

## Pengaruh Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Wahyu Nugroho, Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Asti Marlina

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia  
Jl. Sholeh Iskandar, RT.01/RW.10, Kedungbadak, Kec. Tanah Sereal, Kota Bogor, Jawa Barat  
16162

### Info Artikel

**Kata Kunci:**

*Penempatan, kepuasan kerja, kinerja karyawan.*

ISSN (print): 1978-6387  
ISSN (online): 2623-050X

**Keywords:**

*Placement, job satisfaction, employee performance.*

**Korespondensi Penulis:**

Wahyu Nugroho,  
Rachmatullaily Kartika Rinda,  
Asti Marlina  
Universitas Ibn Khaldun Bogor  
Email:  
Wahyunugroho30@gmail.com,  
Rachmatullaily@uika-  
bogor.ac.id, Astimarlina@uika-  
bogor.ac.id



### Abstraksi

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan distribusi di kota Bogor. Dengan metode penelitian kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampling dilakukan dengan menggunakan Teknik sampling jenuh, Pada penelitian ini menggunakan data responden sebanyak 50 sampel. Pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 25 for windows. Dengan hasil Uji T yaitu variabel penempatan kerja menjelaskan bahwa hasil analisis thitung sebesar (2,964) dan variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil analisis thitung (6,233) yang dimana ttabel sebesar (2,042) maka secara parsial kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan PT. Parama Global Inspira-DC Bogor, Sedangkan hasil Uji F menunjukkan secara simultan bahwa variabel Insentif dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan dimana Fhitung (53,388) > Ftabel (2,800). Pada penelitian ini variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu variabel kepuasan kerja.

### Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of placement and job satisfaction on employee performance in distribution companies in the city of Bogor. With quantitative research methods, data collection using a questionnaire. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. Sampling was selected using a saturated sampling technique. This study used 50 samples of respondent data. In this study using the SPSS 25 application for windows. With the results of the T test, namely the work placement variable, it explains that the results of the t-count analysis (2.964) and the job satisfaction variable show the results of the t-count analysis (6.233) where t-table is (2.042) then partially these two variables have a significant effect on the creativity of PT. Parama Global Inspira-DC Bogor, while the results of the F test show simultaneously that the Incentive variable and job satisfaction have a positive and significant effect on employee creativity where Fcount (53.388) > Ftable (2.800). In this study, the dominant variable affecting employee performance is the job satisfaction variable.

## 1. Pendahuluan

Perusahaan-perusahaan pada saat ini berlomba-lomba untuk menciptakan system yang memudahkan karyawan nya dalam bekerja. Peningkatan system pada perusahaan atau organisasi secara tidak langsung memaksa sumber daya manusia untuk ikut berkembang karena sumber daya manusia adalah salah satu dari beberapa faktor penting yang dapat menentukan kesuksesan serta tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi, Karena sumber daya manusia dalam setiap kegiatan perusahaan harus berperan aktif. Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan berperan sebagai pelaku, perencana dan penentu dalam mencapai target perusahaan serta dapat menentukan maju dan mundur nya organisasi atau perusahaan.

Oleh karena itu perusahaan harus memiliki pekerja yang mempunyai potensi serta kinerja yang baik. Sebuah perusahaan harus dapat mengoptimalkan kinerja setiap karyawan atau sumber daya manusia yang dimilikinya supaya sasaran dari perusahaan dapat tercapai. Setiap perusahaan pada umumnya memiliki tujuan yakni kesejahteraan karyawan dan perusahaan. Menurut Afandi (2018:83) "Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi secara tidak sah, tanpa melanggar hukum dan melanggar etika dan etika tersebut sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawabnya masing-masing". Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki potensi kerja seerta kinerja yang baik perusahaan harus melakukan penempatan posisi karyawan yang tepat. Adanya penempatan karyawan pada posisi yang tepat, maka diharapkan setiap karyawan akan dapat menjalankan pekerjaannya dengan

sebaik-baik nya sehingga perusahaan dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Tohardi dalam Priansa (2016:125) menyatakan bahwa "penempatan adalah proses melakukan penempatan karyawan pada jobdes yang sesuai dengan keahlian serta pengetahuannya atau dengan kata lain proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan". Berdasarkan penelitian (Agustriyana, 2015) mengemukakan bahwa "Penempatan kerja karyawan berpengaruh langsung secara positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan". Penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian akan mengakibatkan karyawan merasa tertekan dan mengalami kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan mengakibatkan rendahnya produktifitas dalam bekerja. Penempatan posisi karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan karyawan sehingga karyawan dapat berkerja dengan produktif dan meningkatkan prestasi kerja serta kepuasan dalam berkerja. Dalam hal ini kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja melalui komitmen yang terkait dengan apa yang dilakukan karyawan di perusahaan. Kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan karyawan tentang kondisi kerja, penghargaan yang adil, lingkungan kerja serta komunikasi dengan rekan kerja. Dasarnya adalah individu, kita semua memiliki tingkat kepuasan yang tidak sama. Berdasarkan hasil penelitian oleh (Rohim & Umam, 2020) "Hal ini menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya semakin akurat penempatan karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut".

