

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. GLOBAL INDONESIA ASIA
SEJAHTERA PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau



OLEH

ARMENSYAH

NPM : 145210877

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : ARMENSYAH
NPM : 145210877
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBAL INDONESIA ASIA SEJAHTERA PEKANBARU
PEMBIMBING : KAMAR ZAMAN, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu **29% (dua puluh sembilan persen)** pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 16 April 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Megister, Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali mengambil beberapa dari reverensi dan arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sepenuhnya dan kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekanbaru, 05 Juli 2021

Saya Yang Membuat Pernyataan



ARMENYSAH
NPM: 145210877

ABSTRAK

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBAL INDONESIA ASIA SEJAHTERA PEKANBARU

OLEH :

ARMENSYAH

NPM : 145210877

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru yaitu yang berjumlah karyawannya 61 orang dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode sensus. Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara/ interview serta kuisisioner penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel penempatan kerja terhadap variabel kinerja pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.

Kata Kunci : Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF WORK PLACEMENT ON PERFORMANCE EMPLOYEES AT PT. GLOBAL INDONESIA ASIA PROSPEROUS PEKANBARU

BY:

ARMENSYAH

NPM: 145210877

This research was conducted with the aim of knowing and analyzing the effect of job placement on employee performance at PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru. The population in this study were all employees of PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, which has 61 employees with the sampling technique used is the census method. In this study the authors used primary data and secondary data obtained through interviews and research questionnaires. The data analysis used in this research is descriptive analysis and simple linear regression analysis. From the research results it is known that there is a significant effect of job placement variables on the performance variable at PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.

Keywords: Job Placement, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu selawat beriring salam juga dikirimkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliah kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru”**. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, penulisan banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian,

pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak. CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR
2. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR
3. Bapak Kamar Zaman, SE., MM dan Bapak Drs. Asril., MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini selesai.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta pegawai/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar dikampus
5. Pimpinan beserta karyawan PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, yang telah bersedia memberi kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
6. Kepada Orang tuaku Benny Zainal dan Fatimah serta abang-abangku Bambang Sastrawan dan Roni Supramanto, terima kasih yang tak sehingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada ananda selama ini.

7. Terima kasih untuk teman-teman angkatan 2014 di Fakultas Ekonomi UIR yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Amin Yarabbal Alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, Januari 2021

Penulis

ARMENSYAH

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan masalah	9
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	9
1.3.2. Manfaat Penelitian.....	9
1.4. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	12
2.1. Penempatan Kerja.....	12
2.2. Kinerja	19
2.3. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	29
2.4. Penelitian Terdahulu.....	30
2.5. Kerangka Penelitian.....	32
2.6. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1. Lokasi Penelitian	34
3.2. Operasional Variabel	34
3.3. Populasi dan Sampel.....	35

3.4. Jenis dan Sumber Data	35
3.5. Metode Pengumpulan Data	36
3.6. Analisis Data.....	36
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	39
4.1. Sejarah Berdirinya PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Cabang Pekanbaru	39
4.2. Struktur Organisasi	41
4.3. Aktivitas Perusahaan	49
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
5.1 Identitas Responden	50
5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument	53
5.3. Analisis Penempatan Karyawan	56
5.4. Analisis Kinerja.....	74
5.5. Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.....	90
5.6 Pembahasan.....	92
BAB VI PENUTUP	95
6.1 Kesimpulan.....	95
6.2. Saran-saran	96
DAFTAR PUSTAKA	98

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penempatan Karyawan Berdasarkan Tingkatan Pendidikan dan Jenjang Manajemen pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Tahun 2019	7
Tabel 1.2	Jumlah Karyawan dan Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1.	Operasional Variabel	34
Tabel 5.1.	Tingkat umur responden pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.....	51
Tabel 5.2	Tingkat Pendidikan Responden pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.....	52
Tabel 5.3	Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian	54
Tabel 5.4	Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian	55
Tabel 5.5	Tanggapan responden mengenai pendidikan yang diisyaratkan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.....	59
Tabel 5.6	Tanggapan responden mengenai pendidikan alternatif pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru	61
Tabel 5.7	Tanggapan responden mengenai memiliki pengetahuan yang luas pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru	63
Tabel 5.8	Tanggapan responden mengenai menguasai pekerjaan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru	64
Tabel 5.9	Tanggapan responden mengenai keterampilan mental pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru	66
Tabel 5.10	Tanggapan responden mengenai keterampilan fisik pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru	67

Tabel 5.11	Tanggapan responden mengenai keterampilan sosial pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru	69
Tabel 5.12	Tanggapan responden mengenai pekerjaan yang harus ditempatkan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.....	71
Tabel 5.13	Tanggapan responden mengenai lamanya melakukan pekerjaan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.....	72
Tabel 5.14	Rekapitulasi hasil tanggapan responden mengenai penempatan kerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.....	73
Tabel 5.15	Tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru .	74
Tabel 5.16	Tanggapan responden mengenai kecakapan dalam bekerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru .	78
Tabel 5.17	Tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru .	80
Tabel 5.18	Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu dalam bekerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru .	82
Tabel 5.19	Tanggapan responden mengenai hasil kerja yang berpengaruh karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru .	84
Tabel 5.20	Tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru .	85
Tabel 5.21	Tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru .	87
Tabel 5.22	Rekapitulasi hasil tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru .	88
Tabel 5.23	Hasil Perhitungan Regresi Sederhana.....	90
Tabel 5.24	Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi.....	91
Tabel 5.25	Hasil Perhitungan Uji t	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.....	49
--	----



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya tersebut dibutuhkan beberapa factor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah pegawai, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Keberadaan sebuah perusahaan dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada

di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan penempatan kerja, karena penempatan kerja merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Dengan demikian manajemen kepuasan kerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Kinerja merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Atau dapat pula dikatakan bahwa

kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas dan kuantitasnya. Semangat kerja merupakan sikap seseorang dalam bekerja dengan penuh vitalitas sehingga target kantor dapat tercapai. Untuk meningkatkan kinerja pada diri karyawan, maka dibutuhkan usaha agar karyawan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Salah satu bentuk perhatian suatu perusahaan terhadap para karyawan yaitu dengan menerapkan suatu strategi penempatan kerja bagi karyawan. Penempatan kerja merupakan cara yang sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta orang yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Dari hasil penempatan kerja tersebut maka organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon pegawai sebelum menduduki sebuah jabatan, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi jabatan.

Penempatan pegawai yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat mampu secara efektif untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Penempatan Suatu Kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau klarifikasi tertentu.

Menempatkan seorang pegawai harus melalui proses analisa kemudian mencocokkan antara kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan persyaratan dari

suatu jabatan atau pekerjaan, dengan kata lain penempatan pegawai tidak bisa sekedar asal menempatkan.

Penempatan merupakan salah satu aspek yang paling penting baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang di butuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Hasibuan (2011:64), hal tersebut sesuai dengan prinsip "*The right man in the right place and the right man behind the right job*" atau "Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat". Menurut Hariandja (2009:156), "Penempatan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas yang baru ataupun jabatan yang berbeda". Penugasan tersebut untuk karyawan yang baru direkrut maupun karyawan lama melalui promosi, transfer, dan demosi (penurunan jabatan). Bernardin dan Russel (1993:111), mengatakan ada kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan kerja yaitu kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keterampilan yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan.

PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan distribusi untuk berbagai macam produk seperti Gypsum dan Aksesoris, Polycarbonate, Seng Plastik, Fiber Cement Stainles, Aluminium Komposit Panel, Genteng Metal dan Baja Ringan terbesar di Indonesia. Selain sebagai distributor juga memiliki pabrik sendiri.

Metode rekrutmen yang diterapkan PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru berdasarkan hasil penilaian dan wawancara :

1. Dimulai dengan perusahaan menganalisis kebutuhan sumber daya manusia.
2. Setelah dianalisis perusahaan menspesifikasikan syarat-syarat apa saja yang diperlukan dalam mengisi pekerjaan tersebut.
3. Setelah perusahaan mendeskripsikan syarat-syarat apa saja yang diperlukan dalam mengisi pekerjaan tersebut, perusahaan mulai mempublikasikannya melalui para karyawan dan media massa seperti koran dan internet.
4. Sebagian penarikan karyawan melalui informasi orang dalam (nepotisme) untuk mendapatkan karyawan dengan keahlian dan keterampilan tertentu.

Dalam pelaksanaan penilaian proses rekrutmen dan seleksi pada karyawan PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, para penilai yang telah ditunjuk oleh perusahaan yang berpedoman pada aturan-aturan yang telah ditetapkan atau telah disusun sedemikian rupa oleh perusahaan dalam bentuk suatu formulir penilaian yang berisikan tentang penilaian-penilaian karyawan berdasarkan pada bidangnya masing-masing, sehingga nantinya dapat dilihat kemampuan masing-masing karyawan dari tiap departemen-departemen yang telah ada.

Setelah mempublikasikannya PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru menunggu lamaran yang masuk ke perusahaan. Lamaran yang masuk di seleksi oleh personalia agar pelamar yang nantinya diterima sesuai dengan

kebutuhan perusahaan. Selain Proses rekrutmen PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru melakukan seleksi karyawan sebagai salah satu strategi yang dilakukan. Proses seleksi yang dilakukan oleh PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru yaitu setelah lamaran terkumpul maka akan diseleksi dari surat lamaran yang ada dan mana yang paling sesuai dengan kebutuhan perusahaan, kemudian pelamar akan dihubungi untuk melakukan tes tertulis dan psikotes kemudian dilakukan interview.

Setelah proses wawancara selesai bagian personalia mendiskusikannya kepada manajer siapa saja yang termasuk kriteria perusahaan dan apabila ada yang cocok perusahaan akan melakukan kontrak terlebih dahulu untuk melihat kinerja karyawan tersebut misalnya selama 3 bulan. Dalam proses seleksi yang dilakukan PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru melakukan tes tertulis kepada calon pelamar, ini mengakibatkan meningkatnya pengetahuan perusahaan tentang kemampuan pengetahuan, psikologi, dan kesehatan si pelamar. Tes psikologi dilakukan bertujuan untuk membantu memetakan potensi dan kemampuan seseorang agar dapat mengisi posisi yang tepat dalam sebuah perusahaan, pemeriksaan psikologis penting untuk dilakukan.

Permasalahan penempatan kerja pada PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru adalah persaingan dengan karyawan lain yang juga ingin dipromosikan dengan mengikuti tahapan seleksi/tahapan penilaian yang diselenggarakan oleh bagian SDM, selain itu target-target pekerjaan yang disyaratkan sudah mampu dicapai oleh karyawan namun tidak dipromosikan, kemudian pada tahun 2019 peluang penempatan kerja dilakukan tidak merata

pada seluruh jabatan karena masih ada jabatan-jabatan yang sudah berpengalaman yang belum berkesempatan untuk dipromosikan. Adapun jumlah karyawan yang diberikan penempatan kerja pada PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 1. berikut ini :

Tabel 1.1
Penempatan Karyawan Berdasarkan Tingkatan Pendidikan dan Jenjang
Manajemen pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS)
Tahun 2019

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Jabatan	Jumlah	Persentase
1.	Pasca Sarjana (S2)	-	Operasional dan Pembukuan	10 Orang	-
2.	Strata Satu (S1)	38 Orang	Keuangan dan kredit	12 Orang	55%
3.	Diploma III	8 Orang	Kasir	8 Orang	75%
4.	SMA	15 Orang	Customer service	10 Orang	67%
5.	SMP	-	Transfer	8 Orang	-
6.	SD	-	Collector	13 Orang	-
Jumlah		61 Orang	Jumlah	61 Orang	

Sumber : PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS), 2020

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui tingkat pendidikan karyawan disesuaikan dengan penempatan yang diberikan. Akan tetapi dari hasil observasi diketahui bahwa jabatan atau penempatan yang diberikan ada beberapa karyawan yang mengeluh karena tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, misalnya tamatan sarjana komunikasi diberikan penempatan sebagai kasir.

