



PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Purwaningsih, Syahrums Agung, Ecin Kuraesin
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
ningsihp487@gmail.com, syahrumsagung17@gmail.com

Abstract

This purpose of this study is to determine : Effect of work experience and work placement on PT. Faco Global Engineering employee productivity. The researcher obtained data results through questionnaires. This study was 73 sample employees. In the journal manager (2019) by hermawansyah, Productivity is a measure of the relationship between output and input. The data analysis method used is validity test, reliability test, descriptive analysis, inferensial statistics, regression test, T test and F test. The results showed R count = 0,827 there is a very strong relationship between work experience (X1) and work placement (X2) on employee productivity (Y) proved from the results of F count = 72,568 > F Table 3,13 then HO is rejected (Ha be accepted). This means that there is an influence between work experience and work placement on employee productivity.

Keywords : experience, placement and productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : Pengaruh pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Faco Global Engineering. Peneliti memperoleh hasil data melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini sebanyak 73 sample karyawan. Dalam jurnal Manager (2019) Oleh Hermawansyah, Produktivitas merupakan ukuran hubungan antara output dan input. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, statistik inferensial, uji korelasi, uji regresi, determinasi, uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan R hitung = 0,827 adanya hubungan yang sangat kuat antara pengalaman kerja (X1) dan penempatan kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) dibuktikan dari hasil F hitung = 72,568 > F tabel = 3,13 maka Ho ditolak (Ha diterima). Berarti terdapat pengaruh antara pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci : Pengalaman, Penempatan dan Produktivitas

I. Pendahuluan Latar Belakang

Kesuksesan pembangunan suatu perusahaan ditentukan oleh faktor yakni sumber daya alam dan sumber daya

manusia. Kedua faktor sumber daya sangat penting dalam menentukan kesuksesan suatu pembangunan. Tetapi dibandingkan dengan sumber daya alam maka sumber daya manusia lah yang lebih penting karena, sumber daya manusia memegang

peran yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan selain itu juga merupakan modal dasar yang penting dalam melaksanakan pembangunan suatu perusahaan. Perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat dan persaingan yang semakin ketat menjadikan setiap organisasi harus menghadapi tantangan yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Pemanfaatan sumber daya manusia tersebut tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kuantitas sumber daya manusia itu sendiri, tetapi yang lebih penting adalah bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menunjang suatu kegiatan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan benar-benar dibutuhkan oleh perusahaan dapat terpenuhi melalui suatu proses perekrutan, seleksi sampai dengan pertimbangan pengalaman dan penempatan pegawai sehingga produktivitas perusahaan berjalan sesuai yang di harapkan. Pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan yang didapat seseorang secara langsung melalui proses pekerjaan sehari-hari sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena dengan pengalaman kerja karyawan dapat bekerja dengan mahir. Dan bisa di tempatkan di unit yang sesuai dengan pengalamannya yang di miliki. Penempatan pegawai yang tepat dapat meningkatkan produktivitas yang baik, karena apabila seorang pegawai ditempatkan pada posisi atau jabatan yang tidak tepat maka yang akan terjadi adalah pegawai tersebut besar kemungkinan tidak memahami pekerjaan atau lambat dalam melaksanakan tugasnya, sehingga produktivitas kerja akan cenderung rendah dan tujuan dari perusahaan akan sulit dicapai. Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta pegawai, Sumber daya manusia memegang peranan penting

dalam proses peningkatan produktivitas. Karena manusia bersifat dinamis, sedangkan alat produksi dan kemajuan teknologi lebih bersifat statik yang hanya dapat digerakan oleh manusia. Tingkat produktivitas yang tinggi merupakan harapan bagi setiap perusahaan, untuk meningkatkan produktivitas kerja, banyak sekali faktor yang memengaruhi seperti pengalaman kerja, penempatan kerja untuk kesempatan berkarir.

Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, penulis mengabil rumusan masalah sebagai berikut :

Bagaimana pengalaman kerjakaryawan PT. Faco Global Engineering ?

Bagaimana penempatan kerjakaryawan PT. Faco Global Engineering ?

Bagaimana produktivitas karyawan PT. Faco Global Engineering ?

Bagaimana pengaruh pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Faco Global Engineering ?

II. Metode Penelitian

Jenis Data

Data adalah sejumlah informasi dapat memberikan gambaran tentang suatu keadaan. Informasi yang diperoleh memberikan keterangan, gambaran, atau fakta mengenai suatu persoalan dalam bentuk kategori, gambar, huruf, atau bilangan (Sugiarto, 2017:176).

