

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN HOTEL THE EXCELTON PALEMBANG**



ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNSRI
Dit
29/01/2021

Skripsi Oleh :

NAVISA MAHARANI PUTRI

01011281722050

MANAJEMEN

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

KAMPUS PALEMBANG

2021

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN HOTEL THE EXCELTON PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Navisa Maharani Putri

Nomor Induk Mahasiswa : 01011281722050

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

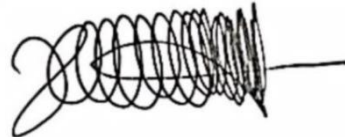
Ketua,



Tanggal : 30 November 2020

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph. D
NIP. 195307071979032001

Anggota,



Tanggal : 2 Desember 2020

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN HOTEL THE EXCELTON PALEMBANG**

Disusun oleh:

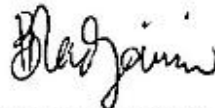
Nama : Navisa Maharani Putri
NIM : 01011281722050
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNSRI
20/01/2021

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 11 Januari 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 11 Januari 2021
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua



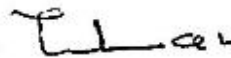
Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph. D
NIP. 195307071979032001

Anggota



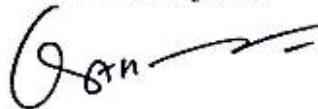
Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Anggota



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Navisa Maharani Putri

NIM : 01011281722050

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Excelton Palembang”

Pembimbing:

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph. D

Anggota : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Penguji : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 23 Desember 2020
Pembuat Pernyataan



Navisa Maharani Putri
01011281722050

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Excelton Palembang**. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S-1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel The Excelton Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dengan sampel 71 karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari data kuesioner dan teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisa regresi sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel The Excelton Palembang. Disarankan bagi pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan, bagi karyawan agar bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan.

Dalam proses penyusunan skripsi ini terdapat berbagai hambatan serta rintangan yang harus dihadapi. Akan tetapi, pada akhirnya penulis dapat melaluinya berkat adanya bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak.

Akhir kata, penulis mengucapkan semoga skripsi ini bermanfaat, khususnya bagi rekan mahasiswa yang sedang berjuang dalam menimba ilmu.

Palembang, 23 Desember 2020



Navisa Maharani Putri

01011281722050

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua saya, kakak, adik, serta keluarga besar yang senantiasa selalu memberikan doa, bantuan, serta semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph. D, Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M dan Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, nasehat, dan saran dari awal hingga selesainya skripsi ini.
3. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M selaku Dosen Penguji skripsi yang telah membantu dalam memberi arahan, kritik dan saran.
4. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si selaku dosen pembimbing akademik selalu membantu dalam mengarahkan selama perkuliahan.
5. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E.,M.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya
8. Bapak Reza Ghasarma, S.E., M.M., M.B.A selaku Koordinator Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

9. Seluruh dosen pengajar yang telah memberikan ilmu selama mengikuti studi, serta karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu dalam proses administrasi selama perkuliahan hingga penulisan skripsi.
10. Ivanna, Fania Dwi Ayuni, Vera Santika, dan Lailatul Mujizat yang selalu saling membantu, menemani, serta memberikan semangat selama masa perkuliahan berlangsung.
11. Seluruh teman – teman angkatan 2017 jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya yang telah membantu selama masa perkuliahan berlangsung.
13. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak dan mohon maaf apabila ada pihak yang tidak disebutkan. Semoga kebaikan dari seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini mendapatkan balasan yang berlimpah atas kebaikannya.

Palembang, 23 Desember 2020

Penulis,



Navisa Maharani Putri

01011281722050

ABSTRAK

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL THE EXCELTON PALEMBANG

Oleh

Navisa Maharani Putri, Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph. D, Dr. M. Ichsan
Hadjri, S.T., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel The Excelton Palembang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu teknik kuesioner, dengan cara membagikan kuesioner kepada 71 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari data kuesioner dan teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisa regresi sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel The Excelton Palembang. Oleh karena itu, saran yang diberikan untuk pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan, bagi karyawan agar bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan.

Kata kunci : *Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB PLACEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE EXCELTON HOTEL PALEMBANG

By

Navisa Maharani Putri, Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph. D, Dr. M. Ichsan
Hadjri, S.T., M.M

This study aims to find out whether there is an effect of job placement on performance of the employee in The Excelton Hotel Palembang. The data collection technique used in this research is the questionnaire technique, by distributing questionnaires to 71 employees. This study uses primary data obtained from questionnaire data and the analysis technique used is simple regression analysis techniques. The result showed that the job placement had a positive and significant on the performance of the employee in The Excelton Hotel Palembang. Therefore, the advice given to company leaders to improve of better employee performance by job placements based on their abilities, for employees to be responsible for the job that has been given.