Melakukan penempatan dan promosi jabatan tidaklah mudah, seperti yang dikatakan oleh salah satu karyawan PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru bahwa karyawan yang prestasi kerjanya baik tidak selalu dipromosikan jabatannya, yaitu tergantung ada atau tidaknya posisi kosong yang digantikan dan pihak manajemen yang dapat melakukan penilaian terhadap karyawan tersebut,

menurutnya karyawan yang prestasi kerjanya bisa melebihi target yang ada baru dapat di promosikan jabatannya, kemudian dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang bagus, kinerja yang dihasilkan dengan baik dan tepat waktu serta loyalitas karyawan dalam bekerja.

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Kinerja merupakan cerminan dari kinerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka yang merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru dapat dilihat dari rekapitulasi absensi karyawan, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan dan Tingkat Kehadiran Karyawan
PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Total Hari Kerja (Hari)	Total Karyawan Tidak Masuk	Total Karyawan Terlambat	Total Karyawan cepat Pulang
2015	31	336	10	12	16
2016	37	336	9	15	10
2017	41	336	7	14	8
2018	55	336	6	12	10
2019	61	336	8	17	12

Sumber : PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, diketahui bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru masih banyak karyawan yang datang terlambat hal ini tentu berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dijadikan dasar pemikiran dalam melakukan upaya untuk meningkatkannya, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru”**.

1.2. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang sebelumnya yang telah diuraikan maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut : “Apakah penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru”.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini berguna untuk :

- a. Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan atau dijadikan pemelitian selanjutnya tentang pentingnya penempatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Bagi peneliti diharapkan untuk dapat meningkatkan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut permasalahan penempatan kerja dan kinerja karyawan.
- c. Bagi pihak lain diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

G. Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya penulisan ini akan dibagi kedalam enam bab, masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini:

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : Telaah Pustaka dan Hipotesis

Pada bab ini akan diuraikan tentang pengertian penempatan kerja, jenis penempatan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan kerja, perencanaan penempatan kerja, pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, manfaat penilaian kinerja, pengukuran kinerja, hipotesis dan variabel penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV : Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan serta kegiatan perusahaan.

Bab V : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas analisis data tentang penempatan kerja, kinerja pegawai dan pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.

Bab VI : Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Penempatan Kerja

2.1.1. Pengertian Penempatan Kerja

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal adalah perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Sedarmayanti (2010:120) menyatakan bahwa penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali karyawan pada pekerjaan atau jabatan baru. Sedangkan menurut Tohardi (2002:220), Penempatan adalah suatu proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan (tugas) selanjutnya menjadi orang (Pekerja/pegawai) yang cocok dengan pekerjaan yang ada.

Penempatan karyawan menurut Hasibuan (2001:71) merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal setiap karyawan, baik

kegiatan kreatifitas dan prakarsanya akan berkembang. Sedangkan Gomes (2003:117) menyatakan bahwa penempatan karyawan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada fungsi penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Fathoni (2006:137), Prinsip Pokok dalam penempatan pegawai adalah menempatkan orang yang tepat pada tempatnya yang tepat. Menurut Suwatno (2005:162), penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab.

Menurut Hariandja (2005:156) Penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2006:262) menyatakan bahwa “Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa penempatan karyawan merupakan salah satu usaha untuk menyalurkan kemampuan karyawan sebaik- baiknya dengan jalan menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal. Dengan

demikian yang menjadi pokok perhatian utama dalam penempatan karyawan adalah hal-hal yang terdapat dalam diri manusia yang digunakan sebagai dasar dalam menugaskan seseorang pada suatu bidang pekerjaan.

2.1.2. Kriteria dalam Penempatan Karyawan

Menurut Hasibuan dalam Tohardi (2002 : 221), terdapat beberapa kriteria yang harus dipenuhi dalam penempatan karyawan antara lain.

a. *Job Specification* (Spesifikasi Pekerjaan)

Menjelaskan spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan suatu jabatan dengan baik dan kompeten. Pada umumnya spesifikasi pekerjaan memuat ringkasan pekerjaan yang jelas dan kualitas defenitif yang dibutuhkan dari pemangku jabatan.

b. *Job Description* (Uraian Pekerjaan)

Uraian pekerjaan adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan Uraian pekerjaan (*Job Description*) akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus di capai oleh seorang pejabat yang akan menjabat jabatan tersebut. Job Description menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi pejabat yang menjabat jabatan tersebut.

c. *Skill*

Meliputi kemampuan, keterampilan, pendidikan, dan pengalaman yang dimiliki seorang pekerja.

d. *Environment*

Terdiri dari lingkungan tempat bekerja, seperti kenyamanan tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, maupun hubungan dengan atasan.

Penempatan juga tidak hanya dikhususkan bagi pegawai juga dengan adanya :

1. Promosi

Promosi adalah jika seorang karyawan atau pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki, jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar pula.

2. Mutasi

Dalam penempatan pegawai dimana secara prinsip sama dengan alih tugas, hanya pada hal ini secara fisik , lokasi tempat kerja berbeda dengan yang semula.

3. Demosi

Penempatan pegawai karena berbagai pertimbangan, mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil.

2.1.3. Prosedur Penempatan Karyawan

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Suwatno (2003 : 130), Prosedur penempatan karyawan merupakan suatu urutan kronologis untuk menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat pula. Prosedur penempatan para karyawan yang diambil merupakan output pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajer personalia, baik yang telah diambil berdasarkan pertimbangan

rasional maupun objektif ilmiah, prosedur penempatan pegawai berkaitan erat dengan sistem dan proses yang digunakan. Berkaitan dengan sistem penempatan, harus terdapat maksud dan tujuan dalam merencanakan sistem penempatan karyawan. Untuk mengetahui prosedur penempatan karyawan harus memenuhi persyaratan :

- a. Harus ada wewenang untuk menempatkan personalia yang datang dari daftar personalia yang di kembangkan melalui analisis tenaga kerja.
- b. Harus mempunyai standar yang digunakan untuk membandingkan calon pekerjaan.
- c. Harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

Apabila terjadi salah penempatan (*missplacement*) maka perlu diadakan suatu program penyesuaian kembali (*redjustment*) karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, yaitu dengan melakukan :

1. Menempatkan kembali (*replacement*) pada posisi yang lebih sesuai.
2. Menugaskan kembali (*reassignment*) dengan tugas-tugas yang sesuai dengan bakat dan kemampuan.

2.1.4. Faktor-Faktor Dalam Melakukan Penempatan Kerja Karyawan

Menurut Wahyudi yang dikutip Suwatno (2003:129) dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:

- a. Pendidikan yang disyaratkan
- b. Pendidikan alternatif

2. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

3. Keahlian/Keterampilan Kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

- a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain
- b. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain-lain.
- c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Pengalamankerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk:

- a. Pekerjaan yang harus ditempatkan
- b. Lamanya melakukan pekerjaan

2.1.5. Indikator Penempatan Kerja

Menurut Suwatno (2010:129), dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

a. Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:

1. Pendidikan yang disyaratkan
2. Pendidikan alternatif

b. Pengetahuan kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

c. Keterampilan kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

1. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
2. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain-lain.
3. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

4. Pengalaman kerja

Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :

1. Pekerjaan yang harus ditempatkan
2. Lamanya melakukan pekerjaan

2.2. Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Semakin berkembangnya organisasi maka semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancaran jalannya organisasi disamping memperhatikan faktor-faktor produksi lainnya. Jika kita berbicara mengenai produk/jasa yang di hasilkan oleh suatu organisasi maka hal tersebut tidak akan terlepas dari permasalahan kinerja.

Pengertian kinerja menurut Siagian (2002:166) adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description*nya.

Kinerja merupakan cara yang digunakan untuk menunjukan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggungjawab dan wewenangnya.

Pengertian kinerja menurut Manullang (2002:132) adalah Suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang hams dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing.

Kinerja menurut Mangkunegara (2000:63) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Kemudian menurut Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dan menurut Kartono (2000:32) pengertian dari kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Kinerja adalah tingkat terhadap para karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja personalia / penilaian kinerja pada umumnya menyangkut baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dalam pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi personalia, atau disebut juga review kinerja, evaluasi kinerja, atau ranting personalia.

2.2.2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan.

Menurut Handoko (2002:98), faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

a. Keterampilan atau Pengalaman

Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda atau baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja di luar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

b. Faktor Pendidikan

Perusahaan perindustrian biasanya direkrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya inembutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan penurunan kinerja.

c. Umur

Umur seseorang tenaga kerja agaknya dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktivitas, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu. Tetapi pengajaran karier seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.

d. Sarana Penunjang

Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang

jelas antara semua karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas. Di samping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari karyawan tersebut berkurang.

e. Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja

Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan kinerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada para pekerja. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen, serangat dan kegairahan kerja merupakan problematik yang harus mendapat perhatian yang serius.

f. Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi.

Menurut Simamora (2004:339-340), yang mempengaruhi dimensi kinerja adalah :

1. Memikat dan Manahan orang di dalam Organisasi

Hal iui berarti bahwa agar organisasi berfungsi secara efektif, organisasi itu haruslah meminimalkan tingkat perputaran karyawan, ketidakhadiran,

dan keterlambatan, memberikan kenaikan gaji yang memuaskan, jenjang karir yang lebih baik, memberikan fasilitas dan sarana yang mendukung aktifitas pekerjaan, dan menandatangani surat perjanjian masa kerja.

2. Penyelesaian tugas yang handal

Setiap karyawan diberi tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, oleh sebab itu penyelesaian tugas harus yang handal perlu diperhatikan agar tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja dapat tercapai, seperti hasil kerja yang memuaskan, Insentif, Pencapaian pekerjaan, Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, Disiplin waktu kerja, Ketelitian dalam bekerja, Tanggung jawab karyawan,

3. Perilaku Inovatif dan spontan

Disamping persyaratan tugas formal, perilaku lainnya juga mempengaruhi efektifitas sebuah organisasi. Aktifitas-aktifitas ini disebut perilaku inovatif dan spontan, organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktifitas-aktifitasnya, sehingga efektifitas dipengaruhi oleh kesediaan kalangan karyawan. Seperti Kerja sama dengan rekan sekerja, Tindakan protektif, Gagasan Konstruktif, Pelatihan diri karyawan.

Menurut Rucky (2001:9) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- Sarana dan prasarana

Hal yang perlu diperhatikan adalah kondisi dan kelayakan serta kemampuan semua sarana maupun prasarana fisik yang dimiliki seperti bangunan, *lay out*, kelayakan mesin dan segala peralatan yang ada.

- Proses kerja atau metode kerja

Bila objeknya sebuah perusahaan manufaktur maka team ini akan terdiri dari para ahli teknik industri dan ahli proses produksi.

- Kemampuan sumber daya manusia

Yaitu kemampuan karyawan dalam mengaplikasikan tugas-tugas mereka secara nyata dilapangan.

- Gairah kerja/motivasi

Gairah kerja sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia suatu perusahaan, untuk itu perlu diperhatikan sistem imbalan/penggajian yang mencakup insentif dan bonus dan penilaian prestasi kerja.