Populasi dan Sample

Menurut Sugiyono dalam Enny Radjab, Andi Jam'an (2017 :100) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Yang menjadikan populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap PT. Faco Global Engineering yang berjumlah 262 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sampel ditentukan sebesar 73 responden dikarenakan keterbatasan waktu tempat dan biaya. Adapun pengambilan sampel ini menggunakan rumus slovin.

Dalam lingkup penelitian yang diambil adalah pengaruh pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap produktivitas karyawan. Variabel yang dikaji indikator yang menunjukkan pengalaman kerja (X1), indikator penempatan kerja (X2) dan indikator yang menunjukkan produktivitas karyawan (Y). Selanjutnya dalam hal ini dikaji signifikansi dari pengaruh pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap produktivitas karyawan. Waktu dalam penelitian ini pada tanggal 28 Maret 2019 sampai dengan tanggal 15 Mei 2019. Lokasi penelitian ialah di perusahaan PT. Faco Global Engineering di Jalan Bantarjati Kecamatan Kelapanunggal, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat 16820. Penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal yang berasal dari mana, maka perlu penjabaran mengenai konsep operasional variabel yaitu pengalaman kerja (X1) penempatan kerja (X2) sebagai variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat ialah produktivitas karyawan (Y). Kemudian membuat angket kuesioner sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dengan indikator tersebut dengan 5 (lima) penilaian yang mempunyai jawaban sebagai berikut : Sangat Setuju (SS) Skor 5, Setuju (S) Skor 4, Netral (N) Skor

3, Tidak Setuju (TS) Skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) Skor 1.

Uji validitas kuesioner adalah Hasil penelitian yang valid dari data yang sesungguhnya yang terjadi. Untuk menguji validitas instrumen ini adalah korelasi Product Moment dari Pearson dengan tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) dilakukan dengan cara mengkorelasi skor masing-masing item dengan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Suatu item dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$

Uji reabilitas menurut Kinnear dan Taylor dalam Sugiarto (2017:209) mengatakan bahwa uji reabilitas sangat erat kaitannya dengan uji konsistensi dan prediktabilitas suatu alat ukur. Suatu item kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$ dan dikatakan tidak reliabel jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,6$. Dikatakan bahwa keseluruhan item kuesioner penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian. Selanjutnya dengan melihat *cronbach's alpha* maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner pengalaman kerja, penempatan kerja dan produktivitas karyawan adalah reliabel dan dapat diterima.

III. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Butir item kuesioner keseluruhan variabel pengalaman kerja, penempatan kerja dan produktivitas karyawan memperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu pada signifikansi 95% ($\alpha=0,05$) dan $n = 73$ dapat diperoleh r_{tabel} 0,227 maka dapat dikatakan bahwa keseluruhan item kuesioner penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian. Selanjutnya dengan melihat

cronbach's alpha maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner pengalaman kerja, penempatan kerja dan produktivitas karyawan adalah reliabel dan dapat diterima.

Analisis Pengaruh Antara Pengalaman kerja (X1) dan Produktivitas Karyawan (Y)

Analisis Korelasi

Nilai $R = R = 0,798$ terletak pada interval $0,60 - ,799$ (Kuat), hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pengalaman kerja (X1) dan produktivitas karyawan (Y) adalah kuat dan positif. Berarti apabila X_1 naik maka Y juga naik.

Analisis Regresi

Bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 12,013 + 0,668 X_1$, Intercept atau konstanta sebesar 12,013 Variabel X_1 (pengalaman kerja) sebesar 0,668 ini berarti pengaruh pengalaman kerja (X_1) terhadap produktivitas (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X_1 (pengalaman kerja) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai seekor variabel Y (produktivitas karyawan) sebesar 0,668

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi sebesar 0,636 atau (63,6%) memberikan arti besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 63,6% sedangkan sisanya 36,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

$T_{hitung} = 11,145 > T_{tabel} = 1,993$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan

Analisis Pengaruh Antara Penempatan Kerja (X2) dan Produktivitas Karyawan (Y)

Analisis Korelasi

Nilai $R = 0,310$ terletak pada interval $0,20 - 0,399$ (Lemah), hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X_2 (Penempatan kerja) dan Y (Produktivitas karyawan) adalah lemah. Berarti apabila X_1 naik maka Y juga naik

