

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA

PADA PT ANUGERAH MUSI INDAH NUSANTARA

PALEMBANG



Skripsi oleh :

Jasmine Salsabil

01011381722197

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPERHENSIF
PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PT ANUGERAH MUSI INDAH NUSANTARA
PALEMBANG

Disusun Oleh :

Nama : Jasmine Salsabil
NIM : 01011381722197
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

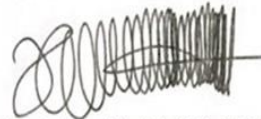
Ketua



Tanggal, 4/8- 2022

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota,



Tanggal, 2022

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT ANUGERAH MUSI INDAH NUSANTARA PALEMBANG

Disusun Oleh :

Nama : Jasmine Salsabil
NIM : 01011381722197
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 04 November 2022 dan telah memenuhi syarat untuk di terima.

Palembang,
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota

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

Anggota

Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Mengetahui,

Kepala Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 19750901199932001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jasmine Salsabil

NIM : 01011381722197

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
TERHADAP KARYAWAN PT ANUGERAH MUSI INDAH
NUSANTARA PALEMBANG**

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.

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

Tanggal Ujian :

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 ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, November 2022

Pembuat Pernyataan



Jasmine Salsabil

01011381722197

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“you can't go back and change the beginning, but you can start where you are and change the ending.”

-Jasmine Salsabil-

Kupersembahkan Skripsi ini untuk :

- ❖ Orang Tua Tercinta
- ❖ Almamater
- ❖ Dosen FE Universitas Sriwijaya

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Anugerah Musi Indah Nusantara Palembang”**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini.

Penulis mengucapkan terima kasih atas upaya dan kerja sama semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Palembang, 4 November 2022

Penulis,



Jasmine Salsabil
01011381722197

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam proses penyusunan skripsi ini terdapat berbagai hambatan serta rintangan yang harus dihadapi. Pada akhirnya penulis dapat melaluinya berkat adanya bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT atas segala berkat, rahmat, nikmat, kelancaran dan kesehatan yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kedua orang tua saya, Bapak dan Mamak yang selalu memberikan doa yang teramat tulus yang tak henti-hentinya, memberikan nasihat, selalu berkorban, menyayangi, membina, memberikan semangat dan selalu menjadi motivasi di dalam hidupku.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
6. Ibu DR. Yuliani, SE., MM. selaku dosen pembimbing akademik yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, dan nasihat dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si. Bapak 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.
8. 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.
9. Gita Amira Lutfiah yang selalu menemani dalam proses pengerjaan skripsi, memberikan dukungan dan semangat serta mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabatku tercinta (Lutfia Rizka Nita, Melita Sari Sinaga) yang selalu memberikan doa dan support dalam proses pengerjaan Skripsi ini.
11. Kepada sahabat masa kecil yang tersayang (Dinda Nur Khofifah, Silvia Diah Romadhhona, Berti Dwi Rolanda) yang telah menghibur penulis dalam menjalankan hari-hari semasa kuliah dan penyelesaian skripsi.

12. Kepada sahabat semasa perkuliahan (Annisa Indah Syafitri., S.E. Innayah Wulandari., S.E. Gita Amira Lutfia., S.E. Yefy Rahmadaniyah Angraini., S.E. Clarisa., S.E. Ommy Nugroho., S.E. Renaldi Haidar., S.E. M. Robiansyah Kurniawan., S.E.) yang selalu memberikan semangat untuk penyelesaian skripsi dan menemani penulis dimasa perkuliahan dalam suka maupun duka.
13. Seluruh teman-teman angkatan 2017 jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya yang telah membantu selama masa perkuliahan berlangsung.
14. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

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.

ABSTRAK
PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PT ANUGERAH MUSI INDAH NUSANTARA
PALEMBANG

Oleh:

Jasmine Salsabil

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 10/23
FAKULTAS EKONOMI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh penempatan kerja pada PT Anugerah Musi Indah Nusantara Palembang. sampel yang diambil yaitu dari seluruh jumlah populasi sebanyak 73 orang pegawai untuk dijadikan responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini berdasarkan pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan untuk dapat melakukan penempatan kerja dengan baik. Dengan dilakukan penempatan kerja yang sesuai maka karyawan mampu mencapai prestasi kerja yang baik.

