

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PENEMPATAN TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Karyawan di PT. Bumi Menara Internusa Jl. Pahlawan  
No. 3, Dampit Malang Jawa Timur)

**SKRIPSI  
PROGRAM STUDI SOSIAL EKONOMI PERIKANAN  
JURUSAN MANAJEMEN SUMBERDAYA PERIKANAN**

Oleh

**MARLINDA  
Nim. 0610842006**



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
FAKULTAS PERIKANAN  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
MALANG  
2008**

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PENEMPATAN TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN**

(Studi pada karyawan di PT. Bumi Menara Internusa Jl. Pahlawan No. 3,  
Dampit Malang Jawa Timur)

Oleh  
**MARLINDA**  
Nim. 0610842006

telah dipertahankan didepan penguji  
pada tanggal  
dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui:

Dosen Penguji I

Dosen Pembimbing I

Tanggal:

Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP

Tanggal:

Dosen Penguji II

Dosen Pembimbing II

Tanggal:

Dr. Ir. Nuddin Harahap, MP

Tanggal:

Mengetahui:  
Ketua Jurusan

Ir. Maheno Sri Widodo, MS  
Tanggal:

## Pernyataan Orisinalitas

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis dalam naskha ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi tas perbuatan tersebut.

Malang, 02 Juli 2008

Mahasiswa SEPK

---

MARLINDA

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- 1) Ibu DR. Ir. HARSUKO RINIWATI, MP selaku pembimbing I,
- 2) Bapak DR. Ir. NUDDIN HARAHAP, MP selaku Pembimbing II,
- 3) Ibu Ir. Pudji Purwanti, MS selaku penguji I, dan
- 4) Bapak Ir. MIMIT PRIMYASTANTO, MP selaku penguji II,
- 5) Segenap karyawan PT. Bumi Menara Internusa Dampit, yang telah membantu memberikan informasi tentang hal yang diteliti dan juga partisipasinya

serta seluruh pihak yang telah membantu dalam tercapainya tujuan dari penelitian ini.



## RINGKASAN

**MARLINDA.** Laporan Skripsi Pengaruh Faktor-Faktor Penempatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bumi Menara Internusa Dampit, Kabupaten Malang Jawa Timur). Dibawah bimbingan **Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP Dan Dr. Ir. Nuddin Harahap, MP.**

---

Unsur manusia sebagai tenaga kerja dalam aktivitas dunia usaha mempunyai peranan yang sangat penting karena kedudukan manusia merupakan faktor utama dalam aktivitas perusahaan. Kebutuhan mutlak akan sumberdaya yang tangguh tidak dapat dihindari mengingat bahwa dalam menghadapi era globalisasi ini perusahaan akan menemui suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks. Bagi suatu perusahaan, penempatan karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan prestasi kerja karyawan dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor penempatan (kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian sikap) terhadap prestasi kerja karyawan, (2) Untuk mengetahui Variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), sedangkan sumber data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data yang digunakan dengan cara observasi, kuisioner dan wawancara. Analisa data yang digunakan adalah analisa linier berganda, uji F, uji t dan analisa koefisien determinasi ( $R^2$ ).

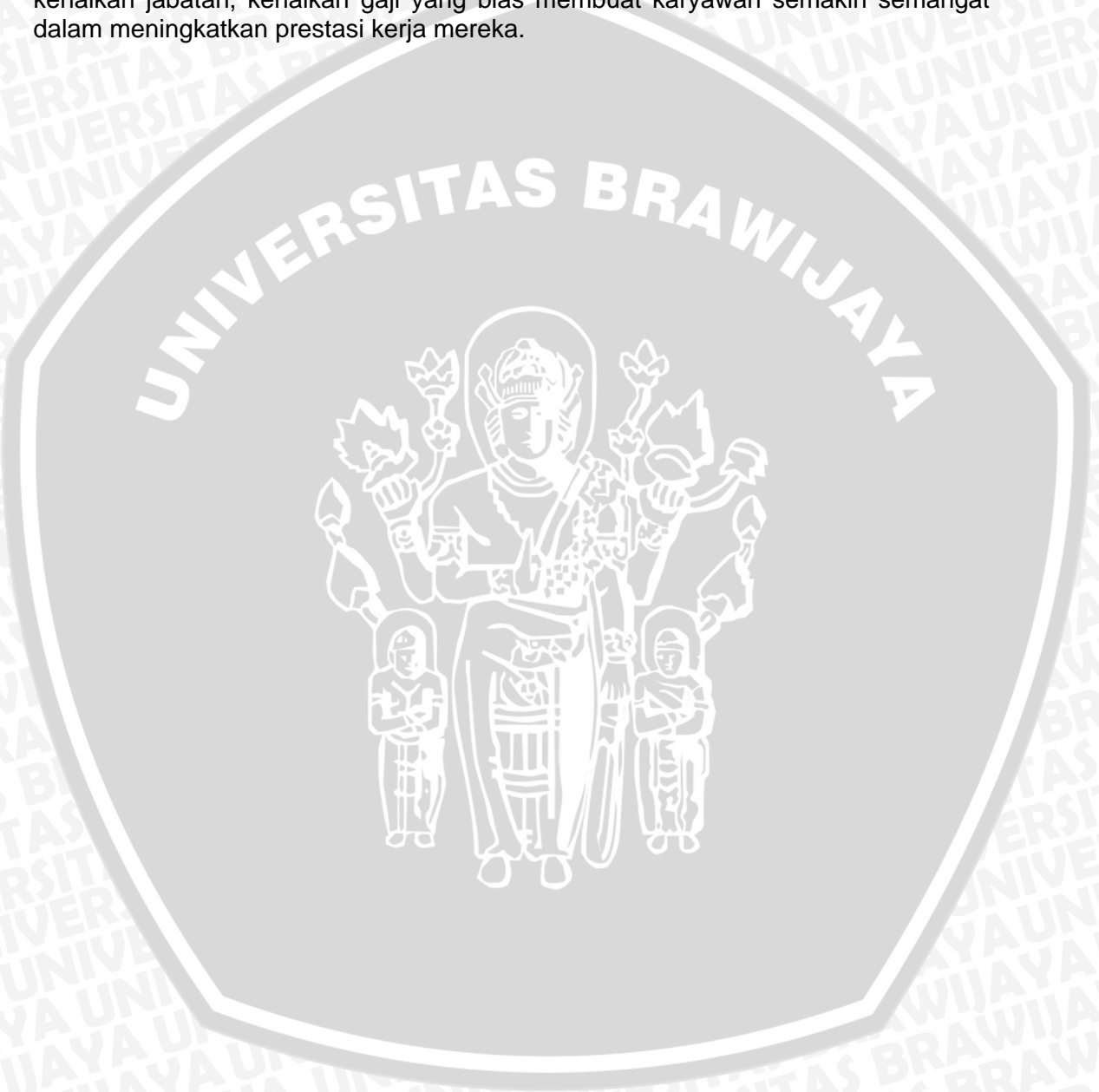
Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dalam melakukan rekrutmen berdasarkan kebutuhan yang ada dalam perusahaan. Penempatan dilakukan dengan menetapkan kualifikasi-kualifikasi yang dibutuhkan pada masing-masing posisi.

Dari hasil analisa regresi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.827 artinya variable prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas kesesuaian pengetahuan (X1), kesesuaian ketrampilan (X2), kesesuaian kemampuan (X3), dan kesesuaian sikap (X4) sebesar 82.7%% sedangkan sisanya sebesar 17.3% dipengaruhi oleh variable lain, yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari analisa regresi linier berganda didapatkan persamaan sebagai berikut  $Y = -4.277 + 0.093X1 + 0.111X2 + 0.709X3 + 0.123X4 + e$ . Tampak pada persamaan tersebut terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor-faktor penempatan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara keseluruhan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu, pada uji t juga dapat disimpulkan bahwa secara individual keempat variabel tersebut juga berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dari uji t dapat dilihat bahwa kesesuaian kemampuan lebih berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja.

Kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini adalah (1) Perusahaan telah melakukan penempatan karyawan berdasarkan keempat faktor-faktor penempatan. (2) terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dan secara individual dari kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian sikap terhadap prestasi kerja

Saran yang diberikan pada perusahaan setelah melakukan penelitian adalah (1) Hendaknya perusahaan memperhatikan soft skill dari masing-masing karyawan.

(2) Hendaknya perusahaan melakukan kerjasama dengan perguruan tinggi khususnya fakultas perikanan untuk memperoleh calon karyawan yang siap bekerja dengan latar belakang pendidikannya. (3) Hendaknya perusahaan melakukan pengakuan akan prestasi kerja karyawan misalkan pemberian penghargaan, kenaikan jabatan, kenaikan gaji yang bias membuat karyawan semakin semangat dalam meningkatkan prestasi kerja mereka.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan hidayahNya, penulis dapat menyelesaikan Laporan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Faktor-Faktor Penempatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bumi Menara Internusa Jl. Pahlawan No. 3, Dampit Malang Jawa Timur)**

Dengan adanya Laporan skripsi ini, kita dapat mengetahui keadaan perusahaan, mengetahui klasifikasi tenaga kerja di perusahaan, dan mengetahui bagaimana proses produksi pembekuan udang, pelaksanaan penempatan karyawan di perusahaan serta pengaruh kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian sikap terhadap prestasi kerja karyawan yang ada di PT. Bumi Menara Internusa Dampit yang dilakukan dengan cara pembagian kuisioner pada sampel.

Penulis menyadari dalam penyusunan laporan ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi perbaikan dan penyempurnaan laporan ini. Semoga laporan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Malang, 02 Juni 2008

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan masalah .....	3
1.3 Tujuan penelitian .....	5
1.4 Kegunaan penelitian .....	5
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
2.1 Penempatan Karyawan .....	6
2.1.1 Pengertian Penempatan .....	6
2.1.2 Faktor-Faktor Pertimbangan Dalam Penempatan .....	7
2.1.3 Kriteria Yang Harus Dipenuhi Dalam Penempatan .....	9
2.1.4 Bentuk-Bentuk Penempatan .....	12
2.2 Prestasi Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja.....	15
2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja .....	15
2.2.2 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja .....	16
2.2.3 Pegukuran Prestasi Kerja .....	16
2.3 Spesifikasi Jabatan .....	17
2.3.1 Pengertian Spesifikasi Jabatan .....	17
2.4 Pengaruh faktor- Faktor Penempatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan .....	19
<b>III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>21</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	21
3.2 Metode Penelitian .....	21
3.3 Cara Pengumpulan Data .....	22
3.4 Populasi dan sampel .....	23
3.4.1 Populasi .....	23
3.4.2 Sampel .....	23
3.5 Konsep, Variabel dan Skala Pengukuran .....	24
3.5.1 Konsep .....	24
3.5.2 Variabel .....	25
3.5.3 Skala Pengukuran .....	29
3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	30
3.6.1 Uji Validitas .....	30



