

**PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA *BUILD BETTER COMMUNICATION – ENGLISH TRAINING SPECIALIST (BBC-ETS)* CABANG RAWAMANGUN JAKARTA**

**THE EFFECT OF SUITABILITY STAFFING ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN *BUILD BETTER COMMUNICATION – ENGLISH TRAINING SPECIALIST (BBC-ETS)* CABANG RAWAMANGUN JAKARTA**

Aulia Pratiwi<sup>1</sup>, Alini Gilang, SH., MM<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>1</sup>[auliaprtwi@yahoo.com](mailto:auliaprtwi@yahoo.com), <sup>2</sup>[alinigilang55@gmail.com](mailto:alinigilang55@gmail.com)

**Abstrak**

*Build Better Communication – English Training Specialist (BBC-ETS)* adalah lembaga pendidikan Bahasa Inggris di bawah Yayasan Pertiwi Group. Penempatan pegawai tidak hanya berlaku untuk pegawai baru saja, akan tetapi berlaku pula untuk pegawai lama dalam posisi dan jabatan yang baru sebagai akibat adanya program mutasi dan promosi yang dilakukan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan pegawai dengan dimensi prestasi akademis, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, dan usia terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 responden dan pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas penempatan pegawai terhadap variabel terikat prestasi kerja sebesar 56,1%, sedangkan sisanya 43,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel bebas yang diteliti.

**Kata Kunci:** Penempatan Pegawai, Prestasi Kerja, dan Sumber Daya Manusia

**Abstract**

*Build Better Communication - English Training Specialist (BBC-ETS)* is an English institution under Pertiwi Foundation Group. Staffing not only applies to new employees, but also applies to old employees in positions and new positions as a result of the transfer and promotion program of the company.

This study aims to determine how much influence the placement of employees with dimensions of academic achievement, work experience, physical and mental health, marital status, and age on work performance of employees. This study used a sample of 30 respondents and collecting data using questionnaires. This type of research is quantitative descriptive. Data was analyzed by multiple linear regression analysis.

The results showed that the influence of the independent variable on the dependent variable staffing job performance of 56.1%, while the remaining 43.9% is explained by other variables outside independent variables studied.

**Keywords:** Employee Placement, Job Performance, and Human Resources

**1. Pendahuluan**

**1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia di dalam setiap perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya. Salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah penempatan pegawai. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

“Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan”. Penempatan harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “*The right man on the right place and the right man behind the job*” (Fadilah et al, 2013). [1]

“Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan” (Sandi et al, 2013). [2]. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri.

## 2. Dasar Teori

### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

“Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.” (Sutrisno, 2009:5). [3].

### 2.2. Pengertian Penempatan Pegawai

Penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. (Rivai dan Sagala, 2013:198). [4].

### 2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesesuaian Penempatan Kerja

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008:75) [5], mengemukakan factor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menempatkan pegawai adalah sebagai berikut:

1. Faktor prestasi akademis. Prestasi akademis yang dimaksud disini adalah prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai selama mengikuti jenjang pendidikan dimasa sekolah dasar sampai pendidikan terakhir, dipadukan dengan prestasi akademis yang diperoleh berdasarkan hasil seleksi yang telah dilakukan terhadap pegawai yang bersangkutan, sehingga dapat diharapkan memperoleh masukan dalam menempatkan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat pula.
2. Faktor pengalaman kerja. Faktor pengalaman kerja perlu mendapatkan pertimbangan karena ada kecenderungan, makin lama bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki dan sebaliknya makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh.
3. Faktor kesehatan fisik dan mental. Faktor ini juga tidak kalah pentingnya dengan factor-faktor tersebut diatas, karena bila diabaikan dapat merugikan lembaga. Oleh sebab itu sebelum pegawai yang bersangkutan diterima menjadi pegawai, diadakan tes/uji kesehatan oleh dokter yang dirujuk, walaupun tes kesehatan tersebut tidak selamanya dapat menjamin bahwa yang bersangkutan benar-benar sehat jasmani dan rohani.
4. Faktor status perkawinan. Status perkawinan juga perlu dipertimbangkan mengingat banyak hal yang merugikan kita bila tidak ikut dipertimbangkan, terutama bagi pegawai wanita sebaiknya ditempatkan pada lokasi dimana suaminya bertugas.
5. Faktor Usia. Dalam rangka menempatkan pegawai, factor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan pertimbangan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindarkan rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan.