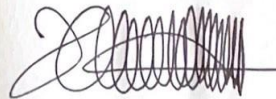
Kata Kunci : Penempatan Kerja, Prestasi Kerja

Pembimbing I



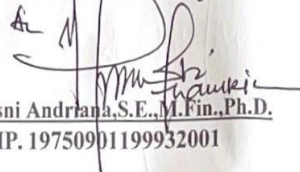
Dr. Hj. Zunaidah, M.si.
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II



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

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph.D.
NIP. 19750901199932001

ASLI
10/28
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUJ

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB PLACEMENT ON WORK PERFORMANCE AT PT ANUGERAH MUSI INDAH NUSANTARA PALEMBANG

By:

Jasmine Salsabil

This research aims to find out whether there is an effect of job placement on work performance at PT Anugerah Musi Indah Nusantara Palembang. The sample used is the entire population of 73 employees to become the respondents. The data were collected from distributing questionnaires to respondents. The results of research based on testing indicate that job placement has a significant effect on work performance. Therefore, the company is expected to be able to do a good job placement. With proper work placement, employees are able to achieve good work performance.

Keywords: Job Placement, Work Performance

Advisor I

Dr. Hj. Zunaidah, M.si.
NIP. 196610221992032002

Advisor II

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

Head of Management Departement

An

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D.
NIP. 19750901199932001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing Skripsi telah menyatakan bahwa Abstrak Skripsidalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Jasmine Salsabil

NIM : 01011381722197

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

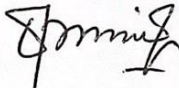
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi
Kerja Karyawan PT Anugerah Musi IndahNusantara Palembang

Telah kami periksa penulisan *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar Abstrak.

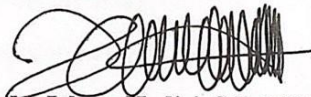
Pembimbing Skripsi,

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
NIP. 196610221992032002

Anggota



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

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Jasmine Salsabil
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang 20 Februari 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : JL. Palembang-Betung KM 18 Lrg Bakti No 64 RT 16
Alamat Email : jasminesalsabil99@gmail.com
No. HP : 081368893435

PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SD Negeri 21 Talang Kelapa
SMP : SMP Negeri 1 Talang Kelapa
SMA : SMA Plus Negeri 2 Banyuasin III
Strata-1 (S-1) : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Sriwijaya
Pengalaman Organisasi : - Ikatan Mahasiswa Manajemen (IMAJE)
- Bujang Gedis Banyuasin (BGB)
Penghargaan Prestasi : Harapan III Gedis Banyuasin 2018

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACK	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian	10
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	11
2.1. Teori Strategis Berbasis Kompetensi.....	11
2.2. Pengertian Penempatan Kerja.....	12
2.2.1. Tujuan Penempatan Kerja	13
2.2.2. Manfaat Penempatan Kerja	14
2.2.3. Indikator Penempatan Kerja	14

2.2.4. Bentuk-bentuk Penempatan Kerja	15
2.2.5. Pengertian Prestasi Kerja.....	18
2.2.6. Indikator-indikator Prestasi Kerja.....	18
2.2.7. Faktor-faktor Prestasi Kera	19
2.2.8. Hubungan Penempatan Kerja Dengan Prestasi Kerja.....	20
2.3. Penelitian Terdahulu.....	22
2.4. Kerangka Pemikiran.....	30
2.5. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	32
3.2. Rancangan Penelitian	32
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	33
3.3.1. Jenis Data.....	33
3.3.2. Sumber Data	33
3.3.3. Data Primer	33
3.3.4. Data Sekunder	33
3.4. Metode Pengumpulan Data	34
3.5. Populasi dan Sampel	34
3.6. Uji Instrumen Penelitian.....	35
3.6.1. Uji Validitas Instrumen	36
3.6.2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	37
3.6.3. Uji Statistik.....	38
3.7. Teknik Analisis.....	38
3.7.1. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	38