3.6.2	Uji Reabilitas .....	31
3.7	Analisa Data .....	31
3.7.1	Analisa Regresi Linier Berganda .....	32
3.7.2	Uji F .....	32
3.7.3	Uji t .....	33
3.7.4	Analisa Koefisien Determinasi .....	34
3.7.5	Hipotesis .....	35
<b>IV.</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
4.1	Gambaran Umum Perusahaan .....	36
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan Perusahaan .....	36
4.1.2	Lokasi Perusahaan .....	36
4.1.3	Visi dan Misi Perusahaan .....	38
4.1.4	Tata Letak Perusahaan .....	39
4.1.5	Struktur Organisasi Perusahaan.....	40
4.1.6	klasifikasi Tenaga Kerja.....	44
4.1.7	Perekrutan Tenaga Kerja.....	45
4.1.8	Penyusunan Tenaga Kerja .....	46
4.1.9	Jadwal dan Jam Kerja Karyawan .....	48
4.1.10	Sarana dan Prasarana Perusahaan .....	50
4.1.11	Proses Produksi.....	52
4.2	Karakteristik Responden .....	60
4.3	Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian .....	63
4.3.1	Kesesuaian Pengetahuan .....	63
4.3.2	Kesesuaian Ketrampilan .....	64
4.3.3	Kesesuaian Kemampuan .....	65
4.3.4	Kesesuaian Kemampuan .....	65
4.3.5	Kesesuaian Sikap .....	66
4.3.6	Prestasi Kerja Karyawan .....	67
4.4	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	69
4.4.1	Uji Validitas .....	69
4.4.2	Uji Reliabilitas .....	72
4.5	Analisa Data dan Interpretasi .....	73
4.5.1	Regresi Linier Berganda .....	73
4.5.2	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	75
4.5.3	Uji F .....	76
4.5.4	Uji t .....	77
4.6	Pembahasan .....	79
<b>V.</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>81</b>
6.1	Kesimpulan .....	81
6.2	Saran .....	82

DARTAR PUSTAKA .....	83
LAMPIRAN .....	84



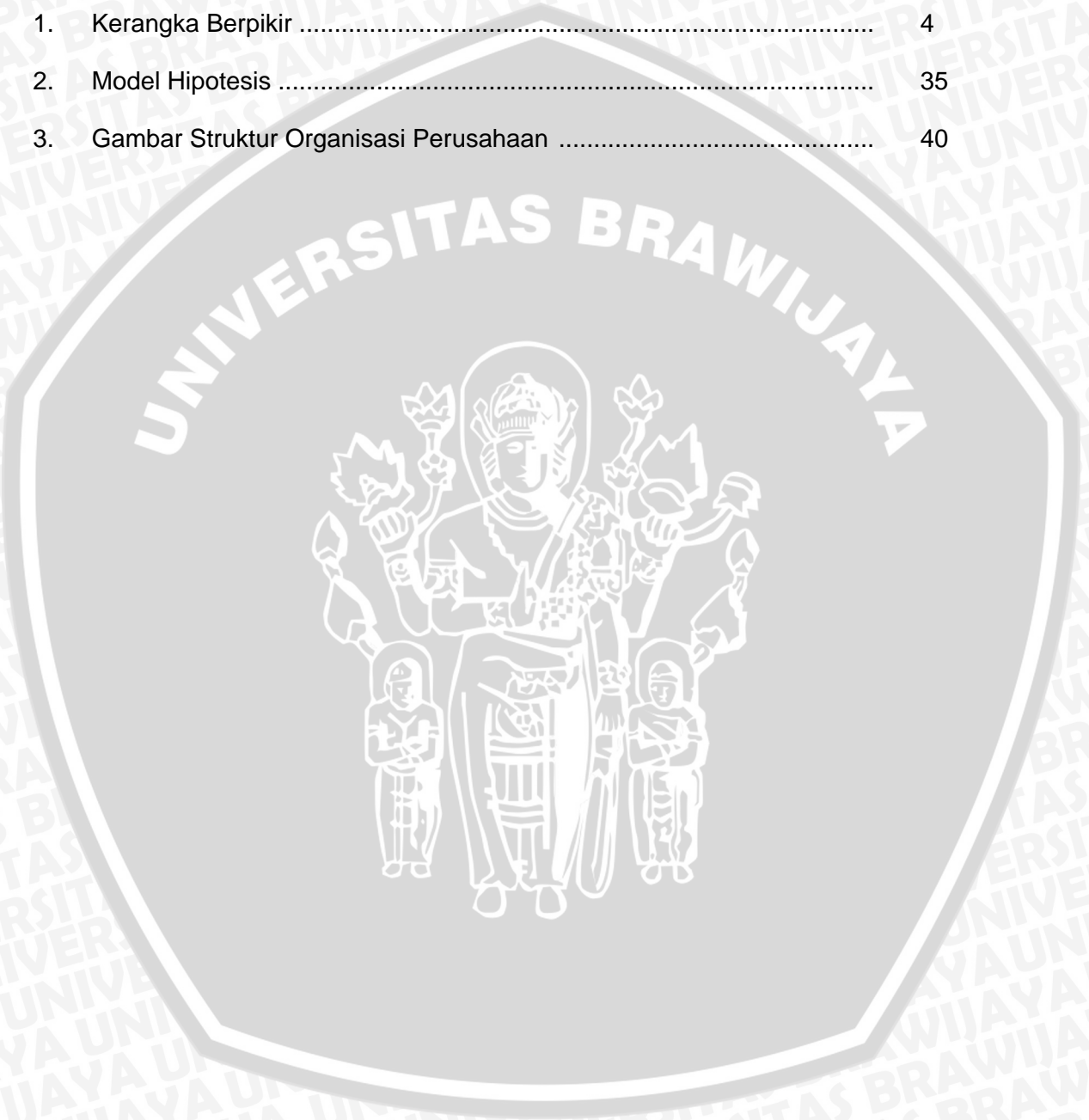
**DAFTAR TABEL**

Tabel	Halaman
1. Matrik Konsep Penelitian .....	27
2. Konsep, Variabel, Indikator, Item .....	28
3. Penentuan Skor Jawaban Responden .....	29
4. Hari dan Jam Kerja Karyawan .....	48
5. Jam Kerja Untuk Kerja Shift II Karyawan .....	49
6. Jam Kerja Untuk Kerja Shift III Karyawan .....	49
7. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
8. Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur .....	61
9. Klasifikasi Responden Berdasarkan tingkat Pendidikan .....	61
10. Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	62
11. Klasifikasi Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	62
12. Distribusi Frekuensi Dari Kesesuaian Pengetahuan .....	63
13. Distribusi Frekuensi Dari Kesesuaian ketrampilan.....	65
14. Distribusi Frekuensi Dari Kesesuaian kemampuan .....	66
15. Distribusi Frekuensi Dari Kesesuaian Sikap .....	67
16. Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja .....	68
17. Uji Validitas Variabel kesesuaian Pengetahuan (X1) .....	69
18. Uji Validitas Variabel kesesuaian Ketrampilan (X2) .....	70
19. Uji Validitas Variabel kesesuaian Kemampuan (X3) .....	70
20. Uji Validitas Variabel kesesuaian Sikap (X4) .....	71
21. Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan (Y) .....	71
22. Uji Reabilitas .....	72
23. Hasil Anilisa Regresi .....	73
24. Uji t .....	78



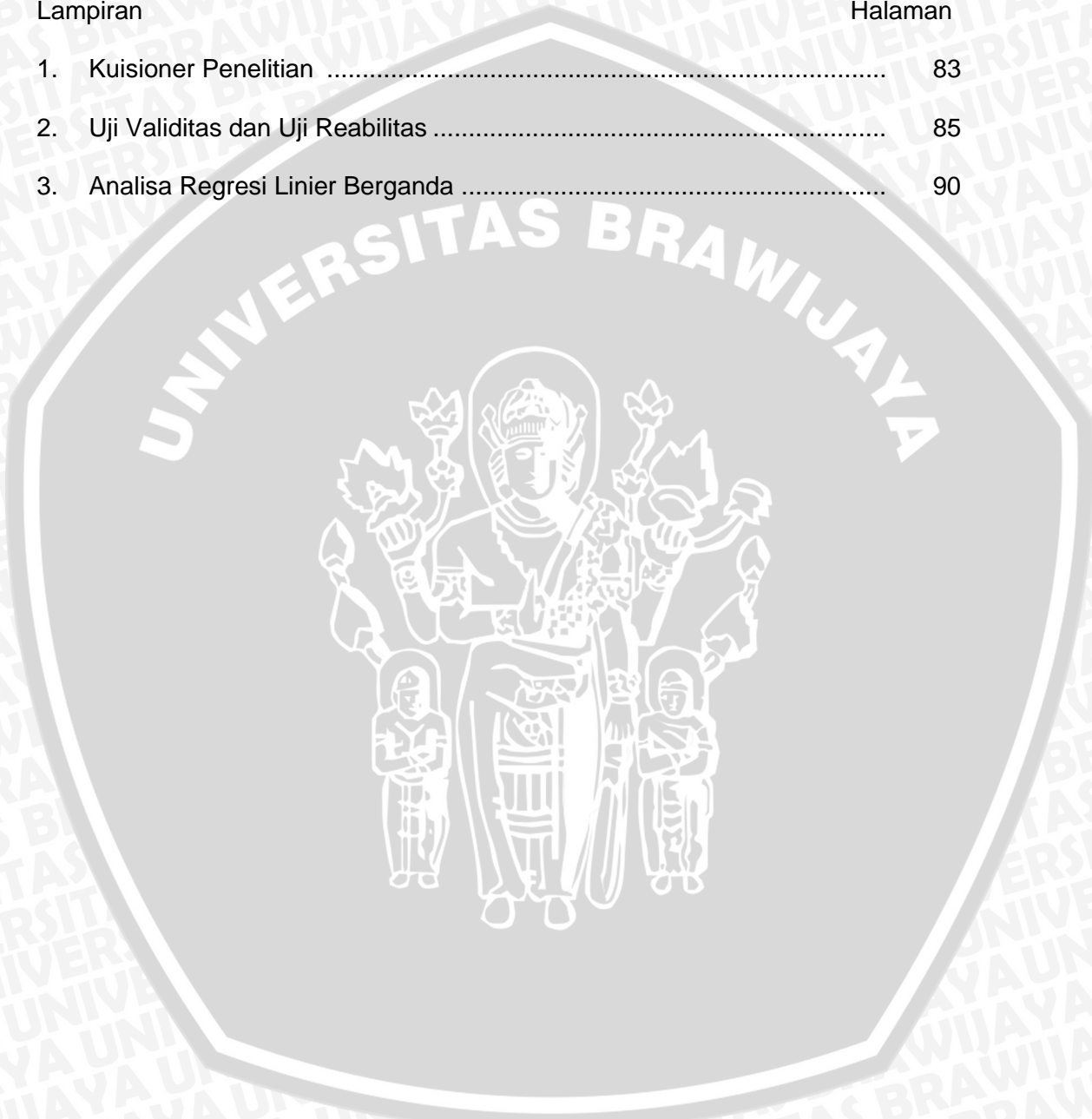
### DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Berpikir .....	4
2. Model Hipotesis .....	35
3. Gambar Struktur Organisasi Perusahaan .....	40



### DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuisisioner Penelitian .....	83
2. Uji Validitas dan Uji Reabilitas .....	85
3. Analisa Regresi Linier Berganda .....	90



## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Unsur manusia sebagai tenaga kerja dalam aktivitas dunia usaha mempunyai peranan yang sangat penting karena kedudukan manusia merupakan faktor utama dalam aktivitas perusahaan. Kebutuhan mutlak akan sumberdaya yang tangguh tidak dapat dihindari mengingat bahwa dalam menghadapi era globalisasi ini perusahaan akan menemui suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan berbagai variasi dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga perusahaan membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cermat untuk setiap perubahan yang mungkin terjadi dan sanggup bekerja dengan cara-cara baru disertai dengan kecakapan dan tugas-tugasnya.