### 2.4. Tujuan Penempatan Pegawai

Tujuan dari penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya. (Fadilah *et al*, 2013). [1].

### 2.5. Pengertian Prestasi Kerja

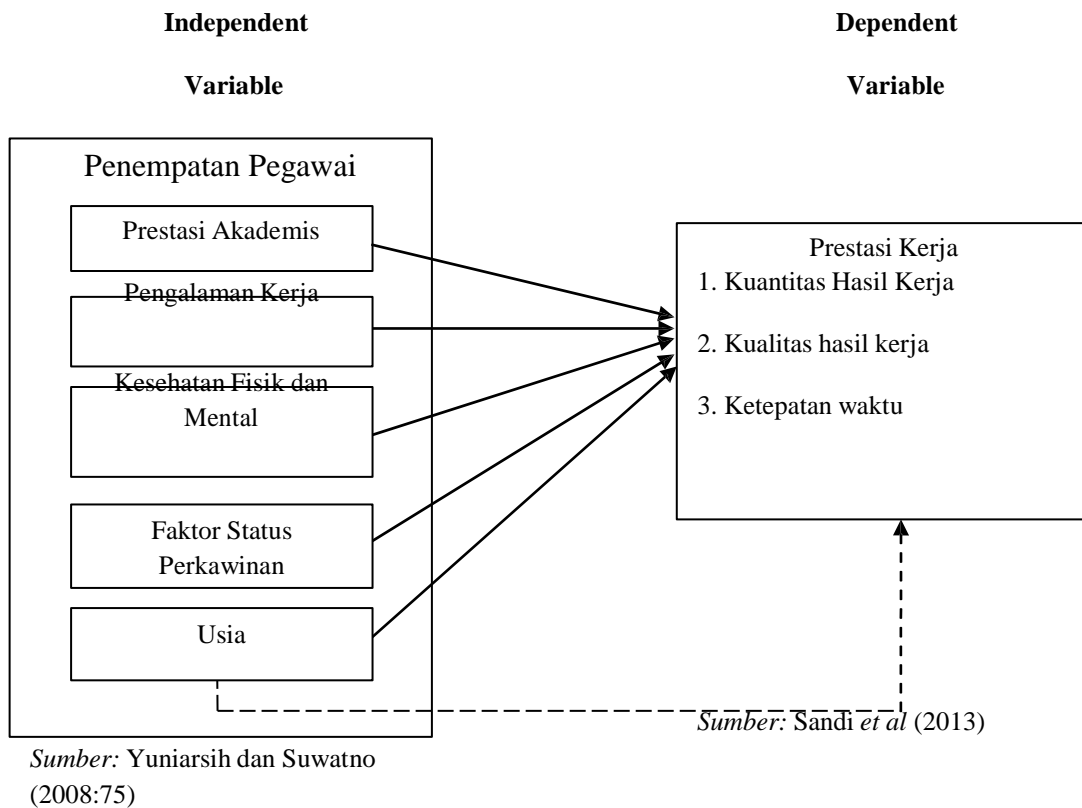
Prestasi kerja artinya pegawai mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik. (Hasibuan, 2008:112). [6]. Menurut Sandi *et al* (2013) [2], prestasi kerja diukur menggunakan indikator berikut:

1. Kuantitas hasil kerja  
Kuantitas hasil kerja merupakan jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
2. Kualitas hasil kerja  
Kualitas hasil kerja merupakan mutu yang dihasilkan. Pengukuran ini berkaitan dengan bentuk keluaran dan mencerminkan seberapa baik penyelesaiannya.
3. Ketepatan waktu  
Ketepatan waktu merupakan sesuai tidaknya waktu yang direncanakan. Pengukuran ini menentukan ketepatan waktu dalam kegiatan.