3.7.2. Uji Koefisien Korelasi (r)	38
3.7.3. Koefisien Determinasi (R ²)	39
3.8. Uji Hipotesis	39
3.8.1. Uji t	39
3.9. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	40
3.9.1. Definisi Operasional	40
3.9.2. Pengukuran Data Variabel	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1. Gambaran Umum.....	43
4.2. Visi dan Misi.....	43
4.2.1. Visi	43
4.2.2. Misi.....	43
4.3. Nilai – nilai Perusahaan.....	44
4.4. Struktur Organisasi Perusahaan	45
4.5. Karakteristik responden.....	50
4.5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
4.5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
4.5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	52
4.5.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
4.5.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	54
4.6. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian.....	55
4.6.1. Analisis Frekuensi Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Penempatan Kerja (X)	55
4.6.2. Analisis Frekuensi Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan	

Variabel Prestasi Kerja (Y)	60
4.7. Uji Instrumen Penelitian.....	64
4.7.1. Uji Validitas	66
4.7.2. Uji Reliabilitas	67
4.7.3. Koefisien Determinasi (R^2).....	68
4.8. Uji Statistik.	69
4.8.1. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	69
4.8.2. Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	69
4.9. Pembahasan	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.	75
5.1. Kesimpulan.....	74
5.2. Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT Anugerah Musi Indah Nusantara Palembang Tahun 2018 s/d Tahun 2020	4
Tabel 1.2 Data Manpower PT Anugerah Musi Indah Nusantara Palembang	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan PT Anugerah Musi Indah Nusantara Palembang	35
Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert	36
Tabel 3.3 Intepretasi Nilai r	33
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Penempatan Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	54
Tabel 4.6 Presentase Jawaban Responden Pada Setiap Pernyataan Variabel Penempatan Kerja (X).....	55
Tabel 4.7 Presentase Jawaban Responden Pada Setiap Pernyataan Variabel Prestasi Kerja (X).....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Penempatan Kerja (X) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y).....	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Terhadap Variabel Penempatan Kerja (X)	

dan Prestasi Kerja Karyawan (Y)	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Terhadap Variabel Penempatan Kerja (X) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y)	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) dari Variabel Penempatan Kerjaa (X) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Anugerah Musi Indah Nusantara Palembang	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data Penelitian.....	82
Lampiran 3 Uji Regresi Linear Sederhana.....	89

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Zaman sekarang merupakan era globalisasi yang didukung dengan adanya teknologi yang dari masa ke masa semakin canggih di mana masyarakat sangat membutuhkannya hingga haus akan teknologi tersebut. Walaupun teknologi semakin hari semakin berkembang tetapi kita harus selalu ingat dengan sumber daya yang kita miliki yakni *mother of input* atau yang sering kita sebut sebagai sumber daya manusia. Menurut Flippo (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki arti sebagai penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam mencapai setiap tujuan, baik tujuan individu atau organisasi.

Untuk saat ini kita harus memikirkan sumber daya yang ada menjadi sesuatu hal yang sangat dibutuhkan untuk mensejahterakan negara kita sendiri. Dengan melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan kriterianya. Penempatan karyawan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam sumber daya manusia. Agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya masing-masing maka dalam melakukan penempatan harus dilakukan dengan sesuai, tepat atau tidaknya seseorang yang telah ditempatkan dilihat sesuai dengan penempatannya. Jika fungsi tersebut tidak dilakukan dengan baik maka perusahaan akan berakibat fatal dalam mencapai tujuannya (Dessler, 2016).