Mangkuprawira (2002:14) menyatakan bahwa sumberdaya manusia tidak saja dipandang sebagai unsur produksi tetapi juga sebagai manusia yang memiliki emosi dan kepribadian aktif yang dapat dijadikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan perusahaan. Sumberdaya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan, tercapainya tujuan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuannya, keahliannya, maupun sikapnya. karyawan yang mempunyai pengetahuan, Keterampilan, kemampuan dan sikap yang baik akan bekerja secara optimal, sehingga perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dapat lebih efektif, efisien dan produktif.

Individu dalam suatu organisasi mempunyai karakteristik yang berbeda satu dengan yang lain dan perbedaan itu akan mengakibatkan setiap individu bekerja dengan kemampuan yang berbeda pula. Bagi suatu perusahaan, penempatan karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama

karena erat hubungannya dengan prestasi kerja karyawan dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. Sesuai pendapat Hasibuan (2002:64) bahwa penempatan karyawan merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan selain moral kerja, kreativitas, dan prakarsanya akan berkembang. Schuller dan Jackson ((1997:276) mengatakan bahwa penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut.

Penempatan karyawan bertujuan untuk menempatkan manusia yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga prestasi kerja karyawan meningkat. Penempatan karyawan yang tidak tepat dengan karakteristik dan minat akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, sebab seseorang justru akan cenderung merasa tersiksa dalam menjalankan tugasnya. Tepat tidaknya penempatan karyawan tergantung pada kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seseorang dan tuntutan pekerjaan, juga kecocokan antara kepribadian, minat, kesukaan serta kesempatan dan budaya yang terkait dengan perusahaan secara keseluruhan (schuller dan Jackson, 1997:276). Penempatan berhubungan erat dengan kebijakan perusahaan terkait dengan prestasi kerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Hariandja (2002:196) dari salah satu arti pentingnya penilaian prestasi kerja yaitu keputusan untuk penempatan yaitu dapat dilakukan penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya.

Dengan melihat latar belakang dan alasan-alasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan mengambil judul **“Pengaruh Faktor-Faktor Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Pembekuan Udang di PT. Bumi Menara Internusa, Dampit, Malang, Jawa Timur”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

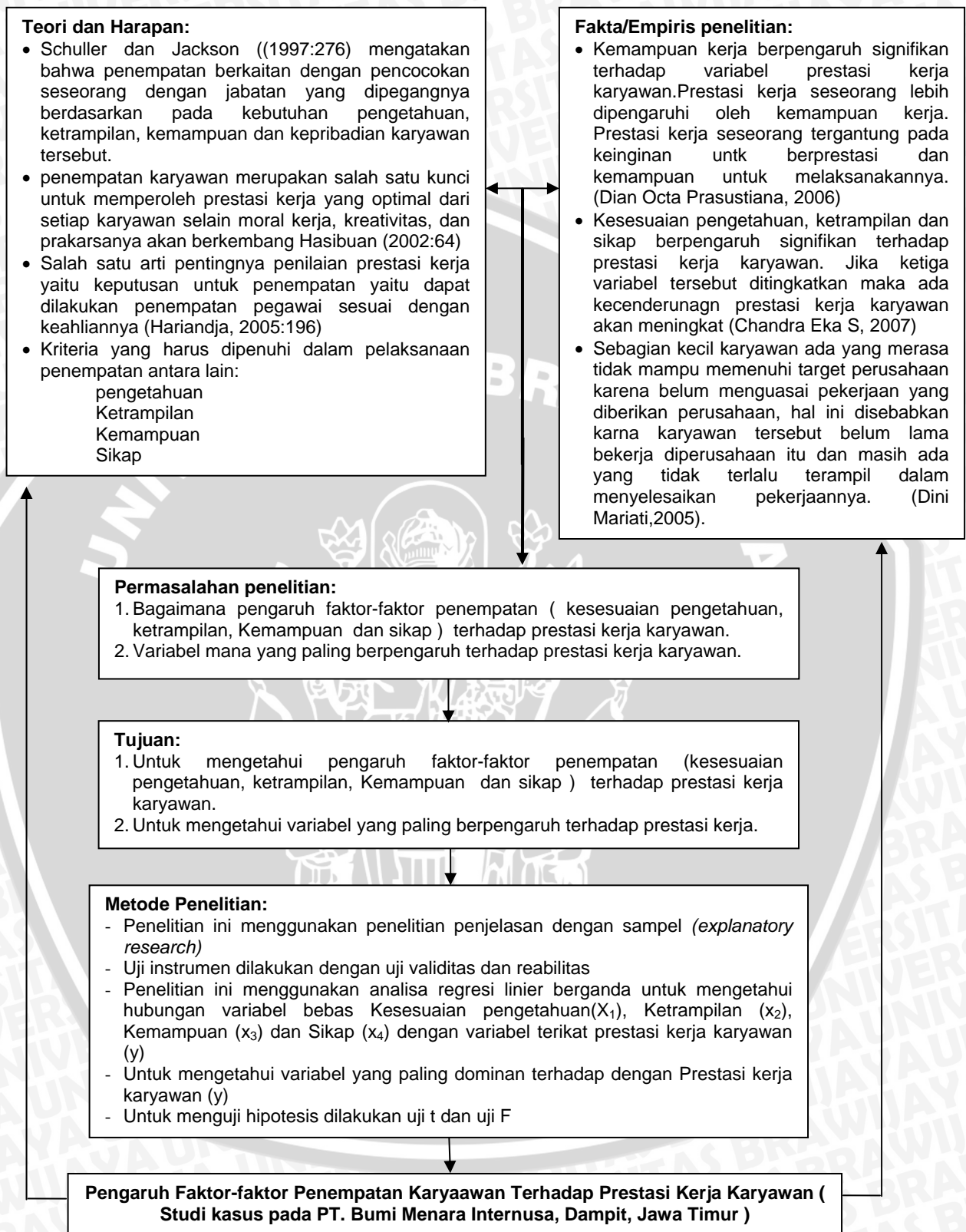
Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang akan diteliti dalam skripsi ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh factor-faktor penempatan ( kesesuaian pengetahuan, ketrampilan, Kemampuan dan sikap ) terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Variabel mana yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas maka dapat dibuat kerangka konseptual penelitian seperti tampak pada Gambar 1.







Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor penempatan (kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian sikap) terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui Variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

### 1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan suatu informasi dan kontribusi kepada beberapa pihak yaitu :

#### 1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pengetahuan tambahan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang maupun pihak-pihak yang ingin melakukan kajian maupun penelitian dengan tema serupa.

#### 2. Bagi perusahaan

- Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pemikiran untuk penempatan karyawan.
- Sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk memperbaiki program penempatan karyawan.

#### 3. Bagi Pemerintah, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka pengambilan kebijaksanaan di bidang tenaga kerja.



## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Penempatan Karyawan

#### 2.1.1 Pengertian Penempatan

menurut schuller dan jackson (1997:276), penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut.

menurut siswanto (1989:88) penempatan tenaga kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Menurut Jiwanto (1985:14) penempatan karyawan adalah proses mencocokkan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan karyawan dengan kebutuhan atau persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:162) penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko akan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggungjawabnya.

Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa penempatan merupakan suatu usaha menyalurkan karyawan sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan paling sesuai untuk

memperoleh prestasi kerja yang optimal berdasarkan pada kebutuhan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan sikap karyawan tersebut.

### 2.1.2 Faktor-faktor pertimbangan dalam penempatan

Dalam melaksanakan penempatan karyawan perlu dipertimbangkan beberapa faktor. Faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelaksanaan penempatan menurut Siswanto (1989:89) antara lain:

a. Faktor prestasi Akademis

Prestasi akademis yang telah dicapai karyawan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapat pertimbangan dalam menempatkan dimana karyawan yang bersangkutan harus melaksanakan tugas dan pekerjaannya serta wewenang dan tanggungjawabnya. Misalnya, seseorang dengan latar belakang pendidikan akuntansi maka seharusnya ia ditempatkan pada bagian keuangan dan seseorang dengan latar belakang pendidikan manajemen pemasaran seharusnya ia ditempatkan pada bagian pemasaran.

b. Faktor Pengalaman

Pengalaman para karyawan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapat pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan. Pengalaman bekerjanya banyak memberikan kecenderungan bahwa karyawan memiliki ketrampilan kerja yang relatif tinggi. Sebaliknya keterbatasan pengalaman bekerja yang dimiliki akan makin rendah tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki.

c. Faktor kesehatan Fisik dan mental

Faktor ini perlu mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan karyawan, meskipun kurang akurat terhadap tingkat kepercayaan terhadap hasil tes kesehatan dilakukan terutama kondisi fisik, namun secara sepintas dapat dilihat kondisi fisik karyawan yang bersangkutan untuk dipertimbangkan pada tempat mana dia diberikan tugas dan pekerjaan yang cocok baginya berdasarkan kondisi fisik yang dimiliki.

d. Faktor Sikap

Sikap merupakan bagian yang hakiki dari kepribadian seseorang. Dalam penempatan karyawan faktor sikap hendaknya menjadi pertimbangan bagi manajer sumberdaya manusia, Karena hal tersebut akan berpengaruh secara langsung baik bagi individu dan perusahaan maupun bagi masyarakat sebagai pengguna jasa dari perusahaan itu sendiri.

e. Faktor status perkawinan

Untuk mengetahui status perkawinan karyawan kerja adalah merupakan hal yang penting. Dengan mengetahui status perkawinan dapat ditentukan dimana seseorang akan ditempatkan. Misalkan : karyawan yang belum menikah ditempatkan di cabang perusahaan di luar kota dan sebaliknya karyawan yang sudah menikah ditempatkan pada perusahaan di dalam kota dimana keluarganya bertempat tinggal.

f. Faktor Usia

Faktor usia perlu dipertimbangkan dengan maksud untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan. Biasanya karyawan yang usianya

sudah tua akan memiliki tingkat produktivitas yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang usianya lebih muda.