- Kualitas

Kualitas akan sangat membantu perusahaan terutama yang meliputi ketelitian, kesesuaian, kecakapan, kesungguhan, tanggung jawab

Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Dari kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja seorang karyawan ditentukan oleh kemampuannya dalam bekerja yang meliputi pengetahuan dan keterampilan serta motivasi kerjanya yang merupakan sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 — 120), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi Kerja

Motivasi yang diberikan kepada bawahan khususnya merupakan dorongan yang sangat berpengaruh pada peningkatan kemajuan yang akan dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan hendaklah yang sesuai dengan peningkatan karir, karena dorongan yang baik dan benar akan membuat rasa puas bagi bawahan untuk lebih giat bekerja. Dengan adanya perhatian yang diberikan pimpinan kepada bawahan sudah ada nilai tersendiri bagi bawahan, bahwa mereka sudah lebih diperhatikan, baik dorongan untuk lebih rajin bekerja maupun dorongan untuk loyal kepada perusahaan.

2.2.3. Dimensi Kinerja

Dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan pada deskripsi perilaku spesifik, maka ada beberapa dimensi atau kriteria yang perlu diperhatikan. Menurut Gomes (2000:74) dimensi yang perlu diperhatikan itu adalah :

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
3. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan pengetahuannya
4. *Creativenessian*, keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul
5. *Cooperation*, yaitu kesadaran untuk bekerja sama dengan orang-orang (sesama anggota organisasi)
6. *Dependability*, yaitu kesadaran yang dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

Mangkunegara (2009:9) menyatakan “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja karyawan dapat dinilai dari :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat

menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.2.4. Tujuan dan Manfaat Kinerja karyawan

Tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah :

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- b. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
- c. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
- d. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.
- e. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
- f. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

Sedangkan menurut Efendi (2002:194), manfaat dari pengukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan prestasi kerja, dimana pimpinan maupun karyawan akan memperoleh umpan balik dan kesempatan mereka untuk memperbaiki pekerjaannya
2. Kesempatan kerja yang adil, karena akan diperoleh kesempatan untuk penempatan posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.
3. Kebutuhan akan pendidikan bagi karyawan yang mempunyai kemampuan dibawah standar kerja

Tujuan dan manfaat dan penerapan manajemen kinerja adalah:

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.
4. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
5. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gap atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.

6. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

2.3. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang paling besar dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang ada. Hal ini dimaksudkan agar tujuan yang diharapkan akan tercapai dengan efisien. Tanpa adanya pemeliharaan tenaga kerja, tujuan-tujuan perusahaan akan terhambat. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan.

Banyak perusahaan yang tidak menyadari betapa berharganya sumber daya manusia untuk kelangsungan hidup perusahaan. Banyaknya mogok kerja yang terjadi akhir-akhir ini dan produktivitas menurun yang merupakan fenomena dari banyaknya masalah pengelolaan sumber daya manusia yang kurang begitu diperhatikan. Ada dua aset utama yang harus dimiliki perusahaan yaitu sumber daya alam dan sumber daya manusia. Dua aset tersebut, sumber daya manusia yang lebih penting karena bagaimanapun melimpahnya sumber daya alam tanpa adanya kemampuan sumber daya manusia untuk mengelolanya maka tidak akan berkemban g dengan baik.

Penempatan merupakan salah satu aspek yang paling penting baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang di butuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang

tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Hasibuan (2011:64), hal tersebut sesuai dengan prinsip “*The right man in the right place and the right man behind the right job*” atau “Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat”. Menurut Hariandja (2009:156), “Penempatan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas yang baru ataupun jabatan yang berbeda”.

Penugasan tersebut untuk karyawan yang baru direkrut maupun karyawan lama melalui promosi, transfer, dan demosi (penurunan jabatan). Bernardin dan Russel (1993:111), mengatakan ada kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan kerja yaitu kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keterampilan yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	Harisal Nofriandi (2016)	Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya tata mandiri di pekanbaru	Penempatan kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Penempatan kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Tata Mandiri di Pekanbaru dan indikator - indikator pada penelitian ini bersifat valid. Hasil Uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan hasil koefisien determinasi

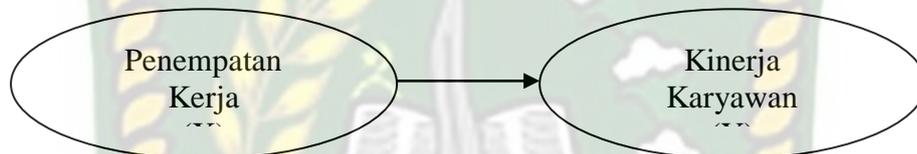
				(R ²) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabe l terikatnya adalah sebesar 93,9% dan sisanya sebesar 6,7% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model yang diajukan dalam penelitian ini.
2.	Angga Putra Samudra (2014)	Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)	Penempatan kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja (X) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja (Y).hal ini ditunjukkan dengan R sebesar 0,749. Pada tabel hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Kinerja karyawanakan meningkat sebesar 0,746 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X (penempatan kerja langsung). Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan dilakukan melalui uji F. Signifikansi F atau sig. sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 sehingga H ₀ ditolak dan H ₁ diterima. penempatan kerja (X) sebagai variabel bebas memberikan kontribusi terhadap kinerja (Y) sebagai variabel terikat dengan nilai R Square sebesar 56,2% dan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial, penempatan kerja langsung (X) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja (Y).

3.	Anas Fachrudin (2014)	Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur	Penempatan kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas secara simultan yang terdiri dari penempatan kerja langsung (X1) dan penempatan kerja tidak langsung (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial penempatan kerja langsung (X1) dan penempatan kerja tidak langsung (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karena kedua variabel tersebut merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam meningkatkan motivasi.
4.	Heri Murtiyoko (2021)	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Putra Jaya Di Jakarta	Penempatan kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini variabel Penempatan Kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,730 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,779 dengan kriteria baik. Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 12,751 + 0,671X$, dan nilai koefisien korelasi 0,780 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 60,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.
5.	Ratu Ayu Nuraeni Elasari (2021)	Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Beijing Jingdiao Indonesia	Rekrutmen, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yaitu: (1) rekrutmen

				memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis thitung > t tabel 6,742 > t tabel 1,99346 dan Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis thitung
--	--	--	--	--

2.5. Kerangka Penelitian

Adapun kerangka penelitian dalam penelitian ini yaitu :



Sumber : Bernardin dan Russel (1993:111)

2.6. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut "Diduga penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru yang terletak di Jalan Riau No. 18 Pekanbaru.

3.2. Operasional Variabel

Dalam hal ini yang menjadi variabel penelitian adalah:

- a. Penempatan kerja (X) sebagai variabel bebas
- b. Kinerja (Y) sebagai variabel terikat.

Tabel 3.1.
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Penempatan adalah proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda (Hariandja, 2009:156)	1. Pendidikan	a. Pendidikan yang disyaratkan b. Pendidikan alternatif	Ordinal
	2. Pengetahuan Kerja	a. Memiliki pengetahuan yang luas b. Menguasai pekerjaan	
	3. Keterampilan Kerja	a. Keterampilan mental b. Keterampilan fisik a. Keterampilan social	
	4. Pengalaman Kerja	a. Pekerjaan yang harus ditempatkan b. Lamanya melakukan pekerjaan	
Kinerja: Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang yang berkenan dengan seberapa baik seseorang	1. Kualitas	a. Ketelitian bekerja b. Kecakapan kerja c. Tanggungjawab d. Ketepatan dalam bekerja	Ordinal

melakukan pekerjaan yang ditugaskan /yang diberikan kepadanya Sumber : Wibowo, (2008 : 84)	2. Kuantitas	a. Hasil kerja yang baik b. Penyelesaian pekerjaan c. Pencapaian target pekerjaan	
---	--------------	---	--

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai kumpulan elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang sama mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru yaitu yang berjumlah karyawannya 61 orang. Dari jumlah populasi tersebut, maka diambil sampel dari seluruh jumlah populasi. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode sensus.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Data ini terdiri dari :

- a. Data primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.
- b. Data sekunder, yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data antara lain :

- a. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang terkait dalam pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.
- b. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun disesuaikan dengan indikator penelitian yaitu tentang pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.

3.6. Analisis Data

Dalam menganalisis data, terhadap data yang dikumpulkan penulis menggunakan :

a. Metode Deskriptif

Metode deskriptif yaitu dengan cara mengumpulkan data yang didapat dari responden dan dilakukan pengolahan data. Kemudian ditabulasikan dan dianalisis, selanjutnya diuraikan dan dihitung dengan keadaan sebenarnya untuk mendapatkan kesimpulan.

b. Regresi linier sederhana

Kemudian dilanjutkan untuk menganalisa pengaruh penempatan kerja sebagai variabel bebas terhadap kinerja sebagai variabel terikat dengan bantuan statistik parametrik yaitu regresi berganda. Adapun rumus dari regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx + \Sigma$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x = Penempatan kerja

Σ = Epsilon (variabel pengganggu)

c. Menentukan koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel terikat (Y) dapat berpengaruh dengan variabel bebas (X).

d. Melakukan uji t

Uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas (penempatan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Uji t akan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, jika t hitung > t tabel maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, tapi jika t hitung < t tabel maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.

Untuk melakukan analisis data secara kuantitatif, maka nilai ordinal(kualitatif). Untuk ini digunakan skor yang berpedoman pada skala Likert berikut :

- Sangat baik : bobot/ nilai = 5
- Baik : bobot/nilai = 4

- Cukup : bobot/ nilai = 3
- Tidak baik : bobot/nilai = 2
- Sangat tidak baik : bobot/ nilai = 1

Untuk memudahkan dan memberikan hasil secara akurat dan pasti maka dalam melakukan pengujian statistik tersebut menggunakan program komputer SPSS (*Statistic for Product and Service Sollutions*) untuk mencari pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Berdirinya PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Cabang Pekanbaru

PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) merupakan salah satu perusahaan distribusi untuk berbagai macam produk seperti Gypsum dan Aksesoris, Polycarbonate, Seng Plastik, Fiber Cement, Stainless, Alumuntum Composite Panel, Genteng Metal dan Baja Ringan terbesar di Indonesia.

Perusahaan ini dimulai dari sebuah Ruko sederhana di Pekanbaru dengan nama PD Tribuana, tepatnya pada tahun 1998 dimana saat itu terjadi krisis ekonomi di Indonesia, Sang Pelopor Bapak Toni memulai usaha dari menjual profit gypsum dengan jumlah karyawan hanya 3 orang saja. Dalam rentang waktu yang tidak terlalu lama, usaha tersebut mulai merambah ke dunia polycarbonate, seng plastik, baja ringan, genteng metal, fiber cement, stainless dan aiumunfum composite panel. Inspirasi untuk senantiasa mengacu pada kualitas, menjadikan perusahaan mengalami kemajuan yang pesat dan berkelanjutan.

Pada tahun 2000, perusahaan mulai melakukan pengembangan dengan membuka cabang pertama di Batam dan kemudian terus menerus berkembang dengan pesat hingga sampai dengan saat ini telah berdiri 15 cabang yang tersebar hampir diseluruh Indonesia, Tahun 2008 adalah tahun dimana pada saat itu terjadi krisis global yang mengharuskan PT. Global Indonesia Asia Sejahtera melakukan

pembenahan menyeluruh untuk dapat terus bertahan dan bergerak maju, pada tahun

ini pula jajaran management mulai tampil untuk memastikan kelanjutan dan kesuksesan usaha dengan memperkenalkan mesin dan peralatan modern, pengembangan management, peningkatan ketrampilan tenaga kerja serta memperluas jaringan penyebaran produk dan pembangunan pabrik di kota-kota besar di Indonesia.

Pada tahun 2012 akhirnya dikukuhkan nama PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) sebagai kelanjutan dari perjalanan perusahaan yang terus berkembang dan semakin kuat dimana jumlah karyawannya sampai dengan saat ini sudah mencapai lebih dari 1000 orang. Hingga kini PT, Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) masih terus belajar dan berusaha untuk tetap senantiasa menyajikan produk-produk terbaik yang bisa diberikan dengan rangkaian produk yang telah menjadi bagian dari keseharian bahkan berjangkauan dari generasi ke generasi. Kami yakin bahwa keberhasilan ini merupakan buah dari manajemen yang prima, berkualitas, berdedikasi menyeluruh dari seluruh staff hingga top level management serta tentu saja layanan serta kualitas tinggi dari produk kami sendiri.