Dapat kita ketahui bahwa penempatan karyawan di suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting yang bertujuan agar sumber daya manusia tersebut dapat menyalurkan kemampuan yang dimilikinya sebaik mungkin dengan

cara di tempatkan di tempat jabatan yang paling tepat. Menurut Yuniarsih & Suwanto “bahwa tidak hanya melakukan penempatan saja, melainkan harus dapat mencocokkan dan dapat membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan persyaratan dan kebutuhan dari suatu jabatan atau pekerjaan.” Kemudian faktor pengalaman menurut Armstrong & Baron dalam Wibowo (2011:100) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu elemen *personal factor* yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

Gomes (2013) mengemukakan bahwa “penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Terdapat hasil yang dicapai setiap karyawan baik secara individu maupun kelompok dalam setiap organisasi hal tersebut merupakan hasil dari adanya prestasi kerja yang berdasarkan tanggung jawab individu baik secara kualitas maupun kuantitas. Prestasi kerja menjadi perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama (Dessler, 2018 : 523).

Prestasi kerja dapat dipengaruhi dengan adanya penempatan kerja. Kegiatan yang ada di setiap organisasi akan kurang memuaskan dan tidak membuahkan hasil, hal ini dikarenakan tidak adanya penempatan kerja. Perusahaan dapat mencapai tujuannya dan mendapatkan keuntungan dikarenakan adanya prestasi kerja karyawan yang baik dengan etos kerja karyawan yang tinggi. Maka dari itu,

faktor penempatan kerja memegang peranan yang sangat tinggi terhadap pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi (Mathis dan Jackson, 2010: 262).

PT Anugerah Musi Indah Nusantara Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yang memproduksi hasil dengan material utama dari busa. PT Anugerah Musi Indah Nusantara Palembang memiliki grup yang bernama Kangaroo. Ada banyak sekali produksi yang dihasilkan oleh perusahaan ini yang menyediakan berbagai jenis matras yang sesuai dengan kebutuhan untuk tidur seperti spring bed, kasur busa, bantal busa, sofa, bahkan lemari pakaian. Perusahaan ini memiliki banyak toko di setiap kota terutama di kota Sumatera Selatan. Untuk pembelian dapat dilakukan secara langsung di toko, tetapi juga perusahaan tersebut menyediakan akses mudah untuk para pembeli yakni melalui pemesanan online.

Peneliti tertarik melakukan penelitian di perusahaan tersebut karena peneliti masih menemukan beberapa permasalahan dalam penempatan kerja terhadap prestasi kerja. Berikut adalah data prestasi karyawan pada PT Anugerah Musi Indah Nusantara Palembang

Tabel 1.1
Data Penilaian Hasil Prestasi kerja Karyawan
PT Anugerah Musi Indah Nusantara Palembang
Tahun 2018 s/d Tahun 2020

No	Bagian	Penilaian (2018)			Penilaian (2019)			Penilaian (2020)			Jumlah Karyawan
		A	B	C	A	B	C	A	B	C	
		Orang	Orang	Orang	Orang	Orang	Orang	Orang	Orang	Orang	
1	Branch Manager	-	1	-	1	-	-	1	-	-	1
2	Wakil Manager	1	-	-	-	1	-	-	1	-	1
3	Chief Accounting	-	1	-	-	1	-	-	1	-	1
4	Operasional Marketing	8	2	3	8	5	-	7	3	3	13
5	Produksi	2	3	3	2	2	4	1	3	4	8
6	ADM dan Umum	4	4	3	3	4	4	3	4	4	11
7	Springbed	10	4	2	8	5	3	5	6	5	16
8	Busa	6	2	3	4	5	2	2	5	4	11
9	Distribusi	5	4	2	4	4	3	3	5	3	11
	Jumlah	36	21	16	30	27	16	22	28	23	73

Sumber: PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Palembang, 2020

Keterangan :

A : Sangat Memuaskan (80-100)

B : Memuaskan (50-79)

C : Cukup (0-49)

Pada tabel 1.1 hasil prestasi kerja karyawan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir. Hasil dari prestasi kerja karyawan pada PT Anugerah Musi Indah Nusantara Palembang dengan kategori A Tahun 2018 sebanyak 36 karyawan, kategori B sebanyak 21 karyawan, dan kategori C sebanyak 16 karyawan. Pada tahun 2019 jumlah karyawan dengan kategori A sebanyak 30 karyawan, kategori B sebanyak 27 karyawan, dan kategori C sebanyak 16 karyawan. Dan pada tahun 2020 untuk kategori A sebanyak 22 karyawan, kategori B 28 karyawan, dan kategori C sebanyak 23 karyawan.

