

PENGARUH PENEMPATAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING EXECUTION PT BELANJA HITUNGAN DETIK

Kiki Mandasari¹⁾ dan Eddy Sanusi. S²⁾

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

2) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email : eddy.sanusi23@gmail.com

Abstract: *Purpose to determine the effect of placement and job satisfaction on employee performance Part Marketing Execution PT. Belanja Hitungan Detik. This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The research population amounted to 55 people, the sampling technique used a saturated sample. The research method uses simultaneous and partially linear regression analysis. The results of the study indicate that in simultaneous or partially ways, placement and job satisfaction have a positive and significant effect on the performance of employees Part Marketing Execution PT. Belanja Hitungan Detik.*

Keywords: *Placement and job satisfaction, employee performance*

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah organisasi harus dikelola dengan baik, sehingga karyawan tetap bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, namun jika tanpa didukung oleh sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut.

Kinerja seseorang dapat dijadikan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Kinerja karyawan penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan karena manusia dalam hal ini karyawan merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja suatu perusahaan secara keseluruhan berlangsung secara baik atau tidak. Penempatan karyawan merupakan salah satu masalah dari kompleksitasnya masalah di bidang sumber daya manusia. Setelah karyawan direkrut dan diseleksi, maka tahap lanjutan adalah penempatan. Penempatan karyawan yang tepat dapat memberikan dampak bagi pencapaian hasil kerja tiap individu karyawan dengan maksimal, hal ini dapat juga terjadi sebaliknya jika penempatan karyawan tidak sesuai dengan kompetensi yang di miliki maka akan berdampak pada menurunnya motivasi kerja karyawan dan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya serta pada gilirannya berdampak pada tidak tercapainya standar dan target hasil kerja yang ditetapkan dan tingginya tingkat absensi dan tingkat pelanggaran disiplin 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 demikian peran program penempatan dalam mendukung pembentukan kinerja karyawan sangat diperlukan. Disisi lain selain program penempatan dapat mencapai keberhasilan organisasi mencapai tujuannya melalui karyawan, program penempatan dapat secara langsung maupun tidak langsung membentuk kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya akan memberikan dampak bagi kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penempatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bagian *Marketing Execution* PT Belanja Hitungan Detik.

LANDASAN TEORI

Penempatan

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009), penempatan sebagai “suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seseorang karyawan masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu”. Rivai (2014), penempatan karyawan adalah “penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya”. Siagian (2010), “penempatan tidak hanya berlaku bagi para karyawan baru, akan tetapi berlaku pula bagi karyawan lama yang mengalami alih tugas dan mutasi”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, dalam penelitian ini penempatan diartikan sebagai pemberian tugas dan pekerjaan baru kepada karyawan yang sesuai dengan ruang lingkup yang ditetapkan dan mampu mempertanggungjawabkan segala kemungkinan yang akan terjadi atas tugas, wewenang, pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Wahyudi dalam Yuniarsih dan Suwanto, (2013), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan antara lain: 1) Pendidikan, yaitu pendidikan minimum yang disyaratkan menyangkut: a). Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan. b). Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya. 2) Pengetahuan kerja, yaitu pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan yang harus diperoleh pada waktu karyawan bekerja pada bidang tersebut. 3) Keterampilan kerja, yaitu kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan kedalam tiga kategori, yaitu: a). Keterampilan mental, seperti analisa, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dll. b). Keterampilan fisik, seperti memutar roda, mencangkul, menggergaji, dan lain-lain. c). Keterampilan sosial, seperti, mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang. 4) Pengalaman kerja, yaitu pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam: a). Pekerjaan yang seharusnya dilakukan. b). Lamanya melakukan pekerjaan tersebut.