Adapun visi PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru, yaitu: Menjadi pilihan utama dan terdepan serta tangguh dalam dunia bahan bangunan dengan menyediakan produk-produk yang berkualitas, inovasi terus menerus serta jaringan pemasaran yang solid baik di dalam dan luar negeri sehingga mampu menghadapi persaingan global dan menjadi pemimpin pasar.

Sedangkan misi PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru, yaitu:

- a. Berkomitmen untuk memberikan produk dan pelayanan terbaik serta terpercaya yang merupakan kunci sukses kerjasama, baik dengan pelanggan maupun prinsipal untuk jangka panjang.
- b. Menjadi perusahaan yang dinamis, memiliki kemampuan untuk terus berkembang dengan melakukan inovasi maupun perluasan lini produk sesuai dengan perkembangan jaman.
- c. Menjadi perusahaan yang terdepan dalam jaringan distribusi dan penjualan secara global.
- d. Sebagai tempat dan sarana untuk berprestasi dan pengembangan diri bagi karyawan.

4.2. Struktur Organisasi

Penyusunan suatu struktur organisasi perlu diperhatikan tentang bagaimana struktur organisasi yang diperlukan oleh organisasi bersangkutan. Hal ini dimaksudkan sangat pentingnya menciptakan kinerja organisasi yang efisien dan efektif. Dalam suatu organisasi pembagian tugas, penetapan kedudukan, pembatasan kekuasaan dan wewenang adalah sangat penting, Karena dengan demikian akan diketahui siapa yang bertanggung jawab dan kepada siapa harus dipertanggung jawabkannya.

Struktur organisasi perusahaan berbeda-beda, sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang bersangkutan. Berdasarkan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya maka organisasi dapat dibedakan atas empat macam yaitu adalah :

organisasi bentuk lini/garis, organisasi bentuk lini/garis dan staf, organisasi fungsi dan organisasi panitia.

PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru menggunakan bentuk struktur organisasi dalam bentuk lini/garis dan staff. Hal ini dilakukan agar staf dapat memberikan konstibusinya dalam hal-hal tidak langsung dengan menyediakan bantuan dibidang kepegawaian, keuangan, material dan bantuan lainnya. Dalam bentuk organisasi lini/garis dan staff ini, pimpinan mendelegasikan beberapa wewenang kepada staff dengan bidangnya masing-masirig dalam hal yang demikian menandatangani keputusan, perintah dan instruksi atas nama pimpinan.

Adapun uraian pekerjaan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

1. Direktur

Kekuasaan tertinggi di dalam perusahaan ini berada ditangan Dewan Komisaris yang mempunyai hak dan kewajiban antara lain :

- a. Menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan, secara umum yang menyangkut tentang pengambilan keputusan mengenai kebijakan-kebijakan perusahaan.
- b. Mengkoordinasikan semua kegiatan yang ada dalam perusahaan
- c. Membuat rencana-rencana perusahaan, baik jangka pendek maupun menengah maupun jangka panjang.

- d. Mengontrol, mengawasi para bawahan serta mengadakan hubungan dengan relasi-relasi dan bank.
- e. Membuat dan melaksanakan budget tahunan yang telah di setujui oleh regional manager dan board of Director, menbandingkan dengan realisasinya dan mengambil tindakan perbaikan bila diperlukan.
- f. Mengkoordinasikan dan bertanggung jawab atas pelaksanaan kebijaksanaan dan prosedur yang telah ditetapkan berkenaan dengan seluruh aspek operasi perusahaan.

2. Wakil Direktur

- a. Mengawasi secara keseluruhan aktivitas perusahaan.
- b. Melakukan pendeiegasian tugas sesuai dengan bagian-bagian yang dibutuhkan perusahaan.
- c. Mengambil keputusan dengan segera dalara kondisi perasahaan yang memungkinkan.
- d. Mengawasi secara keseluruhan aktivitas perusahaan sehubungan masalah administrasi dan umum serta masalah kepegawaian.
- e. Melakukan pendeiegasian tugas sesuai dengan kebutuhan administrasi dan umum.
- f. Mengambil keputusan tentang hal yang berhubungan dengan administrasi dan kepegawaian.
- g. Membawabi bagian general manager dan bagian-bagian lain sehubungan dengan pelaksanaan kontrak konstruksi.

3. Kabag. Adm Angsuran

- a. Mengawasi penyelenggaraan arsip faktur yang belum tertagih agar penagihan dapat dilaksanakan tepat pada waktunya dan sesuai dengan prosedur yang berlaku.
- b. Mengarahkan, memeriksa dan menyetujui jadwal rute penagihan bagi para penagih yang sehubungan dengan pembayaran angsuran yang tertunda.
- c. Mengawasi agar hasil penagihan dan faktur yang belum tertagih telah diserahkan oleh kasir dengan utuh dan sesuai dengan prosedur yang berlaku.
- d. Secara berkala, bekerja sama dengan pembukuan mengadakan pencocokan antara faktur yang belum tertagih dengan kartu piutang.
- e. Memberikan informasi kepada direktur atau wakil direktur mengenai kondisi dari para langganan yang sulit ditagih sebagai bahan pertimbangan dalam pemberian batasan kredit selanjutnya.
- f. Membawahi bagian Administrasi angsuran dan angsuran penagihan yang bertugas untuk memperlancar kegiatan dalam penagihan sehubungan dengan penjualan angsuran.

4. Kabag. Pembukuan

- a. Menyusun daftar harga sebagai langkah antisipasi fluktuasi harga dan biaya yang telah berlaku dipasaran atau yang mungkin berlaku, yang selanjutnya disampaikan kepada Direktur Umum untuk mendapatkan pengesahan.
- b. Administrasi, pengarsipan, dan akuntansi perusahaan.

- c. Mengadakan pengecekan persediaan / stock, kartu piutang dan buku penjualan.
- d. Memeriksa surat jalan faktur-faktur, serta termin-termin pembayaran.
- e. Mengadakan klasifikasi biaya dan seterusnya dibebankan kerekening yang relevan.
- f. Setiap akhir tahun membuat laporan mengenai analisis, evaluasi. Dan interpretasi terhadap kegiatan penjualan selama satu tahun.

5. Penjualan / Pemasaran

- a. Menjaga hubungan baik dengan para langganan serta mencari calon pembeli untuk menjadi langganan baru pada perusahaan.
- b. Menyusun strategi pemasaran, mengatur transportasi untuk mengantar produk yang dijual.
- c. Memperluas saluran atau jaringan pemasaran.
- d. Meminta jaminan-jaminan dalam bentuk asli terhadap setiap transaksi kredit.
- e. Menyusun rencana penjualan dan rencana biaya penjualan dalam satu periode tertentu.
- f. Membuat laporan atas segala aktivitas penjualan dalam periode tertentu.
- g. Kabag. Penjualan membawahi bagian Administrasi surat kendaraan, bagian penjualan, bagian sparepart, administrasi bengkel serta administrasi penjualan.

6. Kabag. Keuangan

Adapun hak dan kewajiban bagian keuangan adalah:

- a. Keuangan diberi wewenang penuh untuk mengelola hal-hal berkaitan dengan keuangan dan instrument-instrumen yang bisa disamakan dengan kas seperti cek dan bilyet giro.
- b. Keuangan berhak, sebagaimana manajer-manajer lainnya, dalam hal ini memberikan usul dan saran dalam menerima, memindahkan atau memberhentikan pegawai.
- c. Mengawasi penggunaan dana seefisien mungkin.
- d. Dalam hal melaksanakan pekerjaannya harus dibuat proposal yang terlebih dahulu harus disetujui oleh direktur utama, misalnya pengeluaran biaya untuk entertainment, menjamu tamu-tamu atau biaya lainnya diluar kegiatan utama perusahaan.
- e. Dalam hal memutuskan pemberian kredit, maka pesanan harus diperiksa dan diteliti terlebih dahulu oleh bagian kredit untuk mendapatkan persetujuan.
- f. Untuk mengikuti setiap mutasi kas, maka kasir yang berada dibawahnya diwajibkan untuk membuat laporan harian yang meliputi setiap transaksi.
- g. Membawahi bagian kasir yang bertugas sebagai berikut:
 - 1) Menerima setoran atas pemasukan kas untuk dilaporkan kebagian keuangan.
 - 2) Mengeluarkan dana atas keperluan kegiatan operasional perusahaan baik di kantor maupun di toko.

- 3) Membuat Iaporan atas keluar masuknya dana pemsahaan.
- 4) Mempertanggungjawabkan masalah kas kecil yang dibentuk pemsahaan untuk kebutuhan operasional sehari-hari.
- 5) Melaporkn keadaan kas kecil.

7. Kabag Perpajakan

- a. Membuat Iaporan pajak tentang PPN dalam penjualan kendaraan
- b. Membuat Iaporan pajak tentang pajak kendaraan.
- c. Membuat Iaporan pajak sehubungan dengan pajak badan.

8. Mekanik

Bagian ini bertugas memberikan jasa service kendaraan yang dibeli oleh konsumen serta jasa service untuk kaiangan umum. Laporan atas service yang diterima akan dilaporkan pada bagian akuntansi untuk mengetahui jumlah pemasukan dari jasa service.

9. Final inspection

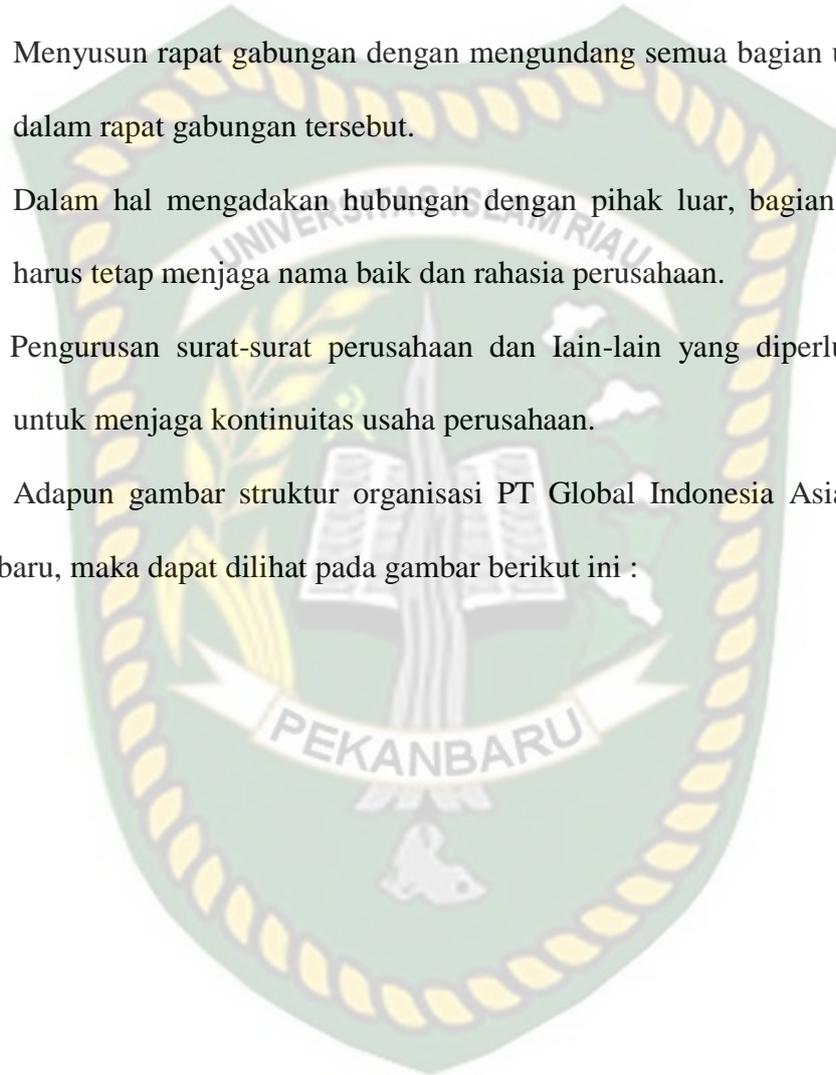
Bagian ini bertugas untuk melakukan inspeksi lapangan sehubungan dengan pelanggan yang mengajukan kredit dan pelanggan yang mengajukan klaim atas produk yang dibelinya.