### 2.1.3 Kriteria Yang Harus Dipenuhi dalam Penempatan

Ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi dalam menempatkan karyawan. Menurut Bernardin dan Russel (1993:111), kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan karyawan antara lain:

a. Pengetahuan

Merupakan satu kesatuan informasi yang terorganisir yang biasanya terdiri nya dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja dari sebuah fungsi. Pengetahuan mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu. Pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal, membaca buku dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya sehingga karyawan akan membutuhkan waktu yang singkat untuk mempelajari tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya dan mengurangi biaya dalam pelaksanaan pelatihan terhadap upaya peningkatan prestasi kerjanya. Pengetahuan seseorang karyawan dapat dilihat pada tingkat kreativitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan maupun kemampuannya dalam menciptakan ide baru yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

b. Ketrampilan

Merupakan suatu tindakan yang dapat dipelajari dan dapat mencakup suatu manipulasi tangan, lisan, atau mental daripada data, orang atau benda-benda. Ketrampilan berasal dari kata trampil yang artinya cakap, mampu, dan cekatan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Dengan meningkatnya ketrampilan karyawan maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana sebelumnya, sebab karyawan yang menguasai ketrampilan tertentu dalam bekerja diharapkan tidak perlu pengawasan karena hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat teratasi. Ketrampilan dapat dikembangkan dengan ikut serta secara nyata melakukan tugas-tugas sesuai di dalam lingkungan yang sebenarnya. Ketrampilan membutuhkan suatu praktek dimana semakin seorang karyawan banyak melakukan praktek maka semakin baiklah ketrampilan yang dimilikinya. Menurut Robbins (1991:535), ketrampilan dibagi menjadi 3 yaitu:

- Ketrampilan teknis, merupakan kemampuan menerapkan pengetahuan khusus atau spesialisasi.
- Ketrampilan berhubungan, merupakan kemampuan bekerjasama dengan memahami dan memotivasi orang lain, baik perorangan maupun kelompok.
- Ketrampilan konseptual, merupakan kemampuan mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi yang rumit.

c. Kemampuan

Merupakan suatu kompetensi yang diperlihatkan dalam kinerja melalui perilaku yang dapat diamati atau seluruh perilaku mengarah pada suatu hasil yang diamati. Kemampuan menunjukkan



kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

- d. Ciri-ciri lain yang meliputi faktor kepribadian, sikap, atau fisik, sifat-sifat mental yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan sikap merupakan perbuatan jasmani yang membutuhkan gerakan otot tubuh manusia yang mengandung maksud tertentu dan memang yang dikehendaki oleh yang bersangkutan. Sikap karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sangat berpengaruh terhadap pencapaian prestasi kerjanya maupun bagi bersangkutan. Sikap karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sangat berpengaruh terhadap pencapaian prestasi kerjanya maupun bagi tujuan perusahaan yang bersangkutan. Sikap adalah yang menyangkut obyek, orang atau peristiwa dimana sikap mencerminkan bagaimana seseorang mengenai sesuatu misalnya benar, salah, setuju, tidak setuju. Robbins (1991:163), menyatakan bahwa sikap adalah pernyataan evaluatif yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai suatu obyek, orang atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Ada 3 macam tipe dari suatu sikap, yaitu:

- Kepuasan kerja, merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaannya.
- Keterlibatan kerja, mengukur sejauh mana seorang individu diidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya dan

mempertimbangkan tingkat kerja yang dipersepsikan terhadap penghargaan dirinya. Karyawan yang memiliki tingkat keterliatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu.

- Komitmen organisasi, suatu keadaan dimana seorang individu memihak pada sebuah organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berharap untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

#### 2.1.4 Bentuk-bentuk penempatan

Penempatan Karyawan bukan hanya diperuntukkan bagi mereka yang baru masuk menjadi karyawan tetapi juga untuk karyawan lama dalam posisi dan jabatan baru, karena adanya mutasi. Sebagaimana halnya para karyawan baru, karyawan lama perlu direkrut secara internal, perlu dipilih dan biasanya juga menjalani program pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada posisi baru dan melakukan pekerjaan baru.

Siagian (2003:168), mengemukakan bahwa teori sumberdaya manusia yang mutakhir menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Menurut Rivai (2004: 210), penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain.

Dari uraian tersebut dapat dikatakan bahwa penempatan dapat berbentuk promosi, mutasi maupun demosi.

a. Promosi

promosi dapat diartikan pemindahan seseorang ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya (Manullang, 2004:153), promosi adalah apabila seorang pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggungjawabnya lebih besar, tingkatnya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar pula (Siagian (2003:169).

Menurut Fathoni (2006:112), promosi atau orang sering menyebutnya kenaikan jabatan atau kedudukan dan pangkat atau status jenjang seorang karyawan adalah merupakan penigkatan dari seorang tenaga kerja pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibanding dengan sebelumnya dari segi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, tuntutan kecakapan yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Promosi merupakan suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan yang dalam hal wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri karyawan pada waktu sebelumnya, atau dengan kata lain promosi merupakan proses untuk menaikkan karyawan kepada kedudukan yang lebih bertanggungjawab.

Menurut Siswanto (1989:233-234) manfaat dan dampak yang diharapkan dari adanya promosi antara lain:

1. Meningkatkan moral kerja.
2. Meningkatkan disiplin kerja
3. Terwujudnya iklim organisasi yang menggairahkan.
4. Penigkatan produktivitas kerja.

## b. Mutasi

Pada dasarnya mutasi pengertiannya sama dengan *transfer* atau pemindahan, hal ini sesuai dengan pendapat para ahli yang menjabarkannya sebagai berikut:

Menurut Sastrohadiwiryono (2002:246), mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Siswanto (1989:211), mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan suatu proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan.

Menurut Yuli (2005:114), pemindahan/transfer adalah perubahan jabatan yang tidak mengurangi kekuasaan, tanggung jawab ataupun gaji. Dan menurut Nitisemito (1996:81), mutasi merupakan kegiatan rutin perusahaan yang dilaksanakan dalam rangka menerapkan "the right man in the right place". Mutasi/ pemindahan adalah kegiatan memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap seingkat atau sejajar.

Dari beberapa pengertian di atas dapat diambil kesimpulan yaitu Mutasi merupakan proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain dengan tujuan agar karyawan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin.

### c. Demosi

Menurut Rivai (2004: 213), demosi terjadi kalau seseorang karyawan dipindahkan dari satu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatnya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya. Menurut Siagian (2003:173), demosi berarti bahwa seseorang karena berbagai pertimbangan mengalami penurunan pangkat/jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil.

Menurut Hariandja (2005:160), diartikan dengan penurunan pegawai ke pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih rendah, dan biasanya juga dengan tingkat gaji yang lebih rendah, dilakukan dengan alasan unjuk kerja yang buruk dari pegawai atau perilaku yang tidak tepat.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan Demosi merupakan penurunan jabatan seorang pegawai ke pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih rendah karena berbagai pertimbangan.

## 2.2 Prestasi kerja dan Penilaian Prestasi Kerja

### 2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut mangkunegara (2005:67), prestasi kerja (Job performant) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Hasibuan (2002:72), mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dari kedua pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

kekerjaannya baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

### **2.2.2 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja adalah menilai hasil rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan (Hasibuan (2002:87). Menurut Handoko (2001:135), penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi menggerakkan/menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2005:69), penilaian prestasi kerja adalah suatu proses prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa Penilaian prestasi kerja dimaksudkan untuk mengukur hasil kerja para karyawan dan membandingkannya dengan standar yang ditetapkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan.

### **2.2.3 Pengukuran Prestasi kerja**

Pengukuran prestasi kerja dapat berfungsi sebagai target atau sasaran, selain itu juga dapat sebagai informasi yang dapat digunakan para manager dalam mengarahkan karyawannya. Untuk menjamin keberhasilan dalam penilaian prestasi kerja sebelumnya harus diterapkan suatu standar dalam mengukur prestasi kerja. Menurut Dharma (1991:55), cara pengukuran mempertimbangkan tiga hal, yaitu:

a. Kuantitas

Artinya jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses/pelaksanaan kegiatan (jumlah yang dihasilkan).

b. Kualitas

Artinya mutu yang dihasilkan. Pengukuran ini berkaitan dengan bentuk keluaran dan mencerminkan seberapa baik penyelesaiannya.

c. Ketepatan Waktu

Artinya sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ini menentukan ketepatan waktu dalam pengeluaran suatu kegiatan.

## 2.3 Spesifikasi jabatan

### 2.3.1 Pengertian Spesifikasi Jabatan

Syarat- syarat jabatan disebut juga kualifikasi jabatan atau spesifikasi jabatan. Spesifikasi jabatan merupakan hasil dari pelaksanaan analisa jabatan, selain uraian jabatan untuk memperjelas beberapa pengertian tentang spesifikasi jabatan, berikut ini kutipan dari beberapa ahli mengenai pengetahuan spesifikasi jabatan:

a. Menurut Komaruddin (1990:38) suatu proses dalam menetapkan syarat-syarat dan kondisi-kondisi untuk melakukan suatu pekerjaan dengan efektif merupakan salah satu kegiatan analisis jabatan yang sering disebut spesifikasi jabatan.

b. Menurut Martoyo (1996:21), spesifikasi jabatan adalah catatan yang menjelaskan persyaratan yang diperlukan untuk memangku dan mengerjakan suatu pekerjaan dari jabatan tersebut.

- c. Menurut Nitisemito (1996:17) spesifikasi jabatan adalah informasi yang diperlukan oleh karyawan agar dapat memangku jabatan dengan baik.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa spesifikasi jabatan merupakan standar personalia yang harus dipenuhi. Spesifikasi jabatan mengidentifikasi kualifikasi yang meliputi pengetahuan, kemampuan, ketrampilan dan sikap yang harus dipunyai oleh sumber daya manusia yang akan ditempatkan. Syarat-syarat jabatan dapat berupa pendidikan, syarat kesehatan, syarat fisik, dan syarat lain misalnya sudah berkeluarga atau belum, penampilan menarik, berkepribadian tertentu dan sebagainya.

Menurut martoyo (1996:22), spesifikasi jabatan mengandung hal-hal sbb:

a. Identifikasi jabatan:

1. Nama
2. Kode
3. Bagian

b. Persyaratan kerja

1. Pendidikan
2. Tingkat kecerdasan minimum yang diperlukan
3. pengalaman yang diperlukan
4. Pengetahuan dan ketrampilan
5. Persyaratan fisik
6. status perkawinan
7. Jenis kelamin
8. Usia kewarganegaraan
9. Kualifikasi emosi
10. Kemampuan-kemampuan khusus
11. dsb.

Spesifikasi jabatan terutama berguna sebagai dasar untuk pencarian calon karyawan (perekrutan), penempatan karyawan, pemindahan karyawan, dan promosi kerja tersebut.



Whitehead dalam Komaruddin (1990:40) berpendapat bahwa spesifikasi jabatan yang baik mempunyai keuntungan-keuntungan sbb:

- a. Spesifikasi jabatan menentukan tugas dengan hati-hati, mendaftarkan pekerjaan yang akan dilaksanakan.
- b. Spesifikasi jabatan lebih mempermudah dalam penentuan golongan staf manakah yang dibutuhkan, dan mengangkat dengan layak para pelamar yang mempunyai kemampuan.
- c. Spesifikasi jabatan memungkinkan manajemen menggunakan skema latihan pada tingkat yang tepat.

#### **2.4 Pengaruh Faktor-faktor Penempatan Terhadap Prestasi Kerja**

Individu dalam suatu organisasi mempunyai karakteristik yang berbeda satu dengan yang lain dan perbedaan itu akan mengakibatkan setiap individu bekerja dengan kemampuan yang berbeda pula. Penempatan karyawan pada posisi yang tepat yang didasarkan pada pendidikan, keahlian, kemampuan dan sikap yang dimiliki karyawan, sangat penting bagi perusahaan guna mencapai hasil yang maksimal, dan penting artinya bagi karyawan yang akan melaksanakan pekerjaan dalam rangka memenuhi kebutuhan yang nantinya akan menentukan prestasi secara optimal. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2002:64), bahwa penempatan karyawan merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan selain moral kerja, kreativitas, dan prakarsanya akan berkembang.

Proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk ditempatkan pada pekerjaan yang ada sangat menentukan perkembangan perusahaan yang bersangkutan. Pemilihan karyawan yang akan ditempatkan pada salah satu pekerjaan lebih dari sekedar pemilihan orang terbaik dari yang tersedia, sebab harus dilihat dari berbagai segi.

Menurut Schuller dan Jackson ((1997:276), penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut.