Keywords: Job Placement, Employee Performance

Motto

“Knowledge is of no value unless you put it into practice”

Kupersembahkan untuk:

Kedua Orang Tua

Kakak dan Adik

Teman Seperjuangan Manajemen

(Navisa Maharani Putri)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



| | |
|------------------------------|--|
| Nama | Navisa Maharani Putri |
| NIM | 01011281722050 |
| Jenis Kelamin | Perempuan |
| Tempat, Tanggal Lahir | Palembang, 09 Maret 1999 |
| Alamat | Jl. Sultan Muh. Mansyur, Perumahan Permata Residence Blok B4 RT.002/RW.01, Bukit Lama, Palembang 30139 |
| Agama | Islam |
| Status | Belum Menikah |
| Kewarganegaraan | Indonesia |
| Email | navisap12345@gmail.com |
| No. Hp | 083177193500 |
| Pendidikan | |
| 2005-2011 | SD Kartika II-3 Palembang |
| 2011-2014 | SMP Xaverius 2 Palembang |
| 2014-2017 | SMA Xaverius 3 Palembang |
| 2017-2020 | S1 Manajemen Universitas Sriwijaya |

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| UCAPAN TERIMA KASIH | v |
| ABSTRAK | vii |
| ABSTRACT | viii |
| MOTTO | ix |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | x |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4Manfaat Penelitian..... | 5 |
| 1.4.1 Manfaat Teoritis..... | 5 |
| 1.4.2 Manfaat Praktis..... | 6 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 7 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 7 |
| 2.1.1 Penempatan Kerja..... | 7 |
| 2.1.1.1 Pengertian Penempatan Kerja | 7 |
| 2.1.1.2 Tujuan Penempatan Kerja | 8 |
| 2.1.1.3 Jenis Penempatan Kerja..... | 8 |
| 2.1.1.4 Syarat Penempatan Kerja..... | 9 |
| 2.1.1.5 Faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja | 9 |
| 2.1.1.6 Indikator Penempatan Kerja | 9 |
| 2.1.2 Kinerja Karyawan..... | 10 |
| 2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan | 10 |
| 2.1.2.2 Tujuan Kinerja Karyawan..... | 11 |
| 2.1.2.3 Standar Kinerja Karyawan..... | 12 |
| 2.1.2.4 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan | 13 |
| 2.1.2.5 Indikator Kinerja Karyawan..... | 13 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2 Hubungan Antar Variabel..... | 14 |
| 2.3 Penelitian Terdahulu..... | 16 |
| 2.4 Kerangka Pemikiran..... | 24 |
| 2.5 Hipotesis..... | 24 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 25 |
| 3.1 Ruang Lingkup Penelitian..... | 25 |
| 3.2 Jenis dan Sumber Data..... | 25 |
| 3.2.1 Jenis Data..... | 25 |
| 3.2.2 Sumber Data..... | 26 |
| 3.3 Teknik Pengumpulan Data..... | 26 |
| 3.4 Populasi Dan Sampel..... | 27 |
| 3.4.1 Populasi..... | 27 |
| 3.4.2 Sampel..... | 28 |
| 3.5 Uji Instrumen Data..... | 28 |
| 3.5.1 Uji Validitas Data..... | 28 |
| 3.5.2 Uji Reliabilitas Data..... | 29 |
| 3.6 Uji Regresi Sederhana..... | 29 |
| 3.7 Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi..... | 30 |
| 3.8 Uji Hipotesis..... | 31 |
| 3.8.1 Uji t..... | 31 |
| 3.9 Definisi Operasional dan Pengukuran Data Variabel..... | 31 |
| 3.9.1 Definisi Operasional..... | 31 |
| 3.9.2 Pengukuran Data Variabel..... | 33 |
| BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN..... | 35 |
| 4.1 Gambaran Umum Hotel The Excelton Palembang..... | 35 |
| 4.2 Karakteristik Responden..... | 36 |
| 4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 36 |
| 4.2.2 Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 36 |
| 4.2.3 Berdasarkan Masa Kerja..... | 37 |
| 4.3 Uji Instrumen Penelitian..... | 38 |
| 4.3.1 Uji Validitas..... | 38 |
| 4.3.1.1 Uji Validitas Penempatan Kerja..... | 38 |
| 4.3.1.2 Uji Validitas Kinerja Karyawan..... | 39 |
| 4.3.2 Uji Realibilitas..... | 40 |
| 4.4 Analisis Frekuensi Distribusi Jawaban Responden Variabel Penempatan Kerja..... | 41 |
| 4.5 Analisis Frekuensi Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan..... | 44 |
| 4.6 Uji Regresi Linier Sederhana..... | 48 |
| 4.7 Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi..... | 49 |
| 4.8 Uji Hipotesis..... | 49 |
| 4.8.1 Uji t..... | 49 |

