

Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

Fany Widyastuti

Jurusan Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Bandung, Bandung

E-mail : widyastutifanny28@gmail.com

Abstrak. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor menyadari bahwa Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam melancarkan kegiatan operasional perusahaan. Agar karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, perusahaan harus mengetahui faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memenuhi kebutuhan sumber daya tersebut berupa pengelolaan penempatan karyawan. Dengan kata lain memberikan arahan atau dorongan kepada karyawan dalam bekerja. Dengan pengelolaan penempatan karyawan yang baik dan benar maka Sumber Daya Manusia tersebut akan merasa kinerja karyawan meningkat. Berkaitan dengan hal tersebut diatas, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah “bagaimana penempatan kerja, bagaimana kinerja karyawan, seberapa besar pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat penempatan karyawan dan kinerja karyawan tinggi. Berdasarkan hasil pengelolaan kuisioner, penempatan karyawan berpengaruh cukup tinggi terhadap kinerja karyawan dengan R Square 35,5%. Berarti kinerja karyawan dipengaruhi penempatan karyawan sebesar 35,5% dan sisanya 64,5% dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci : penempatan karyawan, kinerja karyawan

A. Pendahuluan

Dalam mencapai visi dan misi, suatu instansi tidak bisa bekerja sendiri, tetapi perlu disokong oleh beberapa indikator yang akan menentukan keberhasilannya dalam meraih visi dan misi tersebut. Salah satu indikator dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut adalah adanya peran aktif dari pegawai atau karyawan sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Tetapi kompetensi dan kemampuan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai, dibutuhkan juga ketepatan dalam menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya.

Menurut **Hasibuan (2005:63)** Penempatan harus didasarkan pada *Job Description* dan *Job Specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “*The right man on the right place and the right man behind the job*”. Hal ini akan membawa suatu organisasi kepada hasil kerja yang optimal karena terdapat adanya korelasi positif antara penempatan pegawai dengan peningkatan produktifitas kerja. **Mathis & Jackson (2006:262)** menyatakan bahwa Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengamatan, permasalahan yang terjadi di PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor adalah bahwa terdapat karyawan yang kinerjanya kurang optimal karena kurang cukup berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan sistem penempatan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun banyak juga penurunan kinerja karyawan disebabkan lemahnya penempatan kerja, kurangnya pengetahuan, serta pengalaman di bidang pekerjaannya.

Melihat begitu krusialnya masalah kepegawaian ini, maka diharapkan organisasi mampu dalam mengelola sumber daya manusia nya dengan baik agar dapat bekerja secara optimal dan membuahkan hasil yang diharapkan oleh organisasi. Jika dilihat dari pendapat beberapa ahli kepegawaian, dapat dilihat bahwa penempatan pegawai secara tepat akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, berdaya guna, dan berhasil guna.

B. Tinjauan Pustaka

Penempatan Karyawan

Penempatan pegawai menurut Sastrohadiwiry (2003:138) Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Sedangkan menurut 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.

Penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang dan merupakan kegiatan mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya guna untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor – faktor yang harus diperhatikan dalam Penempatan Kerja

Menurut Bambang Wahyudi (1991:32) yang mengemukakan bahwa dalam melakukan penempatan karyawan hendaklah mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut :

1. Pendidikan
2. Pengetahuan
3. Keterampilan
4. Pengalaman
5. Karakteristik Kepribadian

Tujuan dan Prinsip Penempatan Karyawan

Salah satu tujuan organisasi dalam menempatkan pegawainya secara tepat adalah agar pegawai tersebut dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sastrohadiwiry (2002: 38) mengungkapkan bahwa maksud dan tujuan dari penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya. Tujuan ini harus didukung oleh prinsip-prinsip yang dapat digunakan sebagai pedoman.

Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan karyawan menurut Musenif (2003:13) sebagai berikut:

- a) prinsip kemanusiaan
- b) prinsip demokrasi
- c) prinsip *the right man on the right place*
- d) prinsip *equal pay for equal work*
- e) prinsip kesatuan arah
- f) prinsip kesatuan tujuan

- g) prinsip kesatuan komando
- h) prinsip efisiensi dan produktifitas kerja

Menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67)** bahwa Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Menurut **Veithzal Rivai (2004: 309)** bahwa Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan dengan upaya untuk mencapai tujuannya.

Pengukuran Kinerja

Ukuran kinerja karyawan yang lebih sederhana menurut **Bernardin Jhon dan russel (1998 : 245)** pengukuran dari kinerja karyawan antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
Adalah tingkat dimana proses atau hasil dari aktivitas yang mendekati sempurna dengan ketentuan salah satunya memenuhi cara yang ideal dalam melakukan aktivitas atau memenuhi tujuan yang dimaksud dari aktivitas tersebut.
2. Kuantitas kerja
Adalah jumlah yang di produksi, dinyatakan dalam bentuk nilai uang, jumlah unit atau jumlah siklus produk lengkap.
3. Ketepatan waktu
Adalah tingkat dimana suatu aktivitas atau hasil produksi sudah lengkap pada waktu yang paling tepat diinginkan dari standar yang di tetapkan yang dikoordinasikan dengan output lain dan memaksimalkan waktu untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Adalah merupakan tingkat dimana sumber daya perusahaan (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mendapatkan pendapatan yang tinggi.
5. Kemandirian
Adalah tingkat dimana karyawan bisa melakukan fungsi pekerjaan tanpa meminta bantuan penyelia atau memerlukan intervensi penyelia untuk mencegah hasil uang merugikan.
6. Hubungan interpersonal
Adalah tingkat dimana pegawai mengemukakan perasaan, harga diri, jasa baik, dan kerja sama antara rekan kerja dalam unit kerjanya.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *Field research* Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan turun secara langsung untuk meninjau dan meneliti ke perusahaan yang menjadi objek penelitian dengan cara :

a. Observasi

Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung oleh peneliti terhadap subjek penelitian dengan mengamati subjek yang diteliti tersebut untuk kelengkapan data dan untuk mendapatkan gambaran mengenai perusahaan sehingga diharapkan data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang bagaimana pelaksanaan penempatan karyawan pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

b. Wawancara (*interview*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan langsung dengan pihak-pihak yang berkepentingan atau terkait yang dapat memberikan keterangan-keterangan dan data yang diperlukan. Wawancara ini peneliti dapat mendapatkan data secara langsung dari manajer dan beberapa pihak karyawan, sehingga peneliti dapat menerima data yang nantinya sangat membantu dalam mengolah data data yang ada, serta sebagai penguat data yang di peroleh dalam mengetahui pelaksanaan penempatan karyawan pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

c. Angket (*Kuesioner*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan suatu daftar pertanyaan yang yang berkaitan dengan indikator – indikator dalam variabel penelitian yang di berikan penulis secara langsung kepada karyawan untuk diisi.

D. Pembahasan

Tabel 1
Pengaruh Penempatan Karyawan dengan Kinerja karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 ^a	.355	.340	4.26557

a. Predictors: (Constant), Penempatan

Tabel diatas menunjukkan informasi sebagai berikut:

1. Besarnya pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 35,5%, berada dalam kriteria cukup dengan melihat pada nilai R sebesar 59,6% artinya penempatan karyawan yang terjadi di PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor cukup mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Besarnya pengaruh faktor lain diluar penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan adalah 64,5% yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi

Tabel 2
Nilai t Hitung
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.733	7.950		5.753	.000
	Penempatan	.482	.099	.596	4.868	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel 4.46 diatas pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t hitung, diketahui bahwa nilai uji t hitung variabel penempatan karyawan sebesar 4,868

karena uji t hitung $> t$ tabel atau $4,868 > 1,99$. Artinya, terdapat pengaruh antara penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan ke-2 uji tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 35,5%, yang berada pada kriteria cukup. Artinya Terdapat pengaruh yaitu sebesar 0,355 atau sebesar 35,5%. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup antara penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. Sesuai dengan hasil uji signifikansi diperoleh hasil sig $(0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak dengan demikian H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya yaitu berdasarkan hasil dari uji-t diperoleh nilai t hitung $4,868 > 1,99$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara Penempatan Karyawan terhadap Kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

E. Kesimpulan

Penempatan Karyawan pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung memberikan nilai tinggi. Hal ini dapat dilihat dari skor skala nilai rata-rata dimensi penempatan karyawan yaitu 4,33 yang mana rata-rata termasuk kedalam kategori sangat tinggi. Ini berarti bahwa penempatan karyawan pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor dapat dikategorikan sangat baik. Artinya penempatan karyawan yang telah diterapkan oleh PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor dapat diterima oleh seluruh karyawan.

Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung memberikan nilai sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata dimensi kinerja karyawan yaitu 4,40 yang mana rata-rata termasuk kedalam kategori sangat tinggi. artinya karyawan PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor apabila kinerja karyawan meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga ikut meningkat.

Terdapat pengaruh yaitu sebesar 0,355 atau sebesar 35,5%. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup antara penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. Sesuai dengan hasil uji signifikansi diperoleh hasil sig $(0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak dengan demikian H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya yaitu berdasarkan hasil dari uji-t diperoleh nilai t hitung $4,868 > 1,99$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara Penempatan Karyawan terhadap Kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu S.P. (2005) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta, Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar. (2001) **Manajemen Sumberdaya Manusia**. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Mathis, L.R dan J.H Jackson. (2006) **Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)**. Jakarta, Salemba Empat.

- Naliebrata, Anita. (2007) **Analisis Pengaruh Penempatan Pegawai Berbasis Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Perhubungan Pemkab Bogor)**. Skripsi tidak diterbitkan. Bogor, Program Sarjana Institut Pertanian Bogor.
- Nawawi, H. Hadari. (1997) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, B. (2002) **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Jakarta, Bumi Aksara
- Suwatno (2003) **Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung, Suci Press.