### 2.6. Penilaian Prestasi kerja

Menurut Sutrisno (2010:153) [3], penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang.

## 2.7 Kerangka Pemikiran



**Gambar 3.1**  
**Kerangka Pemikiran**

## 3. Pembahasan

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan metode kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai *Build Better Communication - English Training Specialist* (BBC-ETS) Cabang Rawamangun Jakarta. Teknik *sampling* pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh/sensus dimana semua populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 30 orang pegawai. Sumber data primer diperoleh melalui kuesioner kepada 30 orang pegawai.

### 3.1 Analisis Deskriptif

Dari 30 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, berdasarkan persentase responden berjenis kelamin pria sebanyak 53% dan wanita sebanyak 47%. Persentase responden yang paling banyak berusia 41-50 tahun adalah 50%. Selebihnya pegawai berusia 31-40 tahun sebesar 20%, berusia 20-30 tahun sebesar 20%, dan berusia  $\geq 50$  tahun sebesar 10%. Persentase responden berpendidikan SMA/SMK sebesar 33%, Diploma sebesar 7%, S1 sebesar 43%, dan S2 sebesar 17%. Responden yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebesar 30%, masa kerja antara 6-10 tahun sebesar 17%, masa kerja antara 10-15 tahun sebesar 6%, masa kerja antara 15-20 tahun sebesar 27%, masa kerja antara 20-25 tahun sebesar 10%, dan responden dengan masa kerja lebih dari 26 tahun sebanyak sebesar 10%.

### 3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh lebih dari satu variable bebas terhadap satu variable terikat. Pada penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variable penempatan kerja (prestasi akademis, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, dan usia) terhadap prestasi kerja pegawai.

**Tabel 5.2**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2.206	.508
	Prestasi Akademis	-.443	.164
	Pengalaman Kerja	.410	.146
	Kesehatan Fisik dan Mental	-.230	.121
	Status Perkawinan	.240	.102
	Usia	.334	.090

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Adapun persamaan regresi yang didapat dari table 4.9 hasil perhitungan menggunakan SPSS (*Statistical Product Moment and Service Solution*) version 20.0 adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 2.206 - 0,443X_1 + 0,410X_2 - 0,230X_3 + 0,240X_4 + 0,334X_5$$

### 3.3 Pengujian Hipotesis Simultan

**Tabel 5.3**  
**Hasil pengujian Hipotesis Simultan**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.398	5	.880	6.135	.001 <sup>b</sup>
	Residual	3.441	24	.143		
	Total	7.839	29			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Usia, Prestasi Akademis, Status Perkawinan, Kesehatan Fisik dan Mental, Pengalaman Kerja

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Pada tabel 5.3 diketahui bahwa besarnya signifikansi (Sig) penelitian sebesar 0,001. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi yang terdapat pada tabel 5.3 yaitu  $0,001 < 0,05$  sehingga hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh variabel bebas yang terdiri dari prestasi akademis ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), kesehatan fisik dan mental ( $X_3$ ), status perkawinan ( $X_4$ ), dan usia ( $X_5$ ) terhadap prestasi kerja pegawai di *Build Better Communication - English Training Specialist* (BBC-ETS) cabang Rawamangun Jakarta. Selain membandingkan signifikansi yang digunakan dengan signifikansi yang didapat pada perhitungan, pada tabel 5.3 dapat dibandingkan juga F tabel dengan F hitung yaitu terlihat bahwa F tabel  $1,983 < F$  hitung  $6,135$ , maka dari perbandingan ini dapat disimpulkan juga, bahwa hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh signifikansi antara variabel bebas yang terdiri dari prestasi akademis ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), kesehatan fisik dan mental ( $X_3$ ), status perkawinan ( $X_4$ ), dan usia ( $X_5$ ) terhadap prestasi kerja pegawai di *Build Better Communication - English Training Specialist* (BBC-ETS) cabang Rawamangun Jakarta. Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan (Mathis & Jackson, 2006:262 dalam Fadilah *et al*, 2013).