Indikator yang digunakan mengukur penempatan karyawan menurut Siagian (2010) adalah: 1) “Pengetahuan adalah kumpulan fakta-fakta yang dimiliki manusia setelah melakukan usaha pengamatan dan pemikiran dan dapat terakumulasi. 2) Minat adalah perhatian, kesukaan, kecenderungan hati seseorang yang mengandung unsur-unsur perasaan yang dapat menentukan suatu sikap yang menyebabkan seseorang aktif dalam kegiatan tertentu. 3) Keterampilan adalah kecakapan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. 4) Pengalaman adalah sesuatu keahlian khusus yang sudah dimiliki oleh seseorang dan sudah pernah dialami oleh seseorang tersebut”.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2015), “sikap umum individu terhadap pekerjaannya”. Howell dan Dipboye dalam Munandar, (2008), bahwa kepuasan kerja sebagai “hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya”. Wexley dan Yulk dalam Mangkunegara (2017), bahwa kepuasan kerja sebagai “*is the way employee feels about his or her job*”. Kepuasan kerja merupakan cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Mangkunegara (2017), lebih rinci mengenai kepuasan kerja, yaitu : perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan dan melibatkan aspek-aspek seperti: gaji/upah yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi yang diterapkan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Hariandja (2012), bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain yaitu: 1) Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil. 2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan. 3) Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan. 4) Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang/ menyenangkan dan hal ini mempengaruhi kepuasan kerja. 5) Promosi, kemungkinan seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka/terbuka. Ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. 6) Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologi.

Smith, Kendall dan Hulin dalam Gibson, *et al*, (2005), terdapat beberapa indikator yang digunakan mengukur kepuasan kerja karyawan antara lain: 1) Pekerjaan, sampai sejauhmana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab. 2) Upah atau gaji, yaitu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji. 3) Penyelia atau pengawasan kerja yaitu kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan. 4) Kesempatan promosi yaitu keadaan kesempatan untuk maju. 5) Rekan kerja yaitu sejauhmana rekan kerja bersahabat dan berkompeten.

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam sebuah perusahaan diperoleh dari akumulasi pencapaian kinerja dari tiap individu yang ada di dalamnya (karyawan). Secara sederhana kinerja diartikan sebagai sebuah hasil kerja yang dicapai pada kurun waktu tertentu. Untuk lebih memperjelas pengertian kinerja, maka penulis menguraikan satu per satu definisi kinerja karyawan yang diungkapkan oleh beberapa ahli. Uraian definisi kinerja karyawan dapat dilihat pada uraian dibawah ini.

Nawawi (2008), kinerja “sebagai sesuatu yang dicapai; prestasi yang diperlihatkan; kemampuan kerja”. Menurut Sedarmayanti (2016), kinerja diartikan “sebagai hasil kerja seseorang dan merupakan sesuatu proses manajemen dari suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kinerja tersebut dapat ditunjukkan secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”. Moeherton (2014), kinerja (*performance*) “sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu

program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Menurut Ratundo dan Sackett (2012), kinerja diartikan “sebagai kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”. Rivai (2014), kinerja adalah “hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan para ahli tersebut, dalam penelitian ini kinerja karyawan didefinisikan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Wirawan (2009), mengatakan kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor yang dimaksud antara lain sebagai berikut faktor internal karyawan, faktor-faktor lingkungan internal perusahaan serta faktor lingkungan eksternal perusahaan. Faktor internal karyawan merupakan faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik, dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal karyawan ini menentukan kinerja karyawan. Jadi dapat diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, makin rendah faktor-faktor tersebut, makin rendah pula kinerjanya.

Faktor-faktor lingkungan internal perusahaan, dimana dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan perusahaan tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya kinerja karyawan. Misalnya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi serta budaya perusahaan buruk kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal perusahaan lainnya misalnya strategi perusahaan, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, teknologi (robot, system produksi dan sebagainya) serta sistem manajemen, dan kompensasi. Oleh karena itu manajemen sebuah perusahaan harus menciptakan lingkungan internal perusahaan yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Faktor-faktor lingkungan eksternal perusahaan adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi, dan keuangan yang terjadi di Indonesia meningkatkan inflasi dan menurunkan nilai upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja mereka akan menurun. Faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor-faktor lingkungan internal perusahaan dan faktor-faktor lingkungan eksternal perusahaan. Sinergi ini mempengaruhi perilaku kerja karyawan yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan kemudian menentukan kinerja organisasi.

Minner dalam Sudarmanto (2009), mengungkapkan indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Indikator atau ukuran yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja karyawan antara lain sebagai berikut: 1) Kualitas kerja, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan. 2) Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan. 3) Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang. 4) Kerja sama dengan orang lain maupun rekan sekerja dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 55 orang, Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, semua anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 55 orang karyawan Bagian Marketing Execution PT. Belanja Hitungan Detik. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dan sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Penguji validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap-tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diselidiki. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah $r = 0.30$. Jadi apabila korelasi antara butir-butir dengan skor total kurang dari 0.30 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item pernyataan dengan skor total.