10. Kabag. Umum

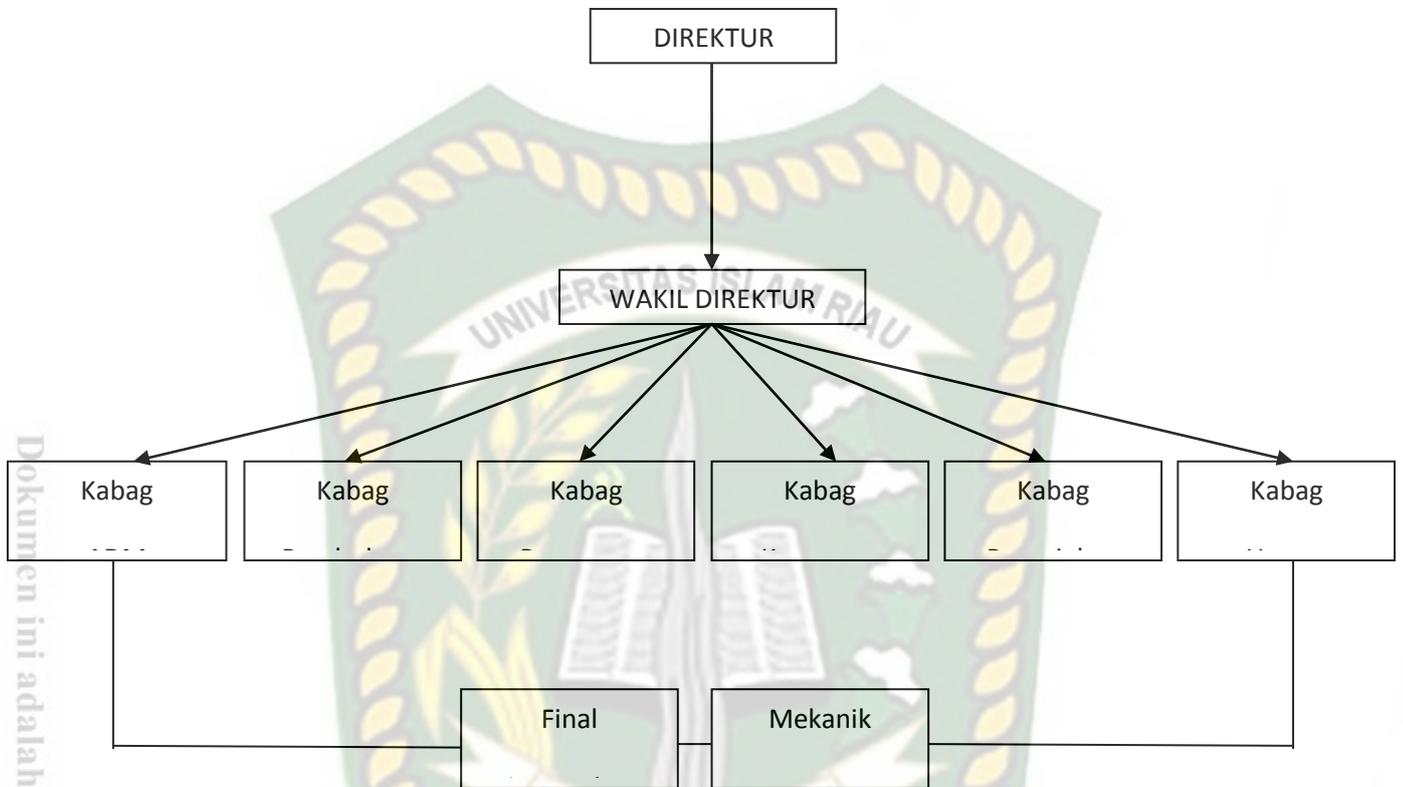
- a. Dalam hal pemilihan atau penyelesaian karyawan baru, bagian personalia harus benar-benar mencari karyawan yang berkompeten, sehingga tidak menyulitkan bagian lain yang menenma karyawan tersebut.
- b. Bagian personalia wajib mengadakan koordinasi kerja dengan bagian lain dalam hal pelatihan karyawan untuk ditempatkan.

- c. Membuat catatan atas jumlah karyawan, gaji karyawan dan mengatur hal yang menyangkut dengan cuti atau hal lain-lain yang berhubungan dengan karyawan.
- d. Menyusun rapat gabungan dengan mengundang semua bagian untuk hadir dalam rapat gabungan tersebut.
- e. Dalam hal mengadakan hubungan dengan pihak luar, bagian personalia harus tetap menjaga nama baik dan rahasia perusahaan.
- f. Pengurusan surat-surat perusahaan dan lain-lain yang diperlukan, demi untuk menjaga kontinuitas usaha perusahaan.

Adapun gambar struktur organisasi PT Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, maka dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru



Sumber : PT Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

4.3. Aktivitas Perusahaan

PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan distribusi untuk berbagai macam produk seperti Gypsum dan Aksesoris, Polycarbonate, Seng Plastik, Fiber Cement Stainles, Aluminium Komposit Panel, Genteng Metal dan Baja Ringan terbesar di Indonesia, bukan saja dipasarkan di Kota Pekanbaru saja juga tetapi sampai keluar Kota Pekanbaru.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang pengaruh penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui kondisi penempatan kerja karyawan dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuisisioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan para karyawan yang bekerja pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru. Sebelum melakukan analisis terhadap penempatan kerja karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup mengenai umur responden tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.3 Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sample adalah seluruh karyawan PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru yang berjumlah 61 orang. Berikut ini uraian tentang identitas responden yang terdiri dari tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.

5.3.1 Tingkat Umur

Umur merupakan factor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Adapaun tingkat umur karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1.
Tingkat umur responden pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Tingkat umur	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
20-29	11	18,1
30-39	23	37,7
40-49	17	27,8
Diatas 50	10	16,4
Jumlah	61	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.1. di atas dapat diketahui tingkat umur responden yang merupakan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 37,7% merupakan karyawan yang berumur 30 – 39 tahun, kemudian sebanyak 17 orang atau sebesar 27,8% merupakan karyawan yang berumur 40 - 49 tahun, sedangkan sebanyak 11 orang atau sebesar 18,1% merupakan karyawan yang berumur 20 - 29 tahun dan sebanyak 10 orang atau sebesar 16,4% merupakan karyawan yang berumur diatas 50 tahun. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah karyawan yang berumur 30 – 39 tahun.

Tingkat umur sangat menentukan produktivitas seseorang dan umur yang dianggap produktivitas adalah usia antara 20 – 35 tahun dan di PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru ini jika dilihat dari segi tingkat umur kebanyakan karyawannya merupakan karyawan dalam usia produktivitas dan berpengalaman. Hal ini sangat diharapkan oleh instansi agar kinerja karyawan tetap baik dan mampu mencapai produktivitas yang diharapkan instansi tersebut.

5.3.2 Tingkat Pendidikan

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Adapun tingkat pendidikan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Tingkat Pendidikan Responden
pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SLTA	9	14,7
SMU	18	29,6
DIII	10	16,4
SARJANA	24	39,3
Jumlah	61	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui tingkat pendidikan responden yang merupakan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, yaitu karyawan yang berpendidikan sarjana (S1) sebanyak 24 orang atau sebesar 39,3% sedangkan karyawan yang berpendidikan SMU (sederajat) sebanyak 18 orang atau sebesar 29,6% kemudian karyawan yang berpendidikan Diploma-III (D3) sebanyak 10 orang atau sebesar 16,4% dan sebanyak 9 orang atau sebesar 14,7% berpendidikan SLTA. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya para karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru tersebut berpendidikan Sarjana.

Tingkat pendidikan menentukan sikap dan tindakan seseorang dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan yang dijalannya. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin cepat pula seseorang mengerti atau memahami suatu kondisi dan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru ini, sebagian besar karyawannya adalah berpendidikan Sarjana, dengan tingginya tingkat pendidikan ini maka perusahaan berharap karyawan dapat memberikan kinerja yang baik dan bermutu.

5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

5.2.1. Uji Validitas

Pengujian validitas setiap instrumen pertanyaan yang digunakan dalam analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Mansyur (2010) menyatakan bahwasanya dalam analisis item, teknik korelasi dalam menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik pengambilan data yang banyak digunakan.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada konsumen dapat dikatakan valid atau tidaknya maka penulis coba melakukan uji try out kepada 61 orang responden dengan memberikan 16 pertanyaan untuk menguji validitas dan reabilitas dari seluruh pertanyaan yang telah diberikan. Kuisisioner yang diberikan kepada pegawai dibagi kedalam dua variabel yaitu : variabel penempatan kerja dan kinerja.

Dari hasil pengujian melalui pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi product moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$), dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.3
Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian

Variabel	Item	r hitung	r tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan Hasil
Penempatan kerja	X1	0.677	0.316	Valid
	X2	0.526	0.316	Valid
	X3	0.550	0.316	Valid
	X4	0.483	0.316	Valid
	X5	0.536	0.316	Valid
	X6	0.665	0.316	Valid
	X7	0.701	0.316	Valid
	X8	0.739	0.316	Valid
	X9	0.531	0.316	Valid
Kinerja	Y1	0.666	0.316	Valid
	Y2	0.639	0.316	Valid
	Y3	0.432	0.316	Valid
	Y4	0.568	0.316	Valid
	Y5	0.590	0.316	Valid
	Y6	0.662	0.316	Valid
	Y7	0.604	0.316	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 19.00

Instrument dikatakan valid jika Corrected Item Total Correlations (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total

atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing- masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika r hitung $>$ r tabel maka instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0.05\%$ dan dengan 37 responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0.316 sehingga butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (*instrument*). Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau tidak berubah. Dengan kata lain, masalah reabilitas test atau instrument yang berhubungan dengan penetapan masalah hasil. Jika terdapat perubahan dalam hasil akhir test atau instrument maka perubahan tersebut dianggap tidak berarti.

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronboach*, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.4
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha
Penempatan kerja	0.920
Kinerja	0.863

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 19.00

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item- item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing- masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.3. Analisis Penempatan Kerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan, antara lain yaitu proses seleksi yang berarti adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Kiranya hal inilah yang mendorong pentingnya pelaksanaan seleksi penerimaan karyawan baru bagi setiap perusahaan. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat, dan objektif supaya karyawan yang diterima benar-benar *qualified* untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan. Dengan pelaksanaan seleksi yang baik, karyawan yang diterima akan lebih *qualified* sehingga pembinaan, pengembangan, dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah.

Berikutnya adalah uraian pekerjaan (*job description*) diketahui serta disusun berdasarkan informasi yang telah dihasilkan oleh analisis pekerjaan dan uraian pekerjaan biasanya digunakan untuk tenaga kerja operasional. Uraian pekerjaan harus ditetapkan secara jelas untuk setiap jabatan, supaya pejabat tersebut mengetahui tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukannya. Uraian pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh

seorang pejabat yang memegang jabatan tersebut. Uraian pekerjaan ini menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi pejabat yang memegang jabatan itu. Uraian pekerjaan yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang pejabat kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mengakibatkan pekerjaan tidak beres, bahkan pejabat bersangkutan menjadi *overacting*. Disinilah letak pentingnya peranan uraian pekerjaan dalam setiap organisasi. Uraian pekerjaan adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentudalam organisasi.

Kemudian yang ketiga adalah tuntutan pekerjaan yang berarti Untuk memperoleh pegawai yang berkualitas sesuai dengan apa yang perlu diperhatikan masalah waktu. Hal ini dimungkinkan untuk menguji kualitas yang handal bagi karyawan dalam segala bentuk tantangan yang berhubungan dengan pekerjaan. Kemudian untuk mengetahui apakah penempatan karyawan telah sesuai dengan tuntutan pekerjaan, dan memiliki ilmu dibidangnya yang dibutuhkan banyak cara untuk melakukan pengujian, dalam menempatkan karyawan juga harus diperhatikan latar belakang yang dimilikinya, proses pemberian tugas dan pekerjaan pada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaannya, wewenang, serta tanggung jawab'. Untuk itu penempatan harus berdasarkan job discription dan job specification.

Dan yang terakhir adalah proses penempatan (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan.

Penempatan ini harus didasarkan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*the right man in the right place and the right man behind the right job*”. Prinsip penempatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan spesialisasinya/keahliannya masing-masing dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja, dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreativitas serta prakarsa karyawan dapat berkembang.

Untuk melihat gambaran tentang penempatan kerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, berikut akan disajikan beberapa tanggapan responden mengenai hal – hal yang berkaitan dengan faktor – faktor yang disebutkan diatas.

5.3.1. Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi pendidikan yang disyaratkan dan pendidikan alternative. Berikut diuraikan hasil tanggapan responden dari indikator pendidikan :

5.3.1.1. Pendidikan yang diisyaratkan

Pendidikan apapun bentuk dan tingkatnya pada akhirnya menuju kepada suatu perubahan baik perilaku, sikap maupun cara berpikir seseorang. Tingkat pendidikan seseorang dapat dijadikan alat untuk mengukur kemampuan seseorang tersebut. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, karyawan sebagai sumber daya manusia sangat mempengaruhi dan memiliki peranan penting dalam menjalankan tujuan perusahaan tersebut. Salah satu syarat untuk penempatan karyawan dalam sebuah perusahaan adalah dinilai dari latar belakang pendidikannya, karena latar pendidikan yang semakin tinggi akan berakibat pada peningkatan kemampuan karyawan untuk melaksanakan kewajibannya karyawan dalam bekerja dan dengan begitu maka sasaran atau tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk lebih jelas dalam, menanggapi hal diatas, berikut mengenai penempatan karyawan dilihat dari latar belakang pendidikan karyawan :

Tabel 5.5

Tanggapan responden mengenai pendidikan yang diisyaratkan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat sesuai	14	22,9
Sesuai	23	37,7
Cukup	16	26,3
Tidak sesuai	8	13,1
Sangat tidak sesuai	-	-
Total	61	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.5 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pendidikan yang diisyaratkan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera

Pekanbaru, responden yang menyatakan sesuai sejumlah 23 orang atau sebesar 37,7%. Selanjutnya yang menyatakan cukup sejumlah 16 orang atau sebesar 26,3%, tanggapan sangat sesuai sejumlah 14 orang atau sebesar 22,9%, kemudian responden yang menyatakan tidak sesuai sebanyak 8 orang atau sebesar 13,1% dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak sesuai.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan yang diisyaratkan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru pada umumnya telah memiliki latar belakang yang baik pada umumnya telah menyelesaikan SMU dan pernah mengikuti pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan tingkat pendidikan yang memadai tersebut maka karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan mudah.

5.3.1.2. Pendidikan Alternatif

Selain dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, keahlian atau pengalaman kerja juga dapat berpengaruh bagi karyawan dalam menjalankan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Kerena keahlian atau sangat dibutuhkan dalam pekerjaan, dengan keahlian atau pengalaman kerja yang baik maka dapat membantu proses dan dapat berdampak positif dalam menjalankan beban kerja yang diberikan. Semakin banyak keahlian dan pengalaman kerja karyawan maka semakin bagus dan berkualitas juga hasil kerja yang diberikan perusahaan. Untuk dapat mengetahui apakah karyawan mempunyai pengalaman selama bekerja pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru dapat dilihat pada Tabel 5.6 berikut ini.

Tabel 5.6
Tanggapan responden mengenai pendidikan alternatif pada PT. Global
Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	16	26,3
Setuju	31	50,8
Cukup	14	22,9
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	61	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.6 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pendidikan alternatif pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, responden yang menyatakan setuju sejumlah 31 orang atau sebesar 50,8%, sedangkan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sejumlah 16 orang atau sebesar 26,3%. Selanjutnya yang menyatakan cukup sejumlah 14 orang atau sebesar 22,9%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan alternatif pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru dalam kategori setuju. Pernyataannya makin lama karyawan bekerja maka makin banyak ilmu yang dimiliki sehingga dalam melaksanakan tugas tidak lagi merasa canggung dan dapat menyelesaikan dengan baik. Dan karyawan yang telah memiliki pengalaman yang lama berarti karyawan tersebut telah memiliki banyak keahlian.

5.3.2. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut. Keahlian/Keterampilan Kerja. Berikut uraian tanggapan responden mengenai indikator pengetahuan kerja :

5.3.2.1. Memiliki pengetahuan yang luas

Dalam penempatan karyawan kemampuan adalah hal yang paling penting diperhatikan, kemampuan (ability) yang merupakan total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang dipertanggung jawabkan, kemampuan atau kecakapan merupakan kumpulan dari pengetahuan yang dimiliki yaitu:

1. Prosedur kerja yang praktis, teknis-teknis khusus dan disiplin ilmu pengetahuan.
2. Kemampuan dalam membuat keputusan kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai penempatan yang dilakukan telah sesuai dengan kemampuan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan responden mengenai memiliki pengetahuan yang luas pada PT.
Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat sesuai	10	16,4
Sesuai	21	34,4
Cukup	18	29,6
Tidak sesuai	12	19,6
Sangat tidak sesuai	-	-
Total	61	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.7 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai memiliki pengetahuan yang luas pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, responden yang memberikan tanggapan sesuai sejumlah 21 orang atau sebesar 34,4%, sedangkan responden yang menyatakan cukup sejumlah 18 orang atau sebesar 29,6%. Selanjutnya yang menyatakan tidak sesuai sebanyak 12 orang atau sebesar 19,6%, kemudian responden yang menyatakan sangat sesuai sejumlah 10 orang atau sebesar 16,4% dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak sesuai.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa memiliki pengetahuan yang luas pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru dalam kategori sesuai. Dengan penempatan yang sesuai tersebut karyawan hendaknya lebih termotivasi lagi dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan, sehingga tujuan organisasi atau instansi dapat segera terwujud.

5.3.2.2. Menguasai pekerjaan

Pada kenyataannya bahwa organisasi atau instansi dalam memakai tenaga kerja atau karyawan mengharapkan karyawan yang bermutu tinggi dan berpotensi.

Untuk itu minat seseorang atau karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih, karena orang yang memiliki minat lebih cepat berkembang dan mudah menangkap pengarahan yang diberikan. Dan biasanya karyawan yang memiliki minat lebih kreatif mengembangkan dirinya.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai menguasai pekerjaan maka dapat dilihat pada tabel 5.8 berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan responden mengenai menguasai pekerjaan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat sesuai	11	18,1
Sesuai	29	47,5
Cukup	16	26,3
Tidak sesuai	5	8,1
Sangat tidak sesuai	-	-
Total	61	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.8 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai menguasai pekerjaan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, responden yang memberikan tanggapan sesuai sejumlah 29 orang atau sebesar 47,5%, sedangkan responden yang menyatakan cukup sejumlah 16 orang atau sebesar 26,3%. Selanjutnya yang menyatakan sangat sesuai sebanyak 11 orang atau sebesar 18,1%, kemudian sebanyak 5 orang atau sebesar 8,1% yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa penempatan yang dilakukan sesuai dengan minat karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru dalam kategori sesuai. Minat karyawan perlu mendapat perhatian lebih agar karyawan lebih merasa diperhatikan dan dihargai sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

5.3.3. Keterampilan Kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain, seperti keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain lain dan keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

5.3.3.1. Keterampilan mental

Pelatihan yang diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja agar karyawan mampu mencapai kinerja secara maksimal serta dapat meningkatkan pemahaman karyawan terhadap etika kerja yang harus diterapkan sebagai karyawan organisasi atau instansi. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keterampilan mental maka dapat dilihat pada tabel 5.9 berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan responden mengenai keterampilan mental pada PT. Global
Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	38	62,3
Setuju	13	21,3
Cukup	10	16,4
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	61	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.9 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai keterampilan mental pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 62,3% tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 21,3%, kemudian sebanyak 10 orang atau sebesar 16,4% tanggapan responden yang menyatakan cukup dan tidak ada hasil tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa keterampilan mental pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru adalah dalam kategori sangat setuju. Dengan demikian berarti pelatihan yang diselenggarakan mendapat tanggapan yang positif dari karyawan tersebut. Kemungkinan karyawan berpendapat pelatihan yang diselenggarakan dapat bertujuan menambah pengetahuan serta wawasan lebih bagi tugas yang akan mereka kerjakan.

5.3.3.2. Keterampilan fisik

Tuntutan pekerjaan yang berarti untuk memperoleh pegawai yang berkualitas sesuai dengan apa yang perlu diperhatikan masalah waktu. Hal ini dimungkinkan untuk menguji kualitas yang handal bagi karyawan dalam segala bentuk tantangan yang berhubungan dengan pekerjaan. Kemudian untuk mengetahui apakah penempatan karyawan telah sesuai dengan tuntutan pekerjaan, dan memiliki ilmu dibidangnya yang dibutuhkan banyak cara untuk melakukan pengujian, dalam menempatkan karyawan juga harus diperhatikan latar belakang yang dimilikinya, proses pemberian tugas dan pekerjaan pada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaannya, wewenang, serta tanggung jawab'. Untuk itu penempatan harus berdasarkan job discription dan job specification.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keterampilan fisik maka dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan responden mengenai keterampilan fisik pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat sesuai	13	21,3
Sesuai	28	45,9
Cukup	20	32,8
Tidak sesuai	-	-
Sangat tidak sesuai	-	-
Total	61	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.10 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai keterampilan fisik pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan sesuai sebanyak 28 orang atau sebesar 45,9%, sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 20 orang atau sebesar 32,8%, selanjutnya yang menyatakan sangat sesuai sebanyak 13 orang atau sebesar 21,3%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak sesuai dan sangat tidak sesuai.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa keterampilan fisik dalam kategori sesuai dengan tuntutan pekerjaan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru. Dengan demikian berarti tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah sesuai dengan penempatan yang dilakukan. Hal ini tentu saja menjadi pengaruh yang cukup besar bagi motivasi karyawan dalam bekerja, karena apa bila tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan penempatan maka karyawan tersebut tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan benar.

5.3.3.3. Keterampilan sosial

Dalam penempatan kemungkinan masih terdapat praktek pemanfaatan sumber daya manusia yang sifatnya diskriminatif didasarkan atas warna kulit, daerah asal usul ataupun latar belakang sosialnya. Dengan kata lain, terhadap sekelompok minoritas diberlakukan pembatasan tertentu sehingga mereka tidak memperoleh kesempatan yang sama dengan warga masyarakat lainnya untuk memperoleh pekerjaan. Untuk itulah persyaratan penempatan sangat perlu

diterapkan agar diperoleh karyawan yang berkualitas sesuai dengan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keterampilan sosial pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru maka dapat dilihat pada tabel 5.11 berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan responden mengenai keterampilan sosial pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat sesuai	17	27,9
Sesuai	24	39,3
Cukup	13	21,3
Tidak sesuai	7	11,5
Sangat tidak sesuai	-	-
Total	61	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.11 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai keterampilan sosial pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan sesuai sebanyak 24 orang atau sebesar 39,3%, sedangkan responden yang menyatakan sangat sesuai sebanyak 17 orang atau sebesar 27,9%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 13 orang atau sebesar 21,3%, kemudian responden yang menyatakan tidak sesuai sebanyak 7 orang atau sebesar 11,5% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa keterampilan sosial karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru adalah dalam kategori sesuai. Dengan demikian berarti organisasi atau instansi telah menetapkan persyaratan yang tepat dengan penempatan karyawan, hal ini bertujuan agar karyawan dapat merasa nyaman dalam penempatan yang ditetapkan tersebut.

