

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN
KOMPETENSI KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA
(Studi Karyawan Bagian Produksi PT URW Purworejo)**

Fitria Anggraini Putri

Fitriaanggrainiputri@gmail.com

Ridwan Baraba, S.E., M.M.,

Dedi Runanto, S.E., M.Si.,

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Hal itu dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para karyawan dalam perusahaan ke arah tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan karyawan harus memiliki prestasi kerja yang memuaskan. Tujuan dalam penelitian ini, yaitu untuk menguji: pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. URW Purworejo yang berjumlah 665 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* sebanyak 116 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternative pilihan jawaban menggunakan *skala likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Kuesioner telah di uji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda.

Bedasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, dan kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci : Penempatan Kerja, Kompetensi Kerja, dan Prestasi Kerja

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarnya. Hal itu dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para karyawan dalam perusahaan ke arah tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan karyawan harus memiliki prestasi kerja yang memuaskan.

Prestasi memiliki arti penting di dalam perusahaan untuk mengetahui kemampuan kerja karyawan. Prestasi kerja menurut Byars dan Rue dalam Sutrisno (2017:150) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Prestasi Kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya penempatan kerja (Bintoro dan Daryanto, 2017:147), dan kompetensi kerja (Ruky, 2003:104).

Penempatan kerja adalah proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda (Hariandja, 2005:156), faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah kompetensi. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari individu yang secara kausal terkait dengan kriteria, efektif, dan kinerja yang unggul dalam pekerjaan atau situasi.

Penelitian ini difokuskan pada karyawan bagian produksi PT URW Purworejo. Menurut HRD PT URW mengatakan bahwa setiap karyawan memiliki kualitas kerja yang berbeda-beda, terbukti dengan tidak tercapainya target produksi yang telah di targetkan oleh perusahaan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hal tersebut disebabkan oleh penempatan kerja yang belum tepat, dikarenakan perusahaan menempatkan karyawan berdasarkan pada bagian yang membutuhkan karyawan dan berdasarkan hasil trening selama 3 bulan, bukan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu, kompetensi yang dimiliki oleh

beberapa karyawan masih kurang terutama dalam pengoperasian mesin produksi.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti men mencoba membahas masalah yang berhubungan dengan penempatan dan kompetensi kaitannya dengan prestasi kerja karyawan dalam sebuah penelitian yang berjudul “PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT URW PURWOREJO”.

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT URW Purworejo?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT URW Purworejo?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. Prestasi Kerja

Menurut Bernardin dan Russel (1993) dalam Sutrisno (2017:150) prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Mangkunegara (2005:72) prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2002:72), bahwa prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Menurut Rivai (2014:309) prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Menurut Sutrisno (2017: 152-153) pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi tersebut yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.

b. Penempatan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009:198) penempatan adalah mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada pegawai baru. Menurut Sastrohadiwiryo (2005:162) penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab. Tohardi (2002:220) menyatakan bahwa menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya atau dengan kata lain proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan (tugas) selanjutnya menjadi seorang pegawai yang cocok dengan pekerjaan yang ada dalam arti kata orang tersebut sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ada dalam spesifikasi jabatan.

Menurut Hariandja (2005:156), penempatan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Menurut Priansah (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan pegawai dalam organisasi yaitu, faktor prestasi akademis, faktor pengalaman, faktor kesehatan fisik dan mental, faktor status perkawinan, dan faktor usia.

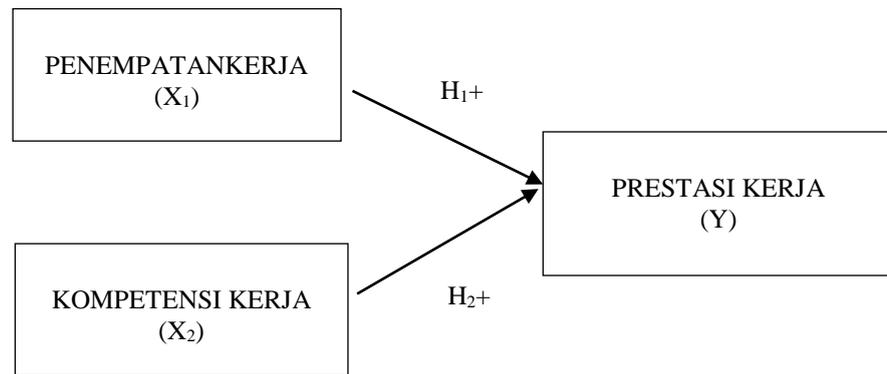
c. **Kompetensi Kerja**

Menurut Prihadi (2005:105) kompetensi dalam arti kemampuan mutlak diperlukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sebagai bawahan. Mangkunegara (2005:113) mengatakan kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Menurut Wibowo (2017) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk meaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Martin (2006) dalam Priansa (2018:254) menyatakan bahwa kompetensi biasanya mengacu kepada fungsi atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer, seperti pengembangan pegawai, dimana kompetensi merupakan kualitas individu yang dibawa pegawai ke dalam pekerjaan, seperti kreativitas dan keterampilan menghasilkan jaringan. Karakteristik kompetensi menurut Spencer and Spencer dalam Sutrisno (2009:206-207) terdapat lima aspek yaitu , *motives, traits, self concept, knowledge, dan skills*.