### 3.4 Pengujian Hipotesis Parsial

**Tabel 5.4**  
Hasil pengujian Hipotesis Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.206	.508		4.342	.000
	Prestasi Akademis	-.443	.164	-.500	-2.699	.013
	Pengalaman Kerja	.410	.146	.502	2.820	.009
	Kesehatan Fisik dan Mental	-.230	.121	-.306	-1.902	.069
	Status Perkawinan	.240	.102	.352	2.367	.026
	Usia	.334	.090	.531	3.729	.001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Jika signifikansi penelitian  $< 0,05$  maka Hipotesis diterima. Kemudian menentukan *level of significance* dengan cara melakukan uji t. Nilai t didapat dari t tabel dengan menentukan nilai  $df = n - k - 1$  dimana k merupakan jumlah variabel bebas yang digunakan dan nilai  $\alpha = 5\%$ , dengan nilai  $df = 24$ , sehingga t tabel = 2,063 dan t hitung = - 2,699. Pada table 5.4 terlihat bahwa prestasi akademis, pengalaman kerja, status perkawinan, dan usia berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai namun ada satu variable yang tidak berpengaruh yaitu kesehatan fisik dan mental karena nilai sig  $> 0,05$  atau t tabel = -2,063  $< -1,902$ .

### 3.5 Koefisien Determinasi

**Tabel 5.5**  
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 <sup>a</sup>	.561	.470	.37864

a. Predictors: (Constant), Usia, Prestasi Akademis, Status Perkawinan, Kesehatan Fisik dan Mental, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

$$KD = 0,561 \times 100\%$$

$$KD = 56,1\%$$

Angka tersebut dapat memberi arti angka Koefisien Determinasi (KD) menunjukkan sebesar 56,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari prestasi akademis ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), kesehatan fisik dan mental ( $X_3$ ), status perkawinan ( $X_4$ ), dan usia ( $X_5$ ) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 56,1%, sedangkan sisanya 43,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel bebas yang diteliti.

## 4. Kesimpulan

- Berdasarkan hasil pengolahan data dari 30 responden, kesesuaian penempatan pegawai di *Build Better Communication - English Training Specialist* (BBC-ETS) Cabang Rawamangun Jakarta termasuk dalam kategori cukup baik dengan rata-rata skor total sebesar 67,23% hal tersebut menunjukkan bahwa variabel penempatan pegawai sudah baik.
- Berdasarkan hasil pengolahan data dari 30 responden, prestasi kerja termasuk dalam kategori baik dengan rata-rata skor total sebesar 70,67%. Namun terdapat persentase terendah yaitu pada pernyataan nomor 26 (Mengerjakan pekerjaan sesuai deadline) sebesar 64%.
- Dapat disimpulkan bahwa secara parsial terlihat bahwa prestasi akademis, pengalaman kerja, status perkawinan, dan usia berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai namun ada satu variable yang tidak berpengaruh yaitu kesehatan fisik dan mental karena nilai sig  $> 0,05$  atau t tabel = -2,063  $< t$  hitung = -1,902. Adapun besarnya pengaruh parsial penempatan pegawai terhadap prestasi akademis sebesar -50%, pengalaman kerja sebesar 50,2%, kesehatan fisik dan mental sebesar -30,6%, status perkawinan sebesar 35,2%, dan usia sebesar 53,1%. Besarnya pengaruh simultan kesesuaian penempatan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 56,1%, sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [6] Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- [1] Nur Fadilah, Asri *et. al.* (2013). *Jurnal Administrasi Publik. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)*. Vol.1 No.5 Hal: 847-852.
- [2] Nuri Sandi, Satria *et. al.* (2013). *Jurnal Administrasi Bisnis. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang)*.
- [3] Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [4] Rivai, Veithzal & Sagala, Jauvani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [5] Yuniarsih & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.