5.3.4. Pengalaman kerja

Pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalamankerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pekerjaan yang harus ditempatkan dan lamanya melakukan pekerjaan. Berikut diuraikan tanggapan responden mengenai pengalaman kerja :

5.3.4.1. Pekerjaan yang harus ditempatkan

Penempatan dilakukan sesuai dengan kemampuan dari tiap karyawan berdasarkan hasil seleksi yang telah dilaksanakan. Pada akhirnya penempatan juga ditentukan oleh pimpinan, karena pimpinan merupakan pemberi keputusan akhir. Peranan pimpinan sangat menentukan dalam keberhasilan karyawan, motivasi pimpinan juga mempengaruhi penempatan apabila pimpinan telah melakukan prosedur dalam penempatan maka akan menghasilkan karyawan yang berkompeten dibidangnya.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pekerjaan yang harus ditempatkan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru maka dapat dilihat pada tabel 5.12 berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan responden mengenai pekerjaan yang harus ditempatkan pada
PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	33	54,1
Setuju	19	31,2
Cukup	9	14,7
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	61	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.12 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pekerjaan yang harus ditempatkan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 54,1%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 31,2%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 9 orang atau sebesar 14,7%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang harus ditempatkan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru adalah dalam kategori sangat setuju. Atasan haruslah bersifat adil serta selektif dalam melakukan penempatan kepada para karyawan tanpa memandang status dan kedudukan karyawan tersebut. Dengan demikian maka atasan akan menjadi lebih dihormati dan disegani oleh para karyawan.

5.3.4.2. Lamanya melakukan pekerjaan

Setelah dilakukan penempatan oleh pimpinan maka karyawan boleh memberikan tanggapan positif ataupun tidak, tetapi pada dasarnya penempatan karyawan yang telah ditetapkan oleh instansi atau pimpinan pada dasarnya sudah berdasarkan persyaratan penempatan karyawan yang berlaku.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai lamanya melakukan pekerjaan maka dapat dilihat pada tabel 5.13 berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan responden mengenai lamanya melakukan pekerjaan pada PT.
Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	26	42,6
Setuju	21	34,4
Cukup	8	13,1
Tidak setuju	6	9,9
Sangat tidak setuju	-	-
Total	61	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.13 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai lamanya melakukan pekerjaan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 42,6%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 34,4%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 8 orang atau sebesar 13,1%, kemudian tanggapan responden yang

menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 9,9% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa lamanya melakukan pekerjaan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru adalah dalam kategori sangat setuju. Dengan penempatan yang sudah sesuai maka karyawan.

Berikut ini dapat dilihat rekapitulasi mengenai penempatan kerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, yaitu :

Tabel 5.14
Rekapitulasi hasil tanggapan responden mengenai penempatan kerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

No.	Indikator	Skor Jawaban					Total
		5	4	3	2	1	
1.	Pendidikan yang disyaratkan	14	23	16	8	-	226
	Bobot Nilai	70	92	48	16	-	
2.	Pendidikan alternatif	16	31	14	-	-	246
	Bobot Nilai	80	124	42	-	-	
3.	Memiliki pengetahuan yang luas	10	21	18	12	-	212
	Bobot Nilai	50	84	54	24	-	
4.	Menguasai kerja	11	29	16	5	-	229
	Bobot Nilai	55	116	48	10	-	
5.	Keterampilan mental	38	13	10	-	-	272
	Bobot Nilai	190	52	30	-	-	
6.	Keterampilan fisik	13	28	20	-	-	237
	Bobot Nilai	65	112	60	-	-	
7.	Keterampilan social	17	24	13	7	-	234
	Bobot Nilai	85	96	39	14	-	
8.	Pekerjaan yang harus ditempatkan	33	19	9	-	-	268
	Bobot Nilai	165	76	27	-	-	
9	Lamanya melakukan pekerjaan	26	21	8	6	-	250
	Bobot Nilai	130	84	24	12	-	
Total Skor							2174

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel 5.14 diatas mengenai rekapitulasi mengenai penempatan kerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, dapat dilihat

jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 2174. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 9 \times 5 \times 61 = 2745$$

$$\text{Nilai Terendah} = 9 \times 1 \times 61 = 549$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{2745 - 549}{5} = \frac{2196}{5} = 439$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai penempatan kerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Setuju} = 2305 - 2745$$

$$\text{Setuju} = \mathbf{1866 - 2305}$$

$$\text{Cukup} = 1427 - 1866$$

$$\text{Tidak Setuju} = 988 - 1427$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 549 - 988$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai penempatan kerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru berada pada kategori setuju. Banyaknya hasil tanggapan yang merasakan setuju dengan penempatan karyawan yang ditentukan oleh perusahaan karena dilakukan berdasarkan tingkat pendidikan masing-masing yang dimiliki karyawan.

5.4. Analisis Kinerja

Kelangsungan hidup suatu perusahaan salali satunya tergantung pada kinerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan karena pegawai merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan

perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak pegawainya yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan. Oleh karena itu kinerja pegawai harus benar-benar diperhatikan.

Pengertian kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada pegawai sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing pegawainya. Metode atau teknik penilaian prestasi kerja pegawai dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Dalam prakteknya tidak ada satupun teknik yang paling sempurna, yang jauh lebih penting dalam metode ini adalah bagaimana meminimumkan masalah-masalah yang mungkin didapat pada setiap teknik yang digunakan.

Kinerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya pegawai yang memiliki kinerja yang rendah akan sulit untuk mencapai hasil-hasil yang berpengaruh. Dengan adanya kinerja yang tinggi, maka pegawai akan berusaha keras mengatasi kesukaran berkenaan dengan pelaksanaan tugasnya. Sementara ini kinerja rendah yang dimiliki pegawai akan lebih tidak menguntungkan lagi pada saat-saat pegawai mengalami kesulitan dalam bekerja dan pegawai tersebut akan mudah menyerah kepada keadaan dari pada mengatasi kesukaran tersebut. Oleh karena itulah usaha untuk meningkatkan kinerja kerja yang sangat perlu diperhatikan, salah satunya dapat dilakukan dengan cara pemberian kebijakan motivasi dan semangat kerja yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Hasil kinerja

yang berpengaruh dapat dilihat dari factor kualitas dan kuantitas yang dihasilkan pegawai.

Untuk melihat gambaran tentang kinerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, berikut akan disajikan beberapa tanggapan responden mengenai hal – hal yang berkaitan dengan faktor – faktor yang disebutkan diatas.

5.4.1. Kualitas

Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

5.4.1.1. Ketelitian Dalam Bekerja Karyawan

Dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan maka karyawan dituntut untuk selalu teliti atas apa yang akan dilakukan. Apalagi sebagai profesi karyawan maka ketelitian dituntu agar tidak berdampak buruk pada kesehatan pasien yang akan ditangani dan dilayani. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja karyawan pada
PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	34	55,7
Setuju	17	27,9
Cukup	10	16,4
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	61	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru mengenai ketelitian dalam bekerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 55,7%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 27,9%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 10 orang atau sebesar 16,4%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru berpengaruh dengan ketelitian dalam bekerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.

Menurut Siagian (2000:64) ketekunan haruslah dianut oleh setiap karyawan karena terdapatnya manfaat besar bagi instansi maupun karyawan yang dinilai. Bagi instansi penilaian ketekunan ini penting karena dengan tindakan ini

moral karyawan dapat dipertinggi juga program latihan bagi karyawan tindakan promosi dan untuk tindakan pemindahan ketekunan itu dapat memberikan seharusnya bagi instansi tersebut.

5.4.1.2. Kecakapan Dalam Bekerja Karyawan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kecakapan dalam bekerja pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan responden mengenai kecakapan dalam bekerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat memuaskan	41	67,2
Memuaskan	12	19,7
Cukup	8	13,1
Tidak memuaskan	-	-
Sangat tidak memuaskan	-	-
Total	61	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru mengenai kecakapan dalam bekerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat memuaskan sebanyak 41 orang atau sebesar 67,2%, sedangkan responden yang menyatakan memuaskan sebanyak 12 orang atau sebesar 19,7%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 8 orang atau sebesar 13,1%, kemudian tidak ada

tanggapan responden yang menyatakan tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru sangat berpengaruh dengan kecakapan dalam bekerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.

Menurut Hasibuan, dalam menjalankan pekerjaannya, kemampuan adalah hal yang paling penting diperhatikan, kemampuan (ability) yang merupakan total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang dipertanggung jawabkan, kemampuan atau kecakapan merupakan kumpulan dari pengetahuan yang dimiliki yaitu: prosedur kerja yang praktis, teknis-teknis khusus dan disiplin ilmu pengetahuan dan kemampuan dalam membuat keputusan kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

5.4.1.3. Tanggung Jawab Dalam Bekerja Karyawan

Karyawan yang melakukan pekerjaan maka dituntut memiliki tanggung jawab yang tinggi, hal ini dapat merupakan sikap berpengaruh yang harus ditunjukkan dari karyawan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja karyawan
pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat memuaskan	13	21,3
Memuaskan	29	47,5
Cukup	11	18,1
Tidak memuaskan	8	13,1
Sangat tidak memuaskan	-	-
Total	61	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru mengenai tanggung jawab dalam bekerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan memuaskan sebanyak 29 orang atau sebesar 47,5%, sedangkan responden yang menyatakan sangat memuaskan sebanyak 13 orang atau sebesar 21,3%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 11 orang atau sebesar 18,1%, kemudian responden yang menyatakan tidak memuaskan sebanyak 8 orang atau sebesar 13,1% tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak memuaskan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru sangat berpengaruh dengan tanggung jawab dalam bekerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.

Menurut Acmad S. Ruky bersamaan dengan dilakukannya penelitian terhadap metode dan proses kerja, beberapa orang dari bagian pelatihan seberpengaruhnya turut serta untuk meneliti sampai dimana kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, penelitian yang dilakukan oleh mereka akan bersifat observasi atau pengamatan dilapangan dari penelitian tersebut, team khusus sumber daya manusia akan mampu mengidentifikasi kemampuan karyawan yang sekarang ada dalam mengoperasikan peralatan dan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian akan memberikan gambaran apakah atau berapa banyakkah dari karyawan tersebut yang benar-benar mampu, berapa yang kurang mampu dan tidak memenuhi syarat sama sekali.

5.4.1.4. Ketepatan Waktu Dalam Bekerja Karyawan

Salah satu factor penentu sebagai tolak ukuran kinerja karyawan adalah karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan dengan tepat waktu. Dengan waktu yang dipergunakan seluruhnya untuk bekerja maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah optimal. Tetapi jika dalam melaksanakan pekerjaan banyak bermain atau waktunya tidak digunakan sepenuhnya untuk bekerja maka hasil yang diberikan dapat saja tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai ketepatan wakt dalam bekerja pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu dalam bekerja karyawan
pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat memuaskan	40	65,6
Memuaskan	18	29,5
Cukup	3	4,9
Tidak memuaskan	-	-
Sangat tidak memuaskan	-	-
Total	61	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru mengenai ketepatan waktu dalam bekerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan berpengaruh yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat memuaskan sebanyak 40 orang atau sebesar 65,6%, sedangkan responden yang menyatakan memuaskan sebanyak 18 orang atau sebesar 29,5%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 3 orang atau sebesar 4,9%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru berpengaruh dengan ketepatan waktu dalam bekerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.