Penempatan berhubungan erat dengan kebijakan perusahaan terkait dengan prestasi kerja karyawan. Setiap karyawan bisa mempunyai kesempatan yang sama untuk ditempatkan dengan memperhatikan kriteria yang dibutuhkan perusahaan. Kriteria-kriteria tersebut dapat berupa pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan sikap. Penempatan bisa mempunyai dampak bagi seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja tinggi dapat diberikan kesempatan untuk dipromosikan, sedangkan karyawan yang berprestasi kerja rendah dapat diberikan kesempatan untuk memperbaiki prestasinya dengan jalan mutasi atau bahkan diturunkan jabatannya.

Sastrohadiwiryo (2002:162), mengemukakan bahwa penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat bukan saja menjadi idaman perusahaan tetapi juga menjadi keinginan tenaga kerja, dengan begitu tenaga kerja yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang diberikan kepadanya. Akibat yang menguntungkan perusahaan adalah meningkatnya semangat dan kegairan kerja serta disiplin kerja tenaga kerja yang bersangkutan, dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja maka secara otomatis akan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Penempatan karyawan yang didasarkan pada pendidikan, keahlian, kemampuan dan sikap yang dimiliki karyawan akan penting artinya bagi karyawan yang akan melaksanakan pekerjaan dalam rangka memenuhi kebutuhan yang nantinya akan menentukan prestasi kerjanya secara optimal.



### BAB 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bumi Menara Internusa (BMI) Jl. Pahlawan No. 3, Kecamatan Dampit, Kabupaten Malang, Propinsi Jawa Timur. Dilaksanakan pada Bulan Mei 2008.

#### 3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk dapat mengetahui bagaimana pengaruh penempatan karyawan (kesesuaian pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan sikap yang dimiliki karyawan) terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bumi Menara Internusa, Dampit.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*Explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini dilatar belakangi oleh tujuan awal penelitian yaitu menjelaskan mengenai pengaruh variabel-variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Singarimbun(1995:5) menyatakan bahwa penelitian penjelasan apabila peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Dengan demikian penelitian eksplanatori dapat disebut juga dengan penelitian uji hipotesis yang berarti mengadakan penelitian dengan maksud mencari hubungan antara 2 variabel atau lebih.

Variabel penelitian tersebut adalah variable kesesuaian pengetahuan ( $X_1$ ), Kesesuaian ketrampilan ( $X_2$ ), Kesesuaian Kemampuan ( $X_3$ ) dan kesesuaian sikap ( $X_4$ ), terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).

### 3.3 Cara Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan (Nazir, 1999: 211). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian yang diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Sedangkan untuk mengumpulkan data primer ini digunakan :

1. Kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang sistematis, yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian atau yang didasarkan pada kebutuhan penelitian, yang diajukan kepada responden.
2. Wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan pertanyaan secara langsung kepada responden dan responden menjawab. Hal ini dilakukan untuk mengetahui lebih mendalam dan biasanya menambah keterangan tambahan dari kuisisioner yang telah diisi oleh responden.
3. Observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan untuk mengetahui karakteristik pekerjaan dalam melaksanakan tugas masing-masing karyawan.
4. Dokumentasi adalah pengumpulan data yang dilakukan melalui studi dokumentasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau berasal dari sumber-sumber yang telah ada. Data sekunder yang diperlukan meliputi tata letak perusahaan, struktur organisasi, bagian proses produksi dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini data tersebut diperoleh dari :

- Bagian Human Resource Departemen dan personalia perusahaan
- Kantor Kelurahan Dampit
- Literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Arikunto(2002:108), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono 2004:65).

Dalam penelitian ini yang dimaksud sebagai populasi adalah seluruh karyawan PT. Bumi Menara Internusa, Dampit, Malang, Jawa Timur, dengan jumlah keseluruhan 1900 orang.

#### 3.4.2 Sampel

Menurut Arikunto (2002:117), sampel adalah sebagai atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Sanusi (2003:65), sample adalah bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih. Untuk menentukan jumlah sample yang diambil pada penelitian ini digunakan rumus Slovin dalam Umar (2003:141), yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah responden/sampel

N = ukuran populasi

e = presentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan

pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir 10 % atau 0,1.

Berdasarkan rumus di atas, maka jumlah penarikan sample yang diambil yaitu 95 Orang.

$$n = \frac{1900}{1 + 1900(0,1)^2} = 95$$

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel random. Menurut Arikunto (2002: 111) teknik sampling ini diberi nama demikian karena didalam pengambilan sampelnya, peneliti "mencampur" subjek-subjek didalam populasi sehingga semua subyek dianggap sama. Dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini menggunakan metode sampel random karena semua karyawan mempunyai hak yang sama dan tidak membedakan jabatan atau senioritas.

### **3.5 Konsep, Variabel dan Skala pengukuran**

#### **3.5.1 Konsep**

Menurut Singarimbun (1995:33), konsep adalah istilah dengan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individe yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Dalam penelitian ini dapat ditarik dua konsep sebagai berikut:

a. Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan adalah suatu usaha untuk meyalurkan kemampuan sumberdaya manusia sebaik-baiknya dengan jalan menempatkannya pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal.

b. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan demi tercapainya tujuan organisasi.

### 3.5.2 Variabel

Menurut Arikuntoro (2002:96), variable adalah obyek penelitian, atau apa saja yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu variable bebas dan variable terikat. Sedangkan dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah variabel kesesuaian pengetahuan ( $X_1$ ), Kesesuaian ketrampilan ( $X_2$ ), Kesesuaian Kemampuan ( $X_3$ ) dan kesesuaian sikap ( $X_4$ ), sedangkan variabel terikat adalah prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).

#### a. Variabel Bebas

1. Kesesuaian Pengetahuan ( $X_1$ ), adalah keadaan adalah suatu keadaan yang cocok untuk segala sesuatu yang diketahui dan dipahami oleh karyawan berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan.

Indikatornya adalah :

- a. Latar belakang pendidikan karyawan yang sesuai dengan bidang pekerjaan.
- b. Pengetahuan dalam menyelesaikan tugas.

(Bernardin dan russel, 1993:111)

2. Kesesuaian ketrampilan ( $X_2$ ), Merupakan suatu keadaan sejauh mana kecakapan karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab dalam suatu organisasi.

Indikatornya adalah :

- a. Ketrampilan teknis.
- b. Ketrampilan hubungan kemanusiaan.
- c. Ketrampilan konseptual.

(Robbins, 1991:535)



3. Kesesuaian kemampuan ( $X_3$ ), merupakan suatu kompetensi yang diperlihatkan dalam kinerja melalui perilaku yang dapat diamati pada suatu hasil yang diamati.

Indikatornya adalah :

- a. Kemampuan intelektual
- b. Kemampuan fisik

(Bernardin dan russel, 1993:111)

4. Kesesuaian sikap ( $X_4$ ), merupakan sejauh mana tugas dan tanggung jawab yang diemban dianggap menarik/tidak menarik (disukai/tidak disukai) oleh karyawan.

Indikatornya adalah :

- a. Kepuasan kerja
- b. Keterlibatan kerja
- c. Komitmen organisasi

(Robbins, 1994:163)

- b. Variabel Terikat

Prestasi kerja karyawan ( $Y$ ), adalah hasil kerja seseorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan sikap demi tercapainya tujuan organisasi.

Indikatornya adalah sejauh mana karyawan berhasil mengerjakan tugas-tugasnya dengan sesuai dengan standar (Dharma, 1994:55)

- a. Kuantitas

Artinya jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses/pelaksanaan kegiatan (jumlah yang dihasilkan).

## b. Kualitas

Artinya mutu yang dihasilkan. Pengukuran ini berkaitan dengan bentuk keluaran dan mencerminkan seberapa baik penyelesaiannya.

## c. Ketepatan Waktu

Artinya sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ini menentukan ketepatan waktu dalam pengeluaran suatu kegiatan.

Dari penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dibuat matrik konsepnya seperti pada tabel 1.

**Tabel 1. Matrik Konsep**

Variabel	Indikator	Pustaka
Kesesuaian Pengetahuan (X1)	Tingkat pendidikan dan pengetahuan akan tugas.	Pengetahuan mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu. Pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal, membaca buku dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya (Bernardin dan Russel, 1993:111)
Kesesuaian Ketrampilan (X2)	Ketrampilan teknis, Ketrampilan kberhubungan, dan Ketrampilan konseptual.	Ketrampilan membutuhkan suatu praktek dimana semakin seorang karyawan banyak melakukan praktek maka semakin baiklah ketrampilan yang dimilikinya. (Bernardin dan Russel, 1993:111). Menurut Robbins (1991:535), ketrampilan dibagi menjadi 3 yaitu: Ketrampilan teknis, merupakan kemampuan menerapkan pengetahuan khusus atau spesialisasi. Ketrampilan berhubungan, merupakan kemampuan bekerjasama dengan memahami dan memotivasi orang lain, baik perorangan maupun kelompok. Ketrampilan konseptual, merupakan kemampuan mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi yang rumit.
Kesesuaian Kemampuan (X3)	Kemampuan Intelektual dan Kemampuan Fisik.	Merupakan suatu kompetensi yang diperlihatkan dalam kinerja melalui perilaku yang dapat diamati atau seluruh perilaku mengarah pada suatu hasil yang diamati. Kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. (Bernardin dan Russel, 1993:111).

Kesesuaian Sikap (X4)	Sikap dari karyawan	sikap adalah pernyataan evaluatif yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai suatu obyek, orang atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu.
Prestasi Kerja (Y)	Kuantitas	Artinya jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses/pelaksanaan kegiatan (jumlah yang dihasilkan). (Dharma, 1991: 55)
	Kualitas	Artinya mutu yang dihasilkan. Pengukuran ini berkaitan dengan bentuk keluaran dan mencerminkan seberapa baik penyelesaiannya.
	Ketepatan Waktu	Artinya sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ini menentukan ketepatan waktu dalam pengeluaran suatu kegiatan.

Berdasarkan konsep di atas, maka definisi dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah seperti pada tabel 2.

**Tabel 2. Konsep, Variabel, Indikator, Item**

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Penempatan Karyawan	Kesesuaian Pengetahuan	Latar belakang pendidikan karyawan yang sesuai dengan bidang pekerjaan.	1. Kesesuaian penempatan dengan latar belakang pendidikan formal 2. Kesesuaian penempatan dengan pendidikan non formal.
		Pengetahuan dalam menyelesaikan tugas	1. Paham tentang prosedur pelaksanaan tugas. 2. Paham tentang aturan-aturan yang berkaitan dengan tugas.
	Kesesuaian ketrampilan	Ketrampilan teknis	1. Dapat menggunakan peralatan yang tersedia 2. Dapat menerapkan teknik yang dikuasai.
		Hubungan kemanusiaan	1. Dapat bekerjasama dengan karyawan lain.
		Ketrampilan konseptual	1. Berani menanggung resiko dalam pekerjaan
	Kesesuaian kemampuan	Kemampuan intelektual	1. Kreativitas dalam pemecahan masalah 2. Kemampuan mengatasi hambatan pekerjaan
		Kemampuan Fisik	1. Cekatan 2. Tidak mudah lelah
	Kesesuaian sikap	Kepuasan Kerja	1. Posisi dan jabatan Sesuai dengan keinginan
		Keterlibatan Kerja	1. Selalu rajin masuk kerja

		Komitmen Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>Selalu mematuhi peraturan perusahaan</li> <li>Kesediaan untuk ditempatkan</li> </ol>
Prestasi kerja	Prestasi kerja karyawan	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>Dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar jumlah yang ditetapkan perusahaan</li> </ol>
		Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan</li> </ol>
		Waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan perusahaan.</li> </ol>

### 3.5.3 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, Skala yang dipergunakan dalam pengukuran variabel adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2002:73), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dapat diberi skor dengan perincian sebagai berikut :

**Tabel 3. Penentuan skor jawaban responden**

No	Jawaban responden	Skor
1	Sangat setuju, sangat sesuai, sangat paham, sangat mampu, sangat rajin.	5
2	Setuju, sesuai, paham, mampu, rajin.	4
3	Ragu-ragu	3
4	Kurang setuju, kurang sesuai, kurang paham, kurang mampu, kurang rajin.	2
5	Sangat tidak setuju, sangat tidak sesuai, sangat tidak paham, sangat tidak mampu, sangat tidak rajin	1

Skor penilaian ini diberikan untuk pernyataan mendukung yang positif dan nilai terbalik jika pernyataan mendukung yang negatif.