Berdasarkan data prestasi kerja di atas, dapat kita ketahui bahwa kualitas karyawan pada PT Anugerah Musi Indah Nusantara Palembang mengalami penurunan, dapat di lihat dari menurunnya kategori A ke kategori B dan C. Apabila tidak adanya kesesuaian penempatan kerja dalam persyaratan yang telah ditetapkan menjadi salah satu faktor kurangnya prestasi kerja yang dicapai oleh setiap karyawan. Karena dengan adanya penempatan kerja yang baik maka dapat terciptanya prestasi kerja yang diinginkan.

Ada banyaknya hal yang menyebabkan menurunnya prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan, salah satunya adalah kesalahan dalam melakukan penempatan karyawan. Penempatan karyawan sangat mempengaruhi prestasi kerja, tujuan dari penempatan sendiri adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya (Fadilah *et al*, 2013). Apabila penempatan kerja sudah sesuai maka karyawan mampu mencapai hasil kerja yang yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas.

Tabel 1.2
Data Manpower PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Palembang

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Syarat Jabatan	Kenyataan Yang Menduduki	Kesesuaian	
1	Branch Manager	1	<ul style="list-style-type: none"> • Pria/ wanita • Minimal S1 • Latar belakang pendidikan jurusan Ekonomi 	<ul style="list-style-type: none"> • Berpengalaman min 2th sebagai Branch Manager di bidang Marketing/ Dealer Relations/ Networking Relationship 	<ul style="list-style-type: none"> • Tamatan S1 Ekonomi • Berpengalaman lebih dari 2th sebagai Branch Manager 	<ul style="list-style-type: none"> • Sesuai
2	Wakil Manager	1	<ul style="list-style-type: none"> • Pria/ wanita • Minimal S1 • Latar belakang pendidikan jurusan Ekonomi • Pengalaman minimal 2th dibidang yang sama 	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki kemampuan Leadership dan Managerial yang baik • Berwawasan luas 	<ul style="list-style-type: none"> • Tamatan S1 Ekonomi • Berpengalaman lebih dari 2th dibidang yang sama 	<ul style="list-style-type: none"> • Sesuai
3	Chief Accounting	1	<ul style="list-style-type: none"> • Pria/ wanita • Minimal S1 Akuntansi • Pengalaman minimal 5th di bidang Finance, accounting dan tax 	<ul style="list-style-type: none"> • Menguasai tentang akuntansi dan pajak • Mampu mengoperasikan Ms. Excel, Ms. Word dan Software Accounting lainnya 	<ul style="list-style-type: none"> • Tamatan S1 Akuntansi • Berpengalaman lebih dari 5th dibidang yang ditentukan • Mampu mengoperasikan Ms. Word, Excel, dan Software Accounting lainnya. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sesuai
4	Operasional Marketing	13	<ul style="list-style-type: none"> • Pria/ wanita • Minimal D3 • Semua jurusan 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengalaman minimal 3th • Paham operasional Point of Sales 	<ul style="list-style-type: none"> • 3 orang tamatan S1 • 5 orang tamatan D3 • 3 orang tamatan SMA • 2 orang tamatan SMK 	<ul style="list-style-type: none"> • 5 orang tidak sesuai • 8 orang sesuai
5	Produksi	8	<ul style="list-style-type: none"> • Pria/ wanita • Minimal D3 	<ul style="list-style-type: none"> • Mempunyai kemampuan 	<ul style="list-style-type: none"> • 3 orang tamatan S1 	<ul style="list-style-type: none"> • 4 orang tidak sesuai