| | |
|--|-----------|
| 4.9 Pembahasan..... | 50 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 54 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 54 |
| 5.2 Saran..... | 54 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 56 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Data Penempatan Karyawan Hotel The Excelton Tahun 2020 | 3 |
| Tabel 1.2 Data Penempatan Bagian <i>Service</i> | 3 |
| Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja Karyawan Hotel The Excelton Pada Tahun 2019-2020 | 4 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 16 |
| Tabel 3.1 Skala Likert | 26 |
| Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Hotel The Excelton Tahun 2020 | 27 |
| Tabel 3.3 Kategori Koefisien Korelasi | 30 |
| Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel | 33 |
| Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 36 |
| Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 37 |
| Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja | 37 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X) | 38 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 39 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas | 40 |
| Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Penempatan Kerja | 41 |
| Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan | 44 |
| Tabel 4.9 Persamaan Regresi Linear | 48 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi | 49 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji t | 50 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran 1. Kuesioner Penelitian..... | 61 |
| Lampiran 2. Hasil Pengolahan Data Penelitian..... | 64 |
| Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 70 |
| Lampiran 4. Uji Regresi dan Uji Hipotesis (Uji t)..... | 74 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Semakin berkembangnya globalisasi, maka semakin ketat daya saing dunia usaha dalam sektor jasa berkembang dalam menghadapi pasar bebas yang sedang berlangsung. Hanya perusahaan yang kuat dan konsisten dalam menjalankan usahanya yang akan mampu bertahan dalam persaingan dalam dunia usaha. Hal ini disebabkan karena adanya penerapan manajemen yang kurang baik yang berdampak pada kinerja karyawan yang buruk dalam mengerjakan pekerjaannya. Jadi, penerapan manajemen yang baik sangat diperlukan oleh perusahaan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia sebagai pelaksana dari fungsi perusahaan agar tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat dicapai. Efektifitas penempatan harus dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kekacauan bagi karyawan dan perusahaan (Rivai, 2011).

Hospitality merupakan industri yang fokus pada pelayanan serta keramahan tanpa melihat latar belakang seseorang. *Hospitality* itu sendiri merupakan variabel penting yang dapat memberi kontribusi yang besar pada pendapatan suatu wilayah, yang pada akhirnya kesadaran akan *hospitality* ini menjadi panutan yang terus berkembang ke depannya seiring dengan kemajuan suatu negara. Riset Indonesia Hotel Watch menyimpulkan bahwa pariwisata Indonesia ke depannya akan terus meningkat dimana sektor perhotelan ikut maju pula (ihs-indonesia.com, 2018).

Dalam memberikan pelayanan jasa, perusahaan harus mampu untuk memberikan rasa puas kepada pengunjung terhadap pelayanan yang telah diberikan. Tanggung jawab dari karyawan dalam perusahaanlah yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari perusahaan tersebut. Suatu perusahaan akan menjadi kurang efektif dalam mencapai tujuannya apabila karyawannya mempunyai kinerja yang tidak baik. Setiap aspek dalam proses kinerja harus memberikan pelayanan kepada *stakeholder*, yaitu pekerja, manajer, pemilik, dan pelanggan. Prinsip ini merupakan tanda yang paling kuat dari pengukuran, perencanaan, dan pelatihan pekerja (Wibowo, 2011).

Penempatan karyawan harus sesuai dengan uraian tugas dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan, dan harus mengikuti prinsip penempatan personel yang benar dan kandidat yang tepat. (*the right man on the right place*). Penempatan kerja yang salah akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak baik dan efisien yang pada akhirnya akan menyebabkan penurunan efisiensi dari perusahaan tersebut (Dessler, 2007).

Dalam suatu perusahaan pastinya memiliki kendala tertentu dalam mengoperasikan perusahaannya, salah satunya yaitu kendala dalam penempatan kerja karyawannya. Begitu pula dengan Hotel The Excelton Palembang yang terdapat fenomena mengenai penempatan kerja karyawannya. Diperoleh data serta informasi bahwa kinerja karyawan Hotel The Excelton mengalami penurunan. Berikut data penempatan karyawan Hotel The Excelton.