2. **Kerangka Pikir**

Kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan :

→ : Pengaruh variable independen terhadap variable dependen.

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Tohardi (2002:226) yang menyatakan bahwa kegiatan penempatan atau *placement* merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumberdaya manusia guna meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian Andri, dkk (2018), Diana (2017), Aulia dan Alini (2015) membuktikan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Oleh sebab itu, peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H₁+ : penempatan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja

Menurut Ruky (2003:104) Kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu yang menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan. Hasil penelitian Ceswirdani, dkk (2017), Nina (2013) membuktikan bahwa kompetensi

berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Oleh sebab itu, peneliti mengajukan hipotesis :

H₂₊ : kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional

a. Penempatan kerja

Sastrohadiwiryo (2005:162) mengemukakan penempatan kerja adalah suatu proses pembagian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya. Indikator - indikator penempatan kerja menurut Sastrohadiwiryo (2005:162) :

- 1) Prestasi akademis
- 2) Pengalaman
- 3) Kesehatan fisik dan mental
- 4) Status perkawinan
- 5) Usia

b. Kompetensi kerja

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut, (Wibow, 2009:271). Adapun yang menjadi indikator kompetensi kerja menurut (Wibowo, 2009:271) yaitu :

- 1) Pengetahuan
- 2) Keterampilan
- 3) Perilaku

c. Prestasi Kerja

Sutrisno (2017:151), mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Indikator dari prestasi kerja menurut Sutrisno (2017:152-153) :

- 1) Hasil kerja
- 2) Pengetahuan pekerjaan
- 3) Inisiatif
- 4) Kecekatan mental
- 5) Sikap
- 6) Disiplin waktu dan absensi

2. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan nilai *Corrected item-total correlation* lebih dari r-tabel 0,3061. Artinya setiap butir pernyataan benar dalam mengukur variabel penempatan kerja (X_1), kompetensi kerja (X_2), dan Prestasi kerja (Y). oleh sebab itu, keseluruhan butir pernyataan dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* baik dalam butir pernyataan maupun per variabel lebih dari 0,70. Artinya jawaban terhadap pernyataan variabel penempatan kerja (X_1), kompetensi kerja (X_2), dan prestasi kerja (Y) konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Oleh sebab itu, keseluruhan butir pernyataan dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian.

F. PENGUJIAN HIPOTESIS

Persmaan regresi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Hasil Analisa Regresi Linear
Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
Penempatan Kerja	0,166	0,042	Positif dan Signifikan
Kompetensi Kerja	0,486	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

1. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data koefisien regresi variabel penempatan kerja (X_1) sebesar 0,166 dengan nilai signifikansi *P-value* sebesar 0,042 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT URW Purworejo.

Penempatan kerja yang dilakukan oleh PT. URW Purworejo masih belum tepat. Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan keterampilan, kemampuan, pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang tidak sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Ketidaktelitian dalam hal ini bisa berakibat pada kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya prestasi kerja.

Selain itu, diterimanya hipotesis pertama pada penelitian memperkuat teori Tohardi (2002:226) yang menyatakan bahwa kegiatan penempatan atau *placement* merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumberdaya manusia guna meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andri, dkk (2018) dan Diana (2017) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

2. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data koefisien regresi variabel kompetensi kerja (X_2) sebesar 0,486 dengan nilai signifikansi *P-value* sebesar 0,000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT URW Purworejo.

Proses penempatan yang tepat tidak cukup untuk menunjang prestasi kerja karyawan, melainkan membutuhkan kompetensi kerja untuk menunjang pekerjaan tersebut. Karyawan dengan kompetensi kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan. Karyawan akan termotivasi jika kompetensi yang dimiliki sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Kompetensi tersebut akan berdampak pada tingkat kepercayaan diri dalam bekerja. Karyawan dengan kompetensi tinggi akan cenderung menampilkan kemampuannya melalui prestasi di dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dan memperkuat teori Ruky (2003:104) kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan. Dan menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nina (2013) dan Ceswirdani, dkk (2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh penempatan kerja, kompetensi terhadap prestasi kerja yang dilakukan di PT URW Purworejo. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.
2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.

DAFTAR PUSTKA

- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media
- Ceswirdani, Henny Sjafitri, Yuni Candra. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji. 1(8): 9. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 8, Nomor 1, Januari 2012. ISSN: 2086-5031
- Diana Sinalia. 2017. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Studi Pada Kantor Sekertaris Daerah Kabupaten Purworejo [skripsi]. Purworejo: Universitas Muhammadiyah Purworejo
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 6. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nina Ningsih Panggabean. 2013. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT Moriss Site Muara Kaman. 1(2): 110-111. *e-Journal Administrasi Bisnis*, 2013, 1(2): 104-113. ISSN 0000-0000
- Pratiwi, Aulia, Alini Gilang. 2015. *Pengaruh Kesesuaian Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Build Better Communication – English Training Specialist (Bbc-Ets) Cabang Rawamangun Jakarta*. 2(2): 5
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithazal dan Evi J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Ruky, Achmad. 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Saputra, Andri, Susi Hendriani, Yulia Efni. 2016. Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Polda Riau.14(1): 25-26. *Jurnal Psikologi*, Volume 14 Nomor 1. Juni 2018
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung : CV Alfabeta
- Wibowo. 2017. *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok : Rajagrafindo Persada
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kerja*. Edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers