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan penempatan dari 55 responden dengan jumlah 8 butir pernyataan, kepuasan kerja dengan jumlah 10 butir pernyataan dan kinerja karyawan dengan jumlah 8 butir pernyataan. Hasil uji validitas semua butir pernyataan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r kritis 0.30, artinya semua butir pernyataan valid.

Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0.60 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan. Berdasarkan koefisien *cronbach alpha* tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel, yaitu penempatan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Penempatan	0.656	0.600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.752	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.786	0.600	Reliabel

Sumber: data diolah 2022

Analisis regresi linier berganda

Tabel 2: Pengaruh Penempatan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Penempatan	0,862	0,743	0,462	0,431	0,000	0.05
Kepuasan Kerja				0,451	0,000	

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 75,329 > 3,175

Keterangan: Variabel Kinerja

Sumber: data diolah 2022

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 0,462 + 0,431 (X_1) + 0,451 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 2, nilai F hitung sebesar 75,329 jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,175, maka F hitung lebih besar dari F tabel ($75,329 > 3,175$), artinya penempatan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Belanja Hitungan Detik, atau dengan menggunakan F signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat kepercayaan 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,743, artinya penempatan dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 74,3% kepada kinerja karyawan PT Belanja Hitungan Detik, sedangkan sisanya sebesar 25,7% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Penempatan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Belanja Hitungan Detik, pada tingkat nyata 99%. Koefisien regresi penempatan sebesar 0,431 artinya jika ada peningkatan penempatan, maka kinerja karyawan PT Belanja Hitungan Detik akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi kepuasan kerja tidak berubah. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,451, artinya jika ada peningkatan kepuasan kerja, maka kinerja karyawan PT Belanja Hitungan Detik akan meningkat atau sebaliknya, dengan asumsi penempatan tidak berubah.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 3: Pengaruh Penemptan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Penempatan	0,789	0,623	4,690	0,861	0,000	0.05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 9,363 > 2,006

Keterangan: Variabel Kinerja

Sumber: data diolah 2022

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 4,690 + 0,861 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,623, artinya penempatan memberikan kontribusi sebesar 62,3% kepada kinerja karyawan PT Belanja Hitungan Detik, sedangkan sisanya sebesar 37,7% disumbangkan faktor lain. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT Belanja Hitungan Detik. Koefisien regresi penempatan sebesar 0,861, artinya jika ada

peningkatan penempatan, maka kinerja karyawan PT Belanja Hitungan Detik akan meningkat.

Untuk menguji hubungan penempatan terhadap kinerja karyawan PT Belanja Hitungan Detik signifikan atau tidak, dilakukan pengujian t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05$, hasilnya adalah t tabel = 2,006. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dinyatakan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($9,363 > 2,006$), maka dapat diartikan terdapat pengaruh signifikan penempatan terhadap kinerja karyawan PT Belanja Hitungan Detik.

Tabel 4: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Kepuasan Kerja	0,822	0,675	4,125	0,707	0,000	0.05

Pengujian Signifikan
t hitung > t tabel = 10,497 > 2,006

Keterangan: Variabel Kinerja

Sumber: data diolah 2022

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 4,125 + 0,707 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.675, artinya kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 67,5% kepada kinerja karyawan PT Belanja Hitungan Detik, sedangkan sisanya sebesar 32,5% disumbangkan faktor lain. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT Belanja Hitungan Detik. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,707, artinya jika ada peningkatan kepuasan kerja, maka kinerja karyawan PT Belanja Hitungan Detik akan meningkat.

Untuk menguji hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Belanja Hitungan Detik signifikan atau tidak, dilakukan pengujian t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05$, hasilnya adalah t tabel = 2,006. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dinyatakan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($10,497 > 2,006$), maka dapat diartikan terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Belanja Hitungan Detik.

Pembahasan

Pengaruh Penempatan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Belanja Hitungan Detik

