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreatifitas dan prakarsanya akan berkembang (Hasibuan, 2008).

Prestasi kerja mempunyai arti penting dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi, oleh karena itu pihak manajemen harus berusaha mendorong karyawan untuk selalu bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi terbaik. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, A., 2000)

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah tersebut, adapun tujuan dari peneliti dalam mengadakan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penempatan kerja karyawan level Staf pada PT DI (Dirgantara Indonesia) Kota Bandung
2. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan tingkatan Staf pada PT DI (Dirgantara Indonesia) Kota Bandung
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan tingkatan Staf Pada PT DI (Dirgantara Indonesia) Kota Bandung

B. Metodologi Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi yang akan diambil dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT DI (Dirgantara Indonesia) Kota Bandung. Teknik penelitian yang akan digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif. Populasi yang tersedia dalam penelitian ini adalah karyawan PT DI (Dirgantara Indonesia) Kota Bandung yang berjumlah 40 karyawan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel berupa *Cluster Random Sampling* teknik pengambilam sampel ini menentukan sampel berdasarkan kelompok dari adanya suatu anggota dalam populasi penelitian. Untuk tingkatan penelitian ini terbagi-bagi mulai dari tertinggi sampai dengan tingkatan yang sama, untuk tingkatan yang tertinggi yaitu *Human Capital & Knowledge Management Manager* dan untuk tingkatan yang sama yaitu bagian Staff Hrd. Adapun Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deksriptif dan Teknik anlisis verifikatif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berikut adalah penelitian mengenai Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, yang diuji menggunakan analisis korelasi, analisis regresi sederhana, koefisien determinasi dan uji signifikan pengaruh parsial (Uji T).

Tabel 1. Koefisien Korelasi Variabel Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

| Correlations | | | |
|---------------------|---------------------|------------------|----------------|
| | | Penempatan Kerja | Prestasi Kerja |
| Penempatan Kerja | Pearson Correlation | 1 | .556** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 40 | 40 |
| Prestasi Kerja | Pearson Correlation | .556** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 40 | 40 |

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

Berdasarkan Nilai r hitung (*Pearson Correlations*): Diketahui nilai r hitung untuk variable Penempatan Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,556 > r table 0,294 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variable Penempatan Kerja dengan variable Prestasi Kerja Karyawan.

Tabel 2. Regresi Linear Sederhana Variabel Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

| Coefficients | | | | | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | UnStandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 23.884 | 9.018 | | 2.649 | .012 |
| Penempatan Kerja | .710 | .172 | .556 | 4.126 | .000 |

Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari persamaan di atas dapat diartikan bahwa koefisien regresi Penempatan Kerja yang dimana setiap terjadi kenaikan sebesar satu satuan maka nilai Prestasi Kerja Karyawan bertambah besar sebesar 0,710. Selain itu, karena koefisien regresi bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah Positif

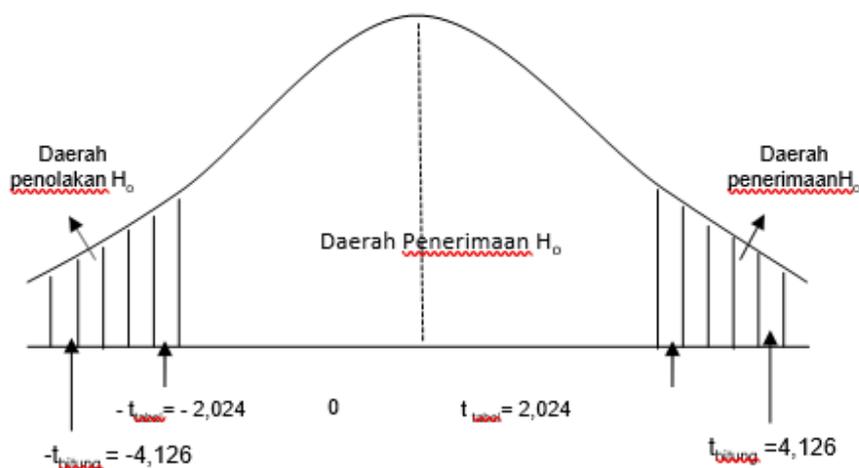
Tabel 3. Koefisien Determinasi Variabel Penempatan Terhadap Prestasi Karyawan

| Model Summary | | | | |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .556 ^a | .309 | .291 | 4.485 |

a. Predictors : (Constant), Penempatan kerja

b. Dependent Variabel : Prestasi Kerja

Berdasarkan *table output* SPSS “model Summary di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah sebesar 0,309. Nilai *R Square* 0,309 ini berasal dari koefisien atau “R”, yaitu $0,556 \times 0,556 = 0,309$. Besarnya angka koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,309 atau sama dengan 30,9 %. Angka tersebut mengandung arti bahwa variable Penempatan Kerja (X) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 30,9% sedangkan 60,9 % dipengaruhi oleh faktor lain.



Gambar 1. Daerah Penolakan Hipotesis

Gambar kurva di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 4,126 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,024 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,126 > 2,024$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh tinggi dan signifikan sebesar 30,9% antara Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Tingkatan Staff di PT DI (Dirgantara Indoensia) Kota Bandung maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan Kerja Karyawan di PT DI (Dirgantara Indonesia) menghendaki pada Hasil Dimensi Keterampilan kerja pada tingkatan tertinggi yaitu menguasai menghitung dan menganalisis pekerjaan dari variabel Penempatan Kerja. Artinya pada Dimensi keterampilan kerja ini karyawan PT DI (Dirgantara Indoensia) Kota Bandung lebih memahami dan mengetahui bagaimana cara menguasai, menghitung dan menganalisis pekerjaan.
2. Prestasi Kerja Karyawan di PT DI (Dirgantara Indonesia) menghendaki pada dimensi Hasil Kerja dengan ukuran Tingkat mengetahui seberapa baik pekerjaan, kemudian dimensi Pengetahuan Kerja dengan ukuran Tingkat Menguasai Pekerjaan, dan dimensi Inisiatif dengan ukuran Tingkat Menganalisis Permasalahan ini adalah ukuran tertinggi dari variabel Prestasi Kerja Karyawan. Artinya pada Dimensi yang sudah disebutkan bahwa karyawan PT DI (Dirgantara Indonesia) Kota Bandung lebih memahami dan mengetahui pada dimensi Hasil kerja, Pengetahuan Kerja, dan juga dimensi inisiatif. Ketika karyawan terus mempertahankan dan menjalankannya dengan konsisten maka Prestasi Kerja nantinya akan mudah di dapatkan dan akan meningkat bahkan menjadi lebih baik
3. Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT DI (Dirgantara Indonesia) Kota Bandung. Hal ini dilihat dari t_{hitung} $4,126 >$ dari t_{tabel} atau $> 2,024$ H_1 , dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan kontribusi sebesar

30,9%. Tingkat pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan masuk ke dalam tingkat hubungan yang sedang/Cukup dengan nolai korelasi yang diperoleh sebesar 0,556. Maka dampaknya adalah karyawan ketika ditempatkan penempatan kerja yang sesuai nantinya akan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Perusahaan supaya menjadi lebih baik lagi. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Acknowledge

Saya ucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu saya dalam menyelesaikan penelitian ini khususnya kepada orang tua saya yang saya cinta dan dosen pembimbing saya yaitu pak Rusman Frendika dan Allya Roosallyn Assyofa.

Daftar Pustaka

- [1] Hasibuan. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Akasara.
- [2] Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [3] Siswanto, H. (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Mangkunegara, A. (2000). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [5] Susanti Vini Tri, Frendika Rusman. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. X*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, 1(2), 127-136.