Jika kepuasan kerja pada karyawan meningkat itu dapat menghasilkan kinerja

karyawan yang efektif serta efisien dan jika karyawan dapat bekerja secara efektif serta efisien tentu akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan. Berdasarkan penelitian dari (Watung, 2014) "Kepuasan kerja karyawan akan menghasilkan peningkatan produktivitas karyawan". Maka dari itu penempatan kerja yang sesuai akan menghasilkan rasa puas terhadap karyawan, sehingga karyawan akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan hal tersebut, maka penempatan kerja serta kepuasan kerja karyawan menjadi faktor yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja di perusahaan, hal itupun berlaku pada perusahaan yang di teliti yakni di PT. Parama Global Inspira - DC Bogor. PT. Parama Global Inspira merupakan perusahaan logistics milik PT. Paragon Technology and Innovation yang didirikan di tahun 2016 guna untuk mendistribusikan barang produksi dari PT. Paragon technology and Innovation ke seluruh Indonesia, Perusahaan logistic ini mendirikan 34 cabang di seluruh Indonesia salah satu nya di daerah Bogor yang beralamatkan Komplek Pergudangan NAS Warehouse, Jl. Raya Jakarta -Bogor No. KMi 41 . 2, Pabuaran Cibinong, Bogor.

Berdasarkan pada pemaparan sebelumnya, untuk melihat suatu kondisi aktual mengenai kinerja di PT. Parama Global Inspira dilakukan observasi Dengan menyebarkan kuesioner sementara kepada 15 karyawan, yang berisi indikator kinerja karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner, peneliti memperoleh data pada table 1.

**Tabel 1 Hasil Kuisisioner Observasi  
Mengenai Indikator Kinerja**

**Pada PT. Parama Global Inspira-DC Bogor**

No	Pernyataan	Jumlah	Persentase
----	------------	--------	------------

<b>Penempatan Kerja</b>			
Posisi anda kualifikasi akademik Anda	1	7 %	3 %
Saya pikir perusahaan telah meninjau kualifikasi akademik Anda sebelum menempatkan karyawan	2	0 %	0 %
Saya ditempatkan sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki	1	7 %	3 %
<b>Pengalaman Kerja</b>			
Posisi penempatan kerja saya sudah sesuai dengan pengalaman kerja	3	3 %	7 %
Karyawan yang menjabat sebagai leader atau supervisor harus memiliki pengalaman	0	3 %	7 %
Pengalaman yang didapat selama bekerja sangat membantu proses penempatan karyawan	0	3 %	7 %
<b>Gaji</b>			
Upah yang diterima setiap bulannya sepadan dengan kerja keras yang saya lakukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya.	4	3 %	%
Pemberian gaji dilaksanakan tepat waktu	5	00 %	%
Karyawan mendapatkan gaji yang adil .	4	3 %	%

Lingkungan Kerja			
Saya merasakan suasana kekeluargaan yang kuat di lingkungan kerja saya	5	00 %	1 %
Hubungan antara atasan dengan karyawan berjalan dengan baik	5	00 %	1 %
Kebutuhan sosial saya terpenuhi dan saya berinteraksi dengan rekan kerja	5	00 %	1 %
Kerja Sama Tim			
Setiap divisi memiliki kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi	5	00 %	1 %
Karyawan saling memberi Menyumbangkan tenaga dan pikiran	5	00 %	1 %
Tugas yang diberikan memiliki ketergantungan dengan tugas terkait	5	00 %	1 %

Sumber : Data Observasi yang di olah, 2021  
 Berdasarkan table 1 dapat dilihat bahwa kondisi beberapa indikator kinerja di PT. Parama Global Inspira belum sesuai, yaitu mengenai Penempatan kerja, hal tersebut terlihat dari presentase penempatan kerja karena 75% karyawan merasa penempatan kerja belum sesuai dengan latar belakang Pendidikan, 73% karyawan merasa pengalaman kerja mereka tidak sesuai dengan penempatan kerja mereka saat ini. Dengan demikian penempatan kerja pada PT. Parama Global Inspira mengalami masalah. Sehingga penulis menemukan ketidakpuasan karyawan terhadap penempatan kerja karyawan yang

mengakibatkan kualitas kerja karyawan yang kurang optimal

## 2. Metode Penelitian

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan pengumpulan data untuk kemudian diteliti, untuk mendapatkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Observasi

Menurut Widoyoko (2014:46) observasi adalah “pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian”.