### 3.6 Validitas dan Reliabilitas

#### 3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. (Arikunto 2002:144-145).

Uji validitas ini menggunakan analisa SPSS 15 *for windows*. Instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai korelasinya lebih besar dari 0,3 (Masrun Dalam Sugiono,2002:106)

Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - \sum x^2} \sqrt{n \sum y^2 - \sum y^2}}$$

Dimana :

- $r_{xy}$  = Nilai korelasi
- n = Jumlah responden/ sampel
- x = skor item x
- y = skor item y

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, uji reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Arikunto (2002 : h. 154) menjelaskan bahwa reliabilitas mengandung pengertian sebagai suatu instrument cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. pendapat diatas dapat diartikan bahwa reliabilitas sebagai alat ukur untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya. Pengukuran reliabilitas terhadap variabel dilakukan dengan menggunakan teknik *alpha cronbach* dengan bantuan program SPSS 15 *for windows*. Pada teknik *alpha cronbach* kriteria yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas adalah besarnya nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6 (Sekaran,2003:311). Rumus *alpha cronbach* menurut Arikunto (2002:171) adalah sebagai berikut :

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan

r = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = varians total

### 3.7 Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah seluruh responden terkumpul. Menurut Singarimbun (1995: h.42) analisis data dalah

proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.

### 3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2004 : h. 240) analisis ini merupakan suatu proses untuk mengukur pengaruh dari sebuah variabel bebas terhadap satu variabel terikat, sedangkan rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (prestasi kerja)

a = Konstanta regresi berganda

$b_1, b_2, b_3, b_4$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Variabel pengetahuan

$X_2$  = Variabel ketrampilan

$X_3$  = Variabel pengetahuan

$X_4$  = Variabel sikap

e = error (variabel bebas lain di luar regresi).

### 3.7.2 Uji Hipotesis

#### 3.7.2.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan antara variabel bebas (Kesesuaian pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan kesesuaian sikap ) terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan) dalam model regresi berganda. Untuk menguji signifikan koefisien regresi berganda digunakan uji F dengan tingkat kepercayaan 95% dengan tingkat penyimpangan 5% dengan rumus :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / n - k}$$

Keterangan :

F =  $F_{\text{hitung}}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{\text{tabel}}$

$R^2$  = Koefisien determinan

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Hipotesis untuk uji F adalah sebagai berikut :

$H_0$  : Secara simultan, variabel bebas ( kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian sikap ) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan).

$H_a$  : Secara simultan, variabel bebas (kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian sikap ) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan).

Seluruh rangkaian proses analisis yang telah diuraikan sebelumnya dapat dilakukan melalui program SPSS 15 *for windows* yang dalam hal ini akan membantu menyelesaikan formulasi sebagaimana telah diuraikan sebelumnya.

Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan  $F_{\text{hitung}}$  dan  $F_{\text{tabel}}$  :

a. Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  :  $H_0$  ditolak

b. Jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  :  $H_0$  diterima.

### 3.7.2.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial atau untuk mengetahui pengaruh parsial antara masing-masing variabel bebas



terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh besar terhadap variabel terikat. Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Menurut Hasan (2006: 108) rumus yang digunakan :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Dimana  $b_i$  = koefisien regresi

$S(b_i)$  = standar error koefisien regresi.

Berdasarkan rumus diatas hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut

$H_0$  : variable bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variable terikat.

$H_1$  : variable bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variable terikat.

Penolakan atau penerimaan terhadap hipotesis berdasarkan pada ketentuan sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

### 3.7.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

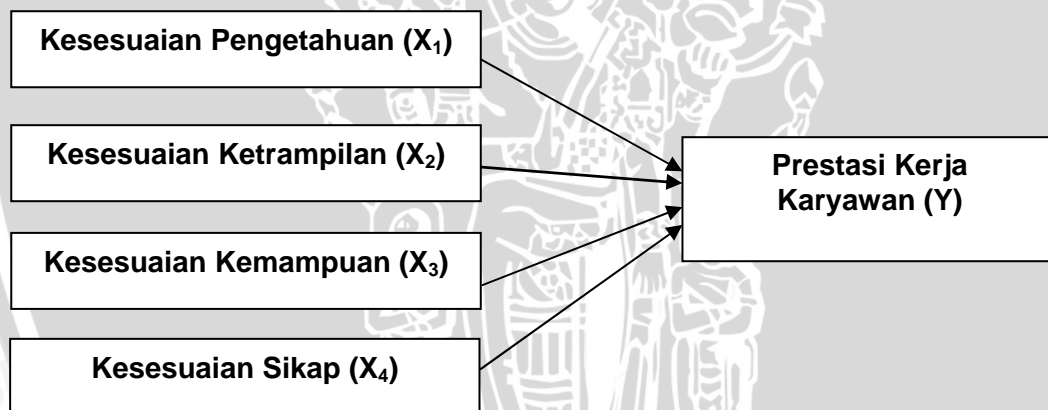
Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah besaran yang digunakan untuk menunjukkan sampai seberapa jauh variabel terikat dijelaskan oleh variabel bebas. Semakin tinggi  $R^2$  maka makin baik model tersebut dalam kemampuan menerangkan variabel terikat (Ananta, 1987).

### 3.8 Hipotesis

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja, hal ini untuk mengukur sejauh mana prestasi kerja dapat ditingkatkan dan dipertahankan melalui penempatan sesuai dengan standar perusahaan. Dalam pelaksanaan penempatan harus ada kesesuaian antara pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan sikap karyawan dengan tugas yang akan dilaksanakannya.

Menurut Kerlinger sebagaimana telah dikutip Singarimbun dan Effendi (1995), pengertian hipotesis adalah kesimpulan sementara atau proporsi tentatif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih

Dari uraian sebelumnya, maka dapat dirumuskan sebuah model hipotesis sebagai berikut :



Diduga ada pengaruh dari variabel kesesuaian pengetahuan ( $X_1$ ), Kesesuaian ketrampilan ( $X_2$ ), Kesesuaian Kemampuan ( $X_3$ ), dan kesesuaian sikap ( $X_4$ ), terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

## BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

#### 4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

Perusahaan pembekuan udang PT. Bumi Menara Internusa Dampit adalah cabang dari PT. Bumi Menara Internusa Surabaya yang didirikan pada tanggal 11 November 1992. Berlokasi di jalan pahlawan No 1-3 Kec. Dampit, Kabupaten Malang. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pengolahan udang beku di wilayah Jawa Timur.

Perusahaan ini merupakan perusahaan JOB ORDER dimana produk yang dibuat disesuaikan dengan permintaan pembeli. PT. BMI berfokus pada udang beku sebagai hasil produksinya, dengan rata-rata produksi perhari mencapai 12 ton produk jadi. Bahan baku yang digunakan berasal dari supplier di Sumbawa, situbondo, Lampung, Banyuwangi, Puger, Tuban, Lombok, Bali, Cirebon, Malang selatan.

Produk-produk yang dihasilkan PT. BMI Dampit antara lain : HO (Head On), HL (Head Less), PUD (Peeled Undeveined), PND (Peeled N Deveined), PDTO (Peeled Deveined Tail On), PTO (Peeled Tail On), BTO (Butterfly Tail On), dan Sushi Ebi), dengan pasar ekspor meliputi USA, Eropa, Jepang, Australia, Hongkong dan Taiwan.

#### 4.1.2 Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan dekat dengan tempat tinggal masyarakat Kecamatan Dampit yang mayoritas merupakan tenaga kerja dari PT. Bumi Menara Internusa Dampit ini sendiri, sehingga para pekerja tidak kesulitan dalam hal transportasi. Untuk memperlancar proses produksi dan mempermudah komunikasi pihak perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas diantaranya PLN, telepon, dan air dari PDAM.

Lokasi penting bagi perusahaan, karena akan mempengaruhi kedudukan perusahaan dalam persaingan dan menentukan kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Tujuan penentuan lokasi suatu perusahaan/pabrik dengan tepat ialah untuk dapat membantu perusahaan atau pabrik berproduksi atau beroperasi dengan lancar, efektif dan efisien. Ini berarti bahwa dalam menentukan lokasi perusahaan perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya biaya produksi dan biaya distribusi dari barang-barang dan jasa yang dihasilkan sehingga biaya-biaya ini menjadi biaya yang serendahnya. Akan tetapi hal ini hendaknya sekaligus dapat memenuhi sasaran penjualan dalam arti dapat menyediakan dan menyerahkan barang-barang tepat pada waktunya dengan jumlah, kualitas serta harga yang layak dan masih dapat keuntungan (Assauri, S., 1999).

PT. BMI Dampit terletak di jalan Pahlawan No. 1-3 Dampit, dengan luas bangunan 10.000m<sup>2</sup> dan luas tanah 25.000m<sup>2</sup>, area proses 9.000m<sup>2</sup>. Pemilihan lokasi sangat penting karena berhubungan dengan biaya produksi, tenaga kerja, transportasi, distribusi dan juga limbah produksi. Faktor-faktor lain yang dipertimbangkan dalam pemilihan lokasi perusahaan adalah :

- Lokasi pabrik berdekatan dengan jalan utama sehingga memudahkan proses transportasi
- Perluasan pabrik masih memungkinkan untuk dilakukan karena di daerah tersebut masih tersedia tanah yang luas dan murah.
- Tersedianya air bersih yang melimpah dan murah.
- Dekat dengan pemukiman penduduk sehingga tenaga kerja mudah diperoleh.

Adapun batas-batas wilayah dari perusahaan tersebut adalah :

- Sebelah utara, berbatasan langsung dengan jalan segaluh
- Sebelah Selatan, berbatasan langsung dengan pemukiman penduduk
- Sebelah barat, berbatasan dengan jalan mataram
- Sebelah timur, berbatasan dengan jalan pahlawan.

#### 4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

PT. Bumi Menara Internusa (BMI) mempunyai visi menjadi pimpinan di industri pengolahan udang di Asia.