			<ul style="list-style-type: none"> • Pengalaman dalam bidangnya 	<ul style="list-style-type: none"> • analisa yang baik • Dapat bekerja secara individu maupun team 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 orang tamatan D3 • 4 orang tamatan SMA 	<ul style="list-style-type: none"> • 4 orang sesuai
6	ADM dan Umum	11	<ul style="list-style-type: none"> • Minimal D3 • Latar belakang pendidikan FISIP (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik) • Bisa bekerja dengan team 	<ul style="list-style-type: none"> • Menguasai di bidang administrasi • Jujur, teliti, cekatan dan mandiri 	<ul style="list-style-type: none"> • 4 orang tamatan S1 Ekonomi • 3 orang tamatan S1 FISIP • 4 orang tamatan SMA 	<ul style="list-style-type: none"> • 8 orang tidak sesuai
7	<i>Springbed</i>	16	<ul style="list-style-type: none"> • Minimal SMA • Pria/wanita • Mengerti terkait jenis springbed 	<ul style="list-style-type: none"> • Cekatan • Disiplin 	<ul style="list-style-type: none"> • 9 orang tamatan SMA • 3 orang tamatan SMK • 2 orang tamatan SMP • 2 orang tamatan SD 	<ul style="list-style-type: none"> • 4 orang tidak sesuai • 12 orang sesuai
8	Busa	11	<ul style="list-style-type: none"> • Minimal SMA • Pria/wanita • Mampu memahami berbagai jenis busa 	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu bekerja secara mandiri maupun team 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 orang tamatan D3 • 1 orang tamatan SLTA • 1 orang tamatan SMK • 7 orang tamatan SMA • 1 orang tamatan SMP 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 orang tidak sesuai • 10 orang sesuai
9	Distribusi	11	<ul style="list-style-type: none"> • Minimal SMA • Pria/wanita • Memiliki pengalaman dibidang distribusi 	<ul style="list-style-type: none"> • Bersedia turun langsung penjualan ke lapangan • Mampu bekerja secara mandiri maupun team 	<ul style="list-style-type: none"> • 4 orang tamatan SMK • 1 orang tamatan SMA • 1 orang tamatan SD 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 orang tidak sesuai • 10 orang sesuai

Sumber: PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Palembang, 2020

Dapat dilihat pada Tabel 1.2 yang menjelaskan bahwa PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Palembang memiliki persyaratan pada setiap jabatan, tetapi masih ada saja persyaratan yang tidak sesuai dengan yang diisyaratkan dalam penempatan kerja. Dapat kita lihat pada bagian *Operasional Marketing*, yang kita ketahui dimana pada bagian tersebut memiliki persyaratan untuk pendidikan terakhir yaitu D3, tetapi nyatanya karyawan yang menduduki di posisi tersebut 2 orang dari tamatan SMK dan 3 orang tamatan SMA. Selanjutnya untuk bagian produksi, persyaratan yang harus dimiliki adalah tamatan D3, namun nyatanya karyawan pada posisi tersebut ada 5 orang dari tamatan SMA. Untuk bagian ADM dan umum, persyaratan yang harus dimiliki adalah D3, tetapi 4 orang yang menduduki posisi tersebut berasal dari tamatan SMA. Kemudian pada bagian springbed, persyaratan yang harus dimiliki adalah tamatan SMA, tetapi kenyataannya karyawan yang menduduki posisi tersebut 2 orang tamatan SD dan 2 orang dari tamatan SMP. Pada bagian busa, ada 1 orang dari tamatan SMP, padahal persyaratan yang harus dimiliki berasal dari tamatan SMA. Dan pada bagian distribusi, pada bagian tersebut memiliki persyaratan pendidikan terakhirnya yaitu SMA, namun nyatanya pada posisi ini ada 1 orang yang berasal dari tamatan SD.