Tabel 1.1 Data Penempatan Karyawan Hotel The Excelton Tahun 2020

| Jenis Pekerjaan | Tahun 2020 | | | | Yang Dibutuhkan Tahun 2020 | | | | | | Ket |
|-----------------------|------------------------------------|-----|---------------------------------|----|-----------------------------------|------------------------------------|-----|-------------------------------------|----|-----------------------------------|-----|
| | SMK Kejuruan Hospitalit y | SMA | DIII Kejuruan Hospitality | S1 | S1 Kejuruan Hospitalit y | SMK Kejuruan Hospitalit y | SMA | DIII Kejuruan Hospitalit y | S1 | S1 Kejuruan Hospitalit y | |
| General Manager | - | - | - | - | 1 | - | - | - | - | 1 | - |
| Manager Assistant | - | - | - | 9 | - | - | - | - | 5 | 4 | - |
| Manager Supervisor | - | - | 3 | 1 | - | - | - | 4 | - | - | - |
| Admin | - | - | 11 | 10 | - | - | - | 9 | - | 12 | - |
| Service | - | - | 14 | - | - | - | - | 14 | - | - | - |
| | 28 | 31 | 12 | - | - | 45 | - | 26 | - | - | ** |

Sumber : Hotel The Excelton Palembang, 2020

Keterangan :

** = Penempatan belum tepat

Berdasarkan data di atas terdapat penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaannya. Misalnya, pada bagian *service*, ada beberapa karyawan yang memiliki kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan pada bagian tersebut.

Tabel 1.2 Data Penempatan Bagian Service

| Jenis Pekerjaan | Tahun 2020 | | | Yang Dibutuhkan Tahun 2020 | | |
|-----------------|--------------------------------|-----|---------------------------------|--------------------------------|-----|---------------------------------|
| | SMK Kejuruan Hospitality | SMA | DIII Kejuruan Hospitality | SMK Kejuruan Hospitality | SMA | DIII Kejuruan Hospitality |
| Food & Beverage | 13 | 11 | 7 | 18 | - | 13 |
| Housekeeping | 15 | 20 | 5 | 27 | - | 13 |

Sumber : Hotel The Excelton Palembang, 2020

Berdasarkan data di atas, yang menjadi masalah yaitu perusahaan kekurangan karyawan yang berasal dari DIII Kejuruan *Hospitality*. Dan juga kurangnya karyawan yang berasal dari SMK Kejuruan *Hospitality*, namun karyawan yang berasal dari SMA masih sederajat dengan pendidikan SMK Kejuruan *Hospitality*. Walaupun karyawan sebelumnya telah diberi beberapa

pelatihan *quality service* yaitu pelatihan untuk memberikan layanan yang maksimal bagi pengunjung hotel, namun para karyawan masih mengalami penyesuaian terhadap situasi yang ada dalam hotel.

Kinerja karyawan dapat berlangsung dengan baik jika manajemen perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia yang ada dengan menempatkan karyawannya dengan tepat. Sebaliknya, apabila penempatan kerja belum tepat akan mengakibatkan adanya kinerja karyawan yang kurang baik. Kinerja karyawan dapat dilihat dari penilaian kinerja karyawan itu sendiri. Berikut data penilaian kinerja karyawan Hotel The Excelton:

**Tabel 1.3 Data Penilaian Rata-Rata Kinerja Karyawan Hotel The Excelton
Pada Tahun 2019-2020**

| No | Indikator | 2019 | | | 2020 | | | Selisih (%) |
|--------------|----------------------|------------|-----------------|-----------|------------|-----------------|--------------|-------------|
| | | Bobot (%) | Nilai Rata-Rata | Skor (%) | Bobot (%) | Nilai Rata-Rata | Skor (%) | |
| 1 | Tingkat kedisiplinan | 25 | 80 | 20 | 25 | 85 | 21,25 | 1,25 |
| 2 | Keterampilan kerja | 25 | 75 | 18,75 | 25 | 70 | 17,5 | (1,25) |
| 3 | Kualitas Kerja | 25 | 85 | 21,25 | 25 | 80 | 20 | (1,25) |
| 4 | Kuantitas Kerja | 25 | 80 | 20 | 25 | 70 | 17,5 | (2,5) |
| Total | | 100 | | 80 | 100 | | 76,25 | |