Misi yang ingin dicapai oleh PT. Bumi Menara Internusa (BMI) adalah :

Menyediakan pruduk yang berkualitas dan aman sesuai persyaratan pelanggan dengan harga yang kompetitif

Mengutamakan kepuasan pelanggan secara menyeluruh dengan memberikan pelayanan yang terbaik dan prima

Memimpin dalam bidang inovasi, kualitas dan efisiensi proses

Menjaga keseimbangan antara keuntungan dan pengembangan kualitas

Memiliki tanggung jawab sosial dan ramah lingkungan

Untuk mencapai Visi yang diharapkan, perusahaan terus menerus melakukan peningkatan dalam bidang pelanggan dan pengembangan SDM sehingga tetap dapat memenuhi permintaan pelanggan. PT.BMI Dampit telah mendapatkan beberapa sertifikat internasional, diantaranya pada tahun 1997 perusahaan ini mendapat sertifikat HACCP, tahun 2003 perusahaan ini mendapat sertifikat ISO 9001 : 2000, dan pada tahun 2005 telah mendapatkan sertifikat BRC. Dengan 3 semboyan :

- Brand Image : Produk BMI memiliki kesan yang baik di mata pelanggan maupun masyarakat

- Market Leader : Produk BMI mampu menguasai pasar baik pasar dalam negeri maupun Internasional.
- Internal External Customer Satisfaction : Mampu memberikan kepuasan pelanggan baik pelanggan internasional maupun eksternal.

Diharapkan PT. BMI Dampit mampu bersaing dengan Negara lain untuk memberikan produk yang berkualitas.

#### 4.1.4 Tata Letak Perusahaan

Perusahaan ini memiliki tiga lantai, pada lantai dasar atau bawah tanah merupakan tempat cold stroge yang kedua karena cold stroge yang satunya ada dilantai pertama, pada lantai pertama merupakan tempat proses produksi yang terdiri dari ruang proses, ruang packing, ruang pengawas, gudang penyimpanan plastik dan peralatan, ruang penerimaan bahan baku, ruang penyimpanan beku, kamar mandi karyawan, ruang mekanik, pabrik es, IPAL (Instalasi Pengolahan Air Limbah), tempat parkir kendaraan, ruang istirahat karyawan, kantin, ruang kesehatan, ruang personalia, ruang tamu dan pos keamanan. Sedangkan pada lantai dua merupakan ruang pembelian, dapur, ruang pertemuan (*meeting room*), musholla dan tempat ganti karyawan dan juga tempat proses produksi.

Pintu masuk ke ruangan dilengkapi dengan tirai plastik ini bertujuan supaya udara dari luar ruang produksi tidak langsung masuk ke dalam ruang proses. Sebelum masuk semua karyawan harus membersihkan tangan supaya higienes dengan sabun, air dingin maupun hangat yang sudah disediakan di semua tempat sebelum masuk proses produksi. Ventilasi terdapat di dinding dengan ketinggian  $\pm 3$  meter dari lantai yang terbuat dari kaca. Penerangan menggunakan lampu TL (Tube Lamp) yang terbagi merata pada setiap bagian pembekuan yang ada di atas maupun yang berada beberapa centimeter dari

proses. Suhu ruangan termasuk dingin karena dalam semua proses membutuhkan es untuk menjaga mutu dari udang tapi setiap karyawan diberikan pakaian seragam dan sepatu bot untuk menjaga kondisi tubuh dari rasa dingin.

#### 4.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan

Dalam suatu Organisasi segala aktivitasnya berhubungan dengan orang-orang yang melakukan aktivitasnya. Makin banyak kegiatan yang dilakukan makin kompleks juga hubungan-hubungan yang ada. Untuk itu diperlukan suatu bagan yang menggambarkan tentang hubungan masing-masing bagian dari berbagai kegiatan atau fungsi.

Struktur organisasi PT. Bumi Menara Internusa Dampit adalah struktur organisasi line (garis) dan staff. Deferensiasi fungsional ke bawah dan ke luar menghasilkan organisasi Lini dan Staf. Sebagian besar organisasi perusahaan kecuali yang amat kecil mempunyai bentuk struktur ini. Masalah-masalah manajemen telah menjadi cukup kompleks sehingga dengan demikian perhatian tenaga yang dianggap ahli akan memberikan hasil yang lebih efektif dalam bidang-bidang yang dipilih. Tenaga ahli ini diperkenalkan kedalam organisasi dengan cara memberikan kemudahan (fasilitas) atau nasehat, (Flippo, 1996 : h. 108).

Menurut Siagian, Sondang P. (2003) strktur organisasi line (garis) dan staff adalah suatu bentuk organisasi yang hubungannya bersifat langsung (face to face) dengan 2 kelompok besar yang dalam organisasi yaitu kelompok orang yang melakukan tugas pokok organisasi untuk mencapai tujuan dikenal kelompok line, kelompok orang yang menunjang pelaksana tugas pokok baik oleh keahlian, nasehat kepada unit operasional dikenal kelompok staff.

Adapun struktur organisasi pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit dapat dilihat pada gambar 2.

Berikut ini dikemukakan mengenai tugas-tugas untuk masing-masing bagian yang ada di perusahaan:

**1. General Manager**

Bertugas merencanakan, mengatur dan mengkoordinasikan, mengendalikan serta melakukan peningkatan terus menerus dalam semua bidang dalam proses penyelesaian order pemasaran. Menjamin pelaksanaan order pemasaran dapat diselesaikan dengan kualitas, kuantitas dan waktu yang diperlukan sesuai dengan order marketing berdasarkan penerapan HACCP, SSOP dan GMP.

**2. Vice General Manager**

Bertugas melakukan fungsi pengawasan terhadap keseluruhan system kerja dan pengawasan mutu produk mulai dari tahap persiapan sampai dengan finish product

**3. Bagian Quality Control (QC/QA)**

Bertugas membuat, mengembangkan dan mengkoordinasikan pelaksanaan system sehingga menghasilkan produk yang bermutu dan aman. Mengendalikan pelaksanaan inspeksi, mengendalikan produk tidak sesuai, dan pengendalian alat pantau dan kuran, serta sanitasi ruang proses berdasarkan system HACCP dan system lain yang dipersyaratkan oleh pelanggan.

**4. Bagian Kesehatan**

Merupakan bagian yang bertugas melayani karyawan yang berhubungan dengan masalah kesehatan. Dengan tujuan mencegah dan mengurangi terjadinya penyakit akibat kerja, serta menjaga kesehatan karyawan.



#### 5. Sekretaris General Manager

Bertugas sebagai saluran informasi, pengarsipan, penjadwalan meeting, kegiatan General Manager, pemeriksaan dokumen dan penyambutan tamu kantor.

#### 6. Bagian PPIC

Bertugas mengatur, mengkoordinasi dan mengendalikan system kerja antara PPIC, Cold storage dan IC (Inventor control).

#### 7. Bagian Human Resource Development

merupakan bagian yang bertugas melaksanakan seluruh fungsi Sumber Daya Manusia dari proses rekrutmen, seleksi dan pengembangan ketrampilan, pengetahuan dan motivasi kerja serta aktivitas mental bagi seluruh karyawan perusahaan. Dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dengan menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas.

#### 8. Bagian Personalia

Merupakan bagian yang bertugas menjaga dan meningkatkan tata tertib, kedisiplinan dan produktivitas kerja karyawan. Dengan tujuan terciptanya kondisi kerja yang harmonis dan stabil serta produktivitas kerja yang tinggi yang akhirnya menghasilkan produk yang berkualitas sesuai standart.

#### 9. Bagian Umum

Merupakan bagian yang bertugas merencanakan, mengatur, dan mengontrol semua unit pada bagian umum, untuk mendukung proses produksi agar lebih maksimal serta menangani dampak lingkungan yang ditimbulkannya. Dengan tujuan merencanakan, mengkoordinir, serta memaksimalkan produktivitas kerja semua unit yang ada di bagian umum.

**10. Bagian Pembelian NBB (Non Bahan Baku)**

Merupakan bagian yang bertugas menerima order permintaan pembelian dan approval ke General Manager, mengecek atau mengkonfirmasi spesifikasi barang kebutuhan, dan melakukan pemilihan dan pembelian barang yang dibutuhkan.

**11. Bagian Bengkel**

Merupakan bagian yang mengkoordinir semua unit kerja agar dapat mendukung kelancaran proses produksi. Dengan tujuan agar kegiatan produksi dan komunikasi berjalan lancar.

**12. Bagian Elektronik Data Processing (EDP)**

Bertugas melaksanakan semua fungsi elektronik data processing termasuk didalamnya pengembangan teknologi informasi dan technical support. menjaga keamanan data-data elektronik (database dan non database).

**13. Bagian Operational System Data (OSD)**

Merupakan bagian yang mensupport kegiatan proses di perusahaan, terutama system pekerjaan, efisiensi pengembangan system proses produksi dengan mendesain materi pelatihan ketrampilan proses produksi, memonitor hasil pelatihan dan pengembangan, membuat analisa hasil kegiatan setiap departemen, dan pelatihan ketrampilan karyawan.

**14. Bagian Gudang**

Bertugas untuk mengontrol material packing, bahan kimia dan sparepart teknik, kebenaran dan keamanan hasil kerja. Tujuannya menghasilkan pelayanan terhadap packing material berdasarkan rencana kerja.

#### 4.1.6 Klasifikasi Tenaga Kerja

PT. Bumi Menara Internusa Dampit yang bergerak dalam proses pembekuan udang yang membutuhkan tenaga kerja yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Dimana tenaga kerja sebagai pendukung utama dalam proses produksi sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Semakin berkembangnya atau besar kecilnya perusahaan maka tenaga kerja yang dibutuhkan akan berpengaruh juga. Begitu pula dengan kebutuhan peralatan-peralatan dan mesin yang digunakan.

Tenaga kerja yang ada di PT. Bumi Menara Internusa Dampit ini terdiri dari empat golongan yaitu :

##### Tenaga Kerja Borongan

Tenaga kerja yang sistem kerja tidak tentu atau pada waktu tertentu yang diperlukan oleh perusahaan yaitu pada saat bahan baku yang tersedia dalam jumlah banyak. Sedangkan sistem pembayarannya berdasarkan hasil kerja yang diperoleh. Tenaga kerja borongan langsung berhubungan dengan proses produksi sebagai upaya untuk mencegah terjadinya penurunan mutu atau kerusakan bahan baku yang jumlahnya banyak.

##### Tenaga kerja bulanan

Tenaga kerja yang telah menjadi tenaga kerja tetap di PT. Bumi Menara Internusa Dampit dan sistem pembayarannya setiap bulan sekali. Karyawan bulanan ini memiliki keahlian dibidangnya yang terdiri dari bagian pembelian, bagian personalia, bagian kesehatan, bagian HRD, bagian pemasaran, satpam dan bagian yang lainnya.

##### Tenaga kerja harian atau mingguan

Tenaga kerja yang sistem pembayarannya dilakukan setiap satu kali seminggu setiap hari sabtu. Karyawan harian ini kerjanya berhubungan langsung dengan proses produksi.

Tenaga kerja kontrak

Tenaga kerja kontrak ini dibagi menjadi 3 golongan sesuai dengan tingkat golongan tenaga kerja yang ada di PT. Bumi Menara Internusa Dampit. Ada yang dimasukkan ke tenaga kerja harian, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja tetap. Pembagian ini dilihat dari tingkat pendidikan maupun pengalaman yang dimiliki oleh semua karyawan kontrak ini. Untuk sistem penggajiannya mengikuti penempatan di golongan yang mana. Tenaga kerja kontrak ini, dikontrak selama 6 bulan setelah itu bisa mengikuti tes ulang untuk dikontrak lagi. Ini disebabkan karena di PT. Bumi Menara Internusa II sudah tidak ada penerimaan tenaga kerja yang bersifat tetap.