#### 2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2014: 230), kuesioner adalah “teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembagian kuesioner secara langsung.

### Metode Sampling

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Metode sampling jenuh merupakan metode atau teknik penentuan sampel bila semua anggota dalam populasi digunakan sebagai sample.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### Hasil

Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Parama Global Inspira - DC Bogor.

Dari hasil perhitungan di atas penelitian ini cukup relevan dengan penelitian sebelumnya yang telah di lakukan oleh Darwis Agustriaya

tentang “Faktor-Faktor Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Yuniko Asia di Kota Bandung” dengan hasil pada penelitian tersebut menunjukkan jika penempatan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan”.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Parama Global Inspira - DC Bogor.

Dari hasil perhitungan di atas penelitian ini cukup dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Agus Tunggal Saputra, Wayan Bagian dan Ni Nyoman Yulianthini yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan yang hasilnya ada pengaruh yang positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang diteliti.

Pengaruh penempatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Parama Global Inspira - DC Bogor.

Dari hasil perhitungan di atas penelitian ini cukup relevan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Darwis Agustriaya tentang “Faktor-Faktor Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Yuniko Asia di Kota Bandung dengan hasil hitung, Variabel X (penempatan karyawan) memiliki nilai cronbach’s alpha sebesar 0.793 sedangkan variabel Y (Kepuasan karyawan) memiliki nilai cronbach’s alpha sebesar 0.795. Kedua variabel tersebut memiliki nilai cronbach’s alpha lebih tinggi dari 0.700 sehingga kedua variabel tersebut bisa dikatakan reliabel serta pada uji determinasi nilai R adalah sebesar 0,672, hal ini menunjukkan bahwa variabel X (penempatan karyawan) dapat menjelaskan 67% variasi dari variabel Y (kepuasan karyawan). Sedangkan 33% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variable.

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas dapat diambil kesimpulan jika Kinerja karyawan akan baik jika terdapat penempatan kerja yang sesuai serta keupasan karyawan yang mendukung, Maka dari itu PT. Parama Global Inspira sebagai perusahaan pendistribusian kosmetik salah satu terbesar di Indonesia harus mampu melihat dan menganalisis hal-hal tersebut secara baik.

#### 4. Simpulan dan Saran

##### Simpulan

- 1.Terdapat pengaruh secara signifikan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika penempatan karyawan dilakukan sesuai dengan latar belakang karyawan tersebut, maka kinerja karyawan akan meningkat..
- 2.Terdapat pengaruh secara signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Yang artinya setiap peningkatan kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan.
- 3.Secara bersama-sama penempatan dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap penempatan karyawan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 4.Variabel kepuasan merupakan variabel yang paling dominan.

##### Saran

Memperhatikan hasil penelitian tentang pengaruh penempatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penulis dapat simpulkan beberapa saran dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan PT.Parama Global Inspira-DC Bogor, yaitu sebagai berikut:

- 1.Bagi perusahaan sebaiknya memperhatikan penempatan kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, usia,

jenis kelamin dan ketrampilan karyawan, dengan memperhatikan hal tersebut maka perusahaan akan dapat mudah menempatkan karyawan dan perusahaan akan menjadi lebih baik.

2. Bagi perusahaan sebaiknya mengadakan tinjauan ulang dan menetapkan aturan baru yang dapat meningkatkan kinerja dan kreativitas karyawan, terutama dari kepuasan karyawan.

3. Hasil penelitian tentang kreativitas karyawan tentunya memerlukan penelitian lebih lanjut. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih baik lagi dan mengungkap faktor-faktor yang lain yang mempengaruhi kreativitas selain pemberian insentif dan kepuasan kerja. Selain itu perlu dilakukan penelitian untuk pendekatan dana atau cara lain untuk meningkatkan kreativitas karyawan.

#### Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung..
- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- . Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen

Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR

Fayol Henry, 2012. dialih bahasa M Ladzi Safroni, Manajemen Reformasi Pelayanan Publik

Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Hartatik, Indah P, 2014, Buku Praktis Mengembangkan SDM, Cetakan Pertama, Surabaya: Pena semesta

Indriantoro, Nur dan Bambang Supono. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis untuk akuntansi dan Manajemen, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Priyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif. Surabaya: Zifatama Publishing.

Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Sujarweni, Wiratna. 2014. Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami. Yogyakarta: PT Pustaka Baru

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia

Thomas Sumarsan. 2013. Sistem Pengendalian Manajemen, Edisi 2, PT Indeks, Jakarta.

Widoyoko, Eko Putro. (2014). Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Pelajar..