Sumber : Hotel The Excelton Palembang, 2020

Berdasarkan tabel 1.2, dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan Hotel The Excelton mengalami penurunan. Pada tahun 2019 total skor rata-rata penilaian kinerja karyawan Hotel The Excelton mencapai 80% berdasarkan empat indikator penilaian yaitu tingkat kedisiplinan, keterampilan kerja, kualitas kerja, dan kuantitas kerja. Sedangkan pada tahun 2020 total skor penilaian kinerja karyawan Hotel The Excelton turun menjadi 76,25%. Hal tersebut menunjukkan adanya penurunan dalam kinerja karyawan. Selisih penurunan skor kinerja

karyawan yaitu sebesar 3,75%. Salah satu faktor terjadinya penurunan kinerja karyawan Hotel The Excelton ini yaitu terdapat beberapa karyawan yang bekerja pada posisi yang belum sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga sering terjadinya seorang karyawan tidak sepenuhnya mampu memosisikan sikap mereka pada kondisi kerja tertentu.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang di atas, maka penelitian ini akan mengkaji permasalahan Pengaruh Penetapan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Excelton Palembang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel The Excelton Palembang?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel The Excelton Palembang.

1.4 Manfaat Penulisan

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, pengalaman, wawasan serta dapat menjadi referensi penelitian lebih lanjut mengenai keterkaitan antara penempatan kerja dengan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Hotel The Excelton Palembang dalam menyesuaikan karyawannya pada penempatan kerja yang tepat agar kinerja karyawan dapat lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhisetiawan, R., (2009). *Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi)*. Ilmu Administrasi Bisnis. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya.
- Akbar, R. (2018). *Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton)*. Manajemen. Fakultas Ekonomi. Dan Bisnis Islam. UIN Alauddin Makassar.
- Aldilaningsari, Y., Musadieg, M. A., & Hakam, M.,S. (2014). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 9, No. 1*.
- Atkhan, M., & Riady, G. (2013). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrasi Reform, Vol.1, No.2*.
- Bernardin, H.J., & Russel, J.E.A. (2013). *Human Resouces: An Expimetal Approach*. Singapore: Mc. Graw – Hill book.co.
- Dessler, G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Devi, C.R., Susilo, E.A., & Ratri, A.M. (2016). Pengaruh Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PG Tjoekir Jombang). *Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 3, No.2*.

- Djoharam, H. (2014). Pengaruh Pelatihan, Penempatan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA, Vol.2, No.1.*
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group,
- Fadilah, A., N. (2013). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik). *Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 1, No.5.*
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habe H. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi dan Penempatan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV Organik Agro Sistem (OASIS) di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol. 2, No. 1.*
- Kirkpatrick, D.L. (2006). *Evaluating Training Program; The Four Levels, 3rd Edition*. San Fransisco: Berrett Koehler, Inc.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mansur. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management Vol.2 No.2*.
- Moehyi, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surakarta: Unit Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah.
- Muaja, K., Adolfina, & Dotulong, L.O.H. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA Vol. 5, No. 2*.
- Nashar. (2014). Pengaruh Kebijakan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (Stain) Pamekasan. *Jurnal Nuansa, Vol. 11 No. 2*.
- Nursanah, S., (2015). *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang*. Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Bina Darma.
- Puspowarsito, A.H. (2008). *Metode Penelitian Organisasi*. Bandung: Humaniora.
- Rahmad, N. (2014). Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Jember. *Jurnal Ekonomi*.
- Rivai, V, & Sagala, E.J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior*. United State America : Pearson.

- Sadewa, M., Z. (2019). *Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening dengan Studi Kasus pada Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta*. Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Indonesia.
- Saputra, B., Y., Hendriani, S., & Machasin. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. IX, No. 2*.
- Schuler, R., & Jackson, S. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-6. Jakarta : Erlangga.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S.P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sudiana, D., (2018). *Pengaruh Penempatan Jabatan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Ciamis*. Ilmu Administrasi Negara. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Galuh Ciamis.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sunaryo. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 17, No. 01.*

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali

Wernerfelt, B. (1984). *A Resource Based View of the Firm. Strategic Management Journal. Vol. 5, No. 2.*

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Wijaya, I., M., B., G., Suana, I., W. (2013). Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan (study pada karyawan *food and beverage service*). *E-Jurnal Manajemen, Vol. 2, No. 10.*

Yatima. (2012). Hubungan Penempatan dan Pelatihan dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur area Pelayanan Malang. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol. 1, No. 2.*

Yuniasiha, Y., & Mulialestari, S. (2016). Pengaruh Penempatan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian pada Staff Pegawai Non Manajer di Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk. Kota Tasikmalaya). *Jurnal Ekonomi Manajemen, Vol. 2, No. 2.*

Sumber lain :

www.ihs-indonesia.com