Menurut Ardana (2012:82) untuk menentukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan dalam suatu perusahaan diperlukan adanya penempatan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat kita lihat bahwa masih ada banyak karyawan yang menduduki posisi penempatan kerja tetapi tidak sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Penempatan karyawan yang kurang sesuai seperti ini biasanya terjadi karena adanya pekerjaan yang mungkin terganggu bahkan belum terselesaikan dengan baik sehingga tidak tercapainya tujuan yang ditetapkan. Penempatan kerja yang sesuai dengan bidangnya harus sangat diperhatikan bagi setiap perusahaan, karena dengan adanya penempatan kerja yang sesuai maka setiap perusahaan akan menghasilkan prestasi yang baik.

Penjelasan penelitian di atas dapat dilihat sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Sadli (2014) yang berjudul Pengaruh Penempatan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Dari hasil penelitiannya mengatakan bahwa dengan adanya penempatan kerja yang sesuai dan juga adanya disiplin dalam bekerja maka akan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Kemudian penelitian menurut Julia Anita, Nasir Aziz dan Mukhlis Yunus (2013) menyatakan bahwa karyawan dapat menghasilkan prestasi yang baik walaupun terdapat beban kerja pegawai. Tetapi lain halnya menurut penelitian yang dilakukan oleh Aulia Pratiwi, Alini Gilang (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 56,1% sedangkan 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Palembang”**.

1.2.Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yang sudah disusun secara sistematis yaitu bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Anugerah Musi indah Nusantara Palembang?

1.3.Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang ada, tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Palembang.

1.4.Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian tersebut antara lain :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan diharapkan akan dapat memberikan referensi untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya terutama untuk peneliti yang akan menggunakan variabel penempatan kerja dan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, J., Aziz, N., & Yunis, M. (2013) 'Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh'. *Dimensi, VOL, NO.1*.
- Ariani, D. (2018) 'Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan'.
- Dessler, Gary. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia
- Dessler, Gary. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II*. Jakarta: PT Indeks.
- Hasibuan, M.S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Munawir, A. (2015) 'Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Studi Pada Pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan (BAPEDDA) Kabupaten Tapanuli Selatan'.
- Muaja, K.O., Adolfini, & Dotulong, L.O. (2017) 'Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado'. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2*.
- Maisirata, P. (2017) 'Implikasi Penempatan dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan di Kota Pontianak (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Swasta di Kota Pontianak)'. *Vol. 4 No. 2 Firm Journal of Managment Sudies*.
- Manullang, A. K., Puspa, T., & Wardani, A. K. (2020) 'Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tapanuli Tengah'. *Makro, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 5 No.2*.
- Narotama, R.D., Prihatini, D., & Singgih, M. (2017) 'Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. PLN (PERSERO) Area Jember'.

- Nabilah, N. C. (2019). 'Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Penerbit Erlangga Cabang Samarinda'.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linear Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*. Vol.1 No. 1.
- Pratiwi, A., & Gilang, A. (2014) 'Pengaruh Kesesuaian Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada *Build Better Communication – English Training Specialist (Bbc – YETs)* Cabang Rawamangun Jakarta'. *e-Proceeding of Management* : Vol.2, No.2.
- Sadli, M. (2014) 'Pengaruh Penempatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat'.
- Saiful, Y. J. (2018) 'Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kota'.
- Sumanti, I. C., Rumawas, W., & Mukuan, D. D. (2018) 'Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. FIFGROUP Cabang Manado'.
- Safira, S. (2020) 'Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Central Asia Tbk Cabang Demang Kota Palembang'.
- Setiawan, M.S. (2019) 'Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Sea Breeze* Lovina'.
- Tanjung, A.S., Hendrasti, L., & Novavadjaja. (2016) 'Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Eco Green Park, Kota Wisata Batu)'.
- Widyastuti, F. (2015) 'Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor'. *Prosiding Penelitian SPeSIA*.
- Wulandari, H. (2020) 'Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten DeliSerdang'.
- Yentomi, A.M. (2014) 'Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtandi Provinsi Sumatera Utara Kantor Cabang Padang Bulan Medan'.
- Yahya, R. (2019) 'Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Favehotel Olo Padang'.