Kartini Kartono berpendapat pada umumnya management berperan atau berfungsi merencanakan, mengorganisir, melakukan evaluasi dan mengontrol

segenap aktifitas organisasi serta administrasi. Maka keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung pada kepemimpinannya yaitu apakah kepemimpinan tersebut mampu menggerakkan semua sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana, dana dan waktu secara efektif-efisien serta terpadu dalam proses manajemen. Karena itu kepemimpinan merupakan inti dari organisasi, manajemen dan administrasi.

5.4.2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

5.4.2.1. Hasil Kerja Yang Berpengaruh Karyawan

Tingkat kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan kemampuan, kecakapan dan keahlian karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi tingkat kemampuan dan keahlian kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan tersebut, dengan begitu maka pencapaian atas tujuan perusahaan akan terwujud. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai hasil kerja yang berpengaruh pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan responden mengenai hasil kerja yang berpengaruh karyawan
pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat memuaskan	35	57,4
Memuaskan	17	27,9
Cukup	9	14,7
Tidak memuaskan	-	-
Sangat tidak memuaskan	-	-
Total	61	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru mengenai hasil kerja yang berpengaruh karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat memuaskan sebanyak 35 orang atau sebesar 57,4%, sedangkan responden yang menyatakan memuaskan sebanyak 17 orang atau sebesar 27,9%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 9 orang atau sebesar 14,7%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru sangat berpengaruh dengan hasil kerja yang berpengaruh karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.

Menurut Kartini Kartono juga seorang pimpinan adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terberpengaruh, untuk merangsang kesediaan bekerja dari para pengikut dan bawahan. Pimpinan merangsang bawahan agar

mereka mau bekerja guna mencapai sasaran-sasaran organisasi maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi. Maka kepemimpinan yang mampu memotivasi orang lain akan sangat mementingkan aspek-aspek psikis manusia seperti pengakuan martabat, status sosial, kepastian emosional, memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan, kegairahan kerja, minat dan lain-lain.

5.4.2.2. Penyelesaian Pekerjaan Karyawan

Daam memiliki kinerja karyawan dapat dianalisa berdasarkan waktu kerja karyawan yang telah ditetapkan perusahaan, karena waktu sangat berpengaruh besar terhadap kualitas dan kemampuan karyawan dalam bekerja. Karyawan harus dapat memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan, dengan begitu maka pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan akan selesai dengan tepat waktu dan pekerjaan tersebut akan lebih berpengaruh dan berkualitas. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat memuaskan	16	26,3
Memuaskan	31	50,8
Cukup	10	16,4
Tidak memuaskan	4	6,5
Sangat tidak memuaskan	-	-
Total	61	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan setuju sejumlah 31 orang atau sebesar 50,8%, sedangkan responden yang menyatakan sangat memuaskan sebanyak 16 orang atau sebesar 26,3%, selanjutnya yang menyatakan cukup sejumlah 10 orang atau sebesar 16,4%, kemudian responden yang menyatakan tidak memuaskan sebanyak 4 orang atau 6,5% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak memuaskan. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru berpengaruh dengan penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara menghemat waktu karena para karyawan padat mengambil berbagai keputusan sendiri dengan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk mengambil keputusan yang benar.

5.4.2.3. Pencapaian Target Pekerjaan Karyawan

Salah satu factor penentu sebagai tolak ukuran kinerja karyawan adalah karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan dengan tepat waktu. Dengan waktu yang dipergunakan seluruhnya untuk bekerja maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah optimal. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT.

Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	39	63,9
Baik	15	24,6
Cukup	7	11,5
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Total	61	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat berpengaruh yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 39 orang atau sebesar 63,9%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 15 orang atau sebesar 24,6%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebesar 11,5%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru sangat berpengaruh dengan pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.

Menurut Hasibuan perusahaan maupun organisasi menggunakan penilaian prestasi kerja bagi para karyawan atau individu mempunyai maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan atau organisasi dapat menjadikan penilaian prestasi kerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian.

Berikut ini dapat dilihat rekapitulasi mengenai kinerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, yaitu :

Tabel 5.22
Rekapitulasi hasil tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

No.	Indikator	Skor Jawaban					Total
		5	4	3	2	1	
1.	Ketelitian bekerja	34	17	10	-	-	268
	Bobot Nilai	170	68	30	-	-	
2.	Kecakapan kerja	41	12	8	-	-	277
	Bobot Nilai	205	48	24	-	-	
3.	Tanggungjawab	13	29	11	8	-	230
	Bobot Nilai	65	116	33	16	-	
4.	Ketepatan dalam bekerja	40	18	3	-	-	281
	Bobot Nilai	200	72	9	-	-	
5.	Hasil kerja yang baik	35	17	9	-	-	270
	Bobot Nilai	175	68	27	-	-	
6.	Penyelesaian pekerjaan	16	31	10	4	-	242
	Bobot Nilai	80	124	30	8	-	
7.	Pencapaian target pekerjaan	39	15	7	-	-	276
	Bobot Nilai	195	60	21	-	-	
Total Skor							1844

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel 5.22 diatas mengenai rekapitulasi mengenai kinerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, dapat dilihat jumlah skor

yang diperoleh yaitu sebesar 1844. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 7 \times 5 \times 61 = 2135$$

$$\text{Nilai Terendah} = 7 \times 1 \times 61 = 427$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{2135 - 427}{5} = \frac{1708}{5} = 341$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai kinerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Setuju} = 1792 - 2135$$

$$\text{Setuju} = 1451 - 1791$$

$$\text{Cukup} = 1111 - 1450$$

$$\text{Tidak Setuju} = 769 - 1110$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 427 - 768$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai kinerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru berada pada kategori sangat setuju. Banyaknya hasil tanggapan yang merasakan sangat setuju dengan hasil kerja tersebut karena karyawan bertanggung selama bekerja telah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan hasil kerja yang baik juga.

5.5. Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru

5.5.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui nilai regresi antara pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru dapat dilihat tabel sebagai berikut :

Tabel 5.23
Hasil Perhitungan Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.250	5.992	2.212	.034
	penempatan_kerja	.792	.203	.550	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Data hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y = 13,250 + 0,792X$$

Dari persamaan tersebut diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variabel yaitu b bertanda positif. Hal ini berarti variabel penempatan kerja ditingkatkan akan berdampak terhadap terhadap kinerja. Untuk penempatan kerja memberikan angka koefisien regresi parsial yang positif sebesar 0,792 terhadap variabel kinerja. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi

peningkatan variabel penempatan kerja sebesar 1% maka variabel kinerja akan meningkat menjadi 79,2%.

5.5.2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai ukuran kecocokan. Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.24
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.550 ^a	.303	.283	5.18673	1.613

a. Predictors: (Constant), penempatan_kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,303 hal ini menunjukkan 30,3% perubahan terhadap seharusnya ditentukan oleh variabelbebas yakni variabel penempatan kerja dan kinerja pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru sedangkan 69,7% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.5.3. Uji – t

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk uji t dengan memperhatikan t hitung apakah signifikan apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$.

Tabel 5.25
Hasil Perhitungan Uji t

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	13.250	5.992			2.212	.034
penempatan_kerja	.792	.203	.550		3.900	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Untuk variabel penempatan kerja, t hitung adalah 3,900 sedangkan t-tabel yaitu $(0,05;37) = 1,687$ karena $t \text{ hitung} (3,900) >$ dari $t \text{ tabel} (1,687)$ maka H_0 ditolak, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel penempatan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru.

5.6. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji statistik diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Fariz Ramanda Putra (2013) yang menyimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Penempatan karyawan pada suatu bidang pekerjaan dengan mempertimbangkan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan dan

kesesuaian sikap dari karyawan yang bersangkutan merupakan hal yang sangat penting untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan. Dengan kesesuaian pengetahuan seorang karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan mudah. Karyawan akan membutuhkan waktu yang relatif singkat untuk mempelajari tugas – tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga akan mengurangi waktu dalam pelaksanaan pelatihan dan orientasi terhadap upaya peningkatan produktifitas kerja, dan biaya pelatihan dapat lebih efisien terhadap kesesuaian keterampilan juga merupakan persyaratan penempatan karyawan yang sangat penting, karena dengan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan akan lebih mudah melaksanakan tugas – tugasnya.

Keterampilan (*skill*) merupakan suatu kompetensi yang diperlihatkan dalam kinerja melalui perilaku yang dapat diamati, atau dengan kata lain keterampilan adalah suatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan keterampilan dapat memanfaatkan alat bantu, maka karyawan akan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara relatif lebih cepat.

Kesesuaian sikap juga merupakan persyaratan penting dalam penempatan karyawan untuk menghasilkan kinerja dengan baik, karena sikap merupakan kesiapan mental yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek/pekerjaan dan situasi yang berhubungan dengannya.

Faktor – faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kebijakan pimpinan yang sering tidak sejalan dengan aturan yang ada. Kebijakan

yang dikeluarkan banyak dipengaruhi karena adanya kedekatan hubungan antara pimpinan dengan karyawan yang bersangkutan, seperti halnya kedekatan hubungan kekeluargaan, selain itu faktor kompetensi yang dimiliki oleh karyawan juga sangat berpengaruh terhadap kinerjanya, yaitu kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

Pada bab ini disajikan beberapa kesimpulan yang merupakan hasil dari penelitian dan analisa tentang pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru dan kemudian memberikan saran-saran untuk peningkatan pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan tersebut.

6.1 Kesimpulan

1. Hasil tanggapan responden mengenai penempatan kerja pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru dalam kategori setuju, hal ini menandakan bahwa dalam bekerja, penempatan kerja yang ditetapkan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan karyawan.
2. Hasil tanggapan responden mengenai kinerja pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru dalam kategori setuju hal ini menandakan bahwa dalam bekerja karyawan sudah dapat merasa puas dengan apa yang diberikan perusahaan, hal itu dapat berupa penempatan kerja yang sesuai dan lingkungan kerja yang nyaman.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel penempatan kerja terhadap variabel kinerja pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menyatakan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ sehingga H_0 ditolak.

6.2. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dan mungkin akan menjadi masukan bagi PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru yaitu :

1. Pimpinan di perusahaan tersebut hendaknya memperhatikan penempatan kerja yang ditetapkan dan disesuaikan dengan kemampuan kerja serta kebutuhan karyawan juga sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Perlunya perhatian terhadap para karyawan dengan memperhatikan kemampuan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan agar penempatan yang akan diberikan kepada karyawan sesuai dengan tuntutan tugas dan berdampak pada peningkatan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Human Resource Management. Jilid 1, edisi ketujuh. PT. Prenhalindo. Jakarta
- Dharma Agus, 2000, *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi kesatu, Cetakan kedua, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Faustino Cardoso Gomes, 2002, *Manajemen Sumber Dya Manusia*, Cetakan Ketiga, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Maluyu S.P. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Handoko T. Hani, 2002, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Kartono, Kartini, 2000, *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*, Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Komaruddin, 2001, *Ensiklopedia Manajemen*, Edisi ke-5, Jakarta : Bmi Aksara.
- Manullang, 2002, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegara. Prabu Anwar, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Penerbit Andi Offside, Jakarta
- Minardi, 2001. *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nitisemito, S., Alex . 2000, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Prof. DR. Soekijat, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Rivai Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Rucky, S .Achmad, 2001, *Kepuasan kerja Karyawan*, PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.

Surya, Muhammad. 2005. *Membangun Profesionalisme Karyawan*. Makalah Seminar

Siagian, P Sondang, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta,

Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Tiga, Penerbit STIE ykpn, Yogyakarta.

Wursanto, IG, 2005, *Manajemen Kepegawaian I*, Yogyakarta, Kanisius.