Analisis Regresi

Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 28,913 + 0,279 X_2$, Intercept atau konstanta sebesar 28,913, ini berarti pengaruh penempatan kerja (X_2) terhadap produktivitas (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X_2 (penempatan kerja) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai seekor variabel Y (produktivitas karyawan) sebesar 0,279

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi sebesar 0,96 atau (9,6%) memberikan arti besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 9,6%. Sedangkan sisanya 4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

$T_{hitung} = 0,2748 < T_{tabel} = 1,993$ maka H_0 diterima (H_a ditolak), berarti tidak terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan

Analisis Korelasi Hubungan Antara Pengalaman Kerja (X1) dan Penempatan Kerja (X2) dengan Produktivitas Karyawan (Y)

Analisis Korelasi

Nilai $R = 0,827$ terletak pada interval $0,80 - 1,000$ (sangat kuat), hal ini

menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X_1 (Pengalaman Kerja) dan variabel X_2 (Penempatan Kerja) secara bersama-sama terhadap Y (Produktivitas Karyawan) adalah adanya hubungan yang sangat kuat dan positif. Berarti secara bersama-sama kenaikan X_1 dan X_2 akan menyebabkan kenaikan Y .

Analisis Regresi

Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 5,341 + 0,646 X_1 + 0,197 X_2$. Intercept atau konstanta sebesar 5,341, ini berarti pengaruh penempatan kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X_2 (penempatan kerja) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (produktivitas karyawan) sebesar 0,197

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi sebesar 0,683 atau (68,3%) memberikan arti besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 68,3%. Sedangkan sisanya 31,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji F)

$F_{hitung} = 75,568 > F_{tabel} = 3,13$ maka H_0 ditolak (H_a diterima)

berarti terdapat pengaruh antara pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Nilai t hitung menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara pengalaman kerja dan penempatan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan.

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya dan didukung oleh teori-teori maka dapat disimpulkan bahwa

1. Variabel pengalaman kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Faco Global Engineering. Dalam hal ini telah dibuktikan bahwa dari hasil Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung = 11,145 > t tabel = 1,993
2. Variabel penempatan kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Faco Global Engineering. Dalam hal ini telah dibuktikan bahwa dari hasil Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung = 0,2478 < t tabel = 1,993
3. Persepsi responden terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Faco Global Engineering yaitu sebesar 3,96 dengan kategori Baik. pengalaman dengan total nilai skor 308 rata-rata penilaian 4,22 dan skor terendah pada indikator nilai skor 263 rata-rata penilaian 3,60.
4. Variabel pengalaman kerja dan penempatan kerja secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Faco Global Engineering. Dalam hal ini telah dibuktikan bahwa dari hasil Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung = 75,568 < F tabel = 3,13

Saran

Adapun saran dari penulis yang dapat diajukan untuk dijadikan bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. Faco Global Engineering antara lain sebagai berikut :

1. Presepsi responden terhadap pengalaman, oleh karena itu pengalaman kerja harus memperhatikan dan memperbaiki sitem karyawan untuk bekerja dengan tidak melebihi jam kerja dan jika karyawan belum mengusai pekerjaannya maka dilakukan pelatihan dan pengarahan agar tidak melakukan kesalahan yang fatal.
2. Presepsi responden terhadap penempatan kerja oleh karena itu penempatan kerja harus menentukan standar penerima calon pegawai sehingga dapat dilihat dengan proses seleksi dengan melihat kepada kualitas calon pegawai untuk di tematkan dengan sesuai keahliannya
3. Presepsi responden terhadap produktivitas hendaknya perusahaan segera tanggap dan cepat untuk melakukan perbaikan dengan meningkatkan sistem kerja karyawan yang disiplin, terlaith sehingga para karyawan dapat mencapai target dengan baik dan produktivitas karyawan terus meningkat.

Dan Demosi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 39–47.

Ningrum, S., Agung, S., & Kuraesin, E. (2018). *Proses Seleksi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1). Diambil dari <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/1442>

Sugiarto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: andi.

Sugiyono. (2014). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*(cetak ke dua puluh satu). Bandung: Alfabeta.

V. Daftar Pustaka

- Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Enny Radjab, & Andi Jam'an. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Cetak satu). Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan sdm* (Cetakan Pertama). Jogjakarta: Laksana.
- Hermawansyah, H., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2019). Promosi Kerja