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penempatan dan kepuasan kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Belanja Hitungan Detik. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Nugroho, *et al.*, (2021), dan Yusuf, (2022), yang menyatakan bahwa penempatan dan kepuasan kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Belanja Hitungan Detik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Belanja Hitungan Detik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki pengetahuan yang dapat diandalkan, memiliki pemikiran yang positif, memiliki perhatian

dalam kegiatan tertentu, memiliki kesukaan yang mengandung unsur tertentu, memiliki ketrampilan dalam menyelesaikan tugas, cepat dan teliti dalam bekerja, memiliki keahlian khusus yang tidak dimiliki orang lain dan sudah memiliki jam terbang bekerja yang cukup lama. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haerofiatna, *et al*, (2021), Suswati, (2021), dan Atkhan., dan Riady, (2013), yang menyatakan bahwa penempatan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Belanja Hitungan Detik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Belanja Hitungan Detik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap tugasnya cukup menarik, bertanggung jawab atas pekerjaan, mendapat gaji dan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan, dapat membantu dalam pengawasan pekerjaan, mendukung segala bentuk pekerjaan, adanya kesempatan promosi bagi karyawan, sesama rekan kerja bersahabat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan sejauh mana rekan kerja berkompeten dalam pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Triwahyuni dan Ekowati, (2017), Suwandi dan Sari, (2021), dan Kristianto, *et al* (2011), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut: 1) Penempatan dan kepuasan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Belanja Hitungan Detik. 2) Penempatan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Belanja Hitungan Detik. 3) Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Belanja Hitungan Detik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu: 1) Pengenalan tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan sebelum menempatkan karyawan sebaiknya ditingkatkan pada calon karyawan yang akan menempatkan posisi baru, sehingga karyawan tidak canggung dalam menjalankan tugasnya. Setiap karyawan dapat mencapai kinerja yang baik apabila mereka ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya. 2) Kepuasan kerja yang ada dalam perusahaan relatif sudah dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan dengan meningkatnya kinerja karyawan, namun demikian perusahaan tetap memperhatikan dan menambah tingkat kepuasan kerja karyawan dengan cara diantaranya penambahan gaji, insentif dan fasilitas lainnya. 3) Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk mencari lingkup populasi yang berbeda dan lebih luas dari populasi penelitian ini. Sampel yang digunakan sebaiknya lebih banyak lagi dari sampel dalam penelitian ini, dengan tujuan agar penelitian lanjutan tersebut dapat semakin memberikan gambaran lebih spesifik mengenai pengaruh penempatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Atkhan., Margono, A dan Riady, Gunthar. 2013. "Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur". *Jurnal Administrasi Reform*. Vol. 1 No. 12 Tahun 2013. Hal. 366-376.

- Gibson, James L., Ivancevich, John M dan Donnelly, James H. 2005. *Organization: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Haerofiatna., Nurjaya., Yachya, Norman dan Rizki, Dini. 2021. "Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Sarana Sukses Utama di Jakarta". *Jubis*. Vol. 1 No. 2 Tahun 2021. Hal. 58-65. e-ISSN: 2798-9348; p-ISSN: 2798-9275.
- Hariandja, Marihot. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Kristianto, Dian., Suharnomo dan Ratnawati, Intan. 3 August 2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang)*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Miner, John. 1998. *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. New York: Random House Business Division.
- Moehariono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Munandar, A.S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nugroho, Wahyu., Rinda, Rachmatullaili Tinakartika dan Marlina, Asti. 2021. "Pengaruh Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Inovator Jurnal Manajemen*. Vol. 11 No. 1 Hal. 123-128. P-ISSN: 1978-6387; E-ISSN: 2623-050X.
- Ratundo and Sackett, P. R. 2012. "The Structure of Counterproductive Work Behaviors".
- Rivai, Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Depok: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2018. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar, Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suswati, Endang. 2021. "Work Placement Affetcts Employee Performance Through Work Motivation". *Journal of Applied Management*. Vol. 19 Number 2, June 2021. Pp. 394-403. ISSN: 1693-5241.
- Suwandi dan Sari, Samania Kusma Dewi. 2021. "The Effect of Job Placement, Job Satisfaction and Job Ability Performance of As-Shofwan Hospital Employees". *Journal of Research in Business, Economics and Education*. Vol. 2, Issue 5, October Edition 2021. Pp. 126-132. E-ISSN: 2686-6056.
- Triwahyuni, Ririn dan Ekowati, Vivin Maharani. 2017. "The Effect of Employee Satisfaction on Employee Performance Through Organization Commitment". *Management and Economics Journal*. Vol. 1 Issue 1, December 2017. Pp. 1-12. E-ISSN: 2598-9537; P-ISSN: 2599-3402.
- Wahyudi, Bambang. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat

- Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. 2013. “*Manajemen sumber Daya Manusia*”. Bandung: Alfabetha.
- Yusuf, Hakim Sugito. 2022. “Pengaruh Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Madising Kabupaten Pinrang”. *Decision: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 3 No. 1, Februari 2022. Hal. 63-71. ISSN: 2721-4907.