#### **4.1.7 Perekrutan Tenaga Kerja**

Penarikan (rekrutmen) atau pengadaan tenaga kerja yang ada pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit, perekrutan tenaga kerja dilakukan dengan dua sumber yakni perekrutan didalam perusahaan terutama dalam rekomendasi tenaga kerja yang ada tinggal menaikkan kejenjang yang lebih tinggi daripada jabatan sebelumnya (Promosi) atau memindahkan tenaga kerja ke jabatan yang berbeda tapi masih dalam satu tingkatan (Mutasi), atau memindahkan karyawan ke bagian lain dengan jabatan yang berbeda (Demosi).

Selain dari perekrutan melalui dalam perusahaan juga dilakukan perekrutan dari luar perusahaan yaitu penduduk sekitar dan melalui iklan yang ditempel di kampus-kampus.

Penerimaan tenaga kerja melalui iklan ini pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit, harus memilih calon tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi dan kecapakan yang diperlukan, dapat ditentukan secara selektif. Namun, biasanya penerimaan yang sering dilakukan pada perusahaan lebih memprioritaskan rekomendasi orang lama yang masih satu tingkatan

dibandingkan orang baru yang belum mengerti kondisi lingkungan internal perusahaan dan hal ini juga baik sebagai motivasi tenaga kerja dalam meniti karir diperusahaan.

#### 4.1.8 Penyusunan Tenaga Kerja

penyusunan tenaga kerja pada tiap bagiannya perlu adanya seleksi tenaga kerja setelah itu barulah tenaga kerja tersebut ditempatkan sesuai bidang keahliannya masing-masing, berikut penjelasan mengenai hal tersebut.

##### a. Seleksi Tenaga Kerja

Adapun seleksi tenaga kerja, prosedur yang digunakan oleh PT. Sri Gunting adalah sebagai berikut :

##### 1. Pemeriksaan Persyaratan Administrasi

Seleksi administrasi meliputi surat lamaran beserta lampirannya. Lamaran ditujukan kepada PT. Bumi Menara Internusa Dampit, lamaran diantarkan sendiri ataupun dapat melalui pos yang kemudian oleh pihak perusahaan akan ditampung terlebih dahulu.

Syarat tenaga kerja yang diterima PT. Sri Gunting sebagai berikut :

- A. Berusia minimal 18 tahun
  - B. Minimal tamat sLTA untuk level operator, kecuali untuk bagian sanitasi dapat minimal lulus SLTP atau dengan pertimbangan tertentu, Minimal D3 untuk level supervisor – manager.
  - C. Tinggi badan minimal 150 cm untuk wanita dan 155 cm untuk pria.
  - D. Berbadan sehat.
  - E. Berkelakuan baik
- ##### 2. Saringan Pendahuluan

Dilakukan pemisahan berkas lamaran para pelamar yang memenuhi syarat dan tidak memenuhi syarat. Para pelamar yang tidak memenuhi syarat

akan diberitahukan melalui surat dan bagi pelamar yang memenuhi syarat akan dipanggil untuk mengikuti test selanjutnya pada tanggal yang sudah tercantum pada pengumuman.

### 3. Test Kesehatan dan tes warna

Tes ini dimaksudkan untuk mengetahui kondisi kesehatan calon karyawan serta untuk mengetahui hasil dari tes warna.

### 4. Test Psikologi

Test ini diadakan dengan maksud untuk mengetahui keadaan iri serta kesanggupan para calon tenaga kerja dalam memangku pekerjaan yang akan diserahkan kepadanya. Test ini dilakukan pada tenaga kerja administrasi sedangkan para buruh harian tidak dilakukan.

### 5. Wawancara

Wawancara ini adalah satu proses tanya jawab yang dilakukan untuk mencari dan mendapatkan bahan yang lebih mendalam mengenai motif yang menjadi keyakinannya, apa yang menjadi harapan, cita-citanya dan sebagainya.

### 6. Penetapan Calon

Berdasarkan informasi yang didapatkan pada test, maka akan diambil keputusan serta alternatif yang akan diterima.

### 7. Penetapan Pelamar yang Diterima

Setelah prosedur seleksi tenaga kerja tersebut dilaksanakan, manajer tenaga kerja dapat mengumumkan hasil seleksi mengenai tenaga kerja yang lolos seleksi melalui surat panggilan.

### 8. Pelatihan karyawan baru

Pelatihan ini dilakukan untuk memberikan gambaran dan percobaan kepada karyawan sebagai sosialisasi dari pekerjaan yang akan dikerjakan mereka.

#### 9. Masa Kontrak

Masa kontrak yaitu perjanjian kerja waktu tertentu kepada karyawan baru.

#### b. Penempatan Tenaga Kerja

Setelah adanya seleksi tenaga kerja selanjutnya adalah penempatan karyawan pada posisi yang telah ditentukan yang sesuai dengan hasil yang telah diperoleh dari proses seleksi tenaga kerja.

#### 4.1.9 Jadwal dan Jam Kerja Karyawan

PT. Bumi Menara Internusa Dampit Memberlakukan jam dan hari kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4 . Hari dan Jam Kerja Karyawan**

Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat
Senin – Kamis	07.00 – 12.00 13.00 – 15.00	12.00 – 13.00
Jumat	07.00 – 11.30 13.00 – 15.00	11.30 – 13.00
Sabtu	07.00 – 13.30	12.00 – 13.00

Sumber : PT. Bumi Menara Internusa Dampit 2008

Diluar jam kerja yang ada pada tabel 4, disebut dengan jam lembur apabila bahan bakunya banyak untuk mencegah penurunan mutu atau kerusakan bahan baku.

Untuk kerja shiff dibagi menjadi dua tingkat yaitu shiff II dan shiff III dapat dilihat pada tabel 5 dan 6.

**Tabel 5. Jam kerja untuk kerja shift II karyawan**

Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat
Senin – Jum'at	15.00 – 17.30	17.30 – 18.30
	18.30 – 23.00	
Sabtu	15.00 – 17.30	17.30 – 18.30
	18.30 – 21.00	

Sumber : PT. Bumi Menara Internusa Dampit 2008

**Tabel 6. Jam kerja untuk kerja shift III karyawan**

Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat
Senin – Jum'at	23.00 – 03.00	03.00 – 04.00
	04.00 – 07.00	
Sabtu	23.00 – 03.00	03.00 – 04.00
	04.00 – 05.00	

Sumber : PT. Bumi Menara Internusa Dampit 2008

Dalam meningkatkan disiplin kerja para karyawan, PT. Bumi Menara Internusa II dampit mempunyai peraturan atau tata tertib tersendiri. Peraturan atau tata tertib yang berlaku antara lain :

1. Memberlakukan program 5 R yaitu :

Ringkas : membedakan barang yang berguna dan barang yang tidak berguna

Rapi : tiap barang mempunyai tempat sendiri sehingga mudah ditemukan

Resik : menyingkirkan sampah/kotoran sehingga menciptakan area yang bersih.

Rawat : menjaga/memelihara kondisi 3 R sebelumnya.

Rajin : perilaku kerja karyawan yang lebih baik.

2. Memberikan kartu absen (*check lock*), yang berfungsi untuk memantau masuk-keluarnya para karyawan.



3. Memberikan teguran bagi karyawan melanggar peraturan yang ada diperusahaan. Apabila karyawan melanggar peraturan sebanyak yang sudah ditentukan akan diberikan surat peringatan atau bahkan bisa dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) jika pelanggaran yang dilakukan karyawan sangat fatal.

#### 4.1.10 Saranan dan Prasarana Perusahaan

Saranan dan prasarana yang digunakan dalam proses produksi di PT.

Bumi Menara Internusa Dampit sebagai berikut :

- a. Mesin Contact Plate Freezer (CPF)  
Mesin pembekuan yang dilengkapi dengan plat-plat pendingin dengan dialiri refrigerant Amoniak. CPF kapasitas besar dapat menampung 2 ton.
- b. Mesin Air Blast Freezer (ABF)  
Mesin pembeku yang didalamnya terdapat pipa-pipa refrigerant dan kipas angin (blower) yang berfungsi untuk mensirkulasi udara dingin ke sekitar produk.
- c. Cold Storage  
Ruang yang digunakan untuk menyimpan produk-produk beku selama menunggu permintaan terhadap produk. Cold Storage di PT. Bumi Menara Internusa II Dampit berjumlah 2 buah, satu berada di lantai dasar dan cold storage yang kedua berada di bagian bawah atau lantai bawah.
- d. Individual Q frezeer (IQF)  
Mesin yang digunakan untuk membekukan udang secara individual. Dalam satu long pan penempatan udang tidak di ada yang berdempetan atau secara terpisah-pisah.
- e. Mesin Grade

Digunakan untuk menyortir atau memisahkan udang berdasarkan size atau ukuran sesuai dengan besar kecilnya udang.

f. Mesin Cook

Mesin cook ini digunakan untuk memasak udang sesuai dengan pesanan.

g. Penghancur es

Berfungsi untuk menghancur es balok menjadi es curai.

h. Mesin pengepak (Claim)

Berfungsi untuk mengikat master carton dengan alat pengepres (*Strapping Band*). Mesin ini dioperasikan dengan menggunakan tenaga listrik.

i. Bak Plastik

Sebagai tempat penampungan udang yang akan diproses.

j. Keranjang plastik

Berguna sebagai wadah udang selama proses, yaitu penimbangan, penyortiran, pengangkutan, tempat pembuangan limbah padat udang, serta tempat hancuran es balok maupun es curia.

k. Pisau/gunting

Digunakan untuk membelah atau memotong udang.

l. Meja proses

Berfungsi untuk proses produksi baik sortir, penyusunan dan pengemasan

m. Long pan

berfungsi untuk menyusun tumpukan udang yang akan dibekukan.

n. Kereta dorong

Berfungsi untuk membawa bok udang yang akan diproses atau dibekukan.

Mengangkut produk yang disimpan dari ruang packing ke cold storage serta membawa es dari ruang penyimpanan es.

o. Selang yang berfungsi untuk mengalirkan air ke tempat produk dan membersihkan meja tempat proses.

p. Timbangan

Digunakan untuk menimbang berat bahan baku yang diterima di ruang penerimaan dan untuk menimbang udang sebelum dan sesudah sortasi.

q. Bahan pengemas terdiri dari :

Plastik sesuai dengan jenis produk atau pesanan yang dilengkapi dengan jenis produk, masa tenggang atau tanggal produksinya.

Kardus disebut juga master carton. Kardus yang dipakai berlogo PT. Bumi Menara Internua Dampit, dilengkapi dengan ukuran yaitu berat jenis, proses produksinya dan waktu produksinya.

r. Bahan penunjang lainnya

Air digunakan untuk mencuci udang maupun peralatan-peralatan produksi yang kotor

Es, digunakan untuk menjaga udang selama proses produksi berlangsung bahan baku (udang) harus selalu dalam kondisi dingin.

#### 4.1.11 Proses Produksi

Dalam proses pembekuan udang yang dilakukan di PT. Bumi Menara Internusa Dampit, yang meliputi pengadaan bahan baku, penerimaan, penimbangan (*weighting*), pencucian (*washing*), potong kepala, bersih usus, grade, sortir, pengupasan kulit, rendam, cooking, penyusunan, pembekuan (*freezing*), pengepakan (*packing*) dan penyimpanan produk beku.

a. Pengadaan bahan baku

Bahan baku udang diperoleh dari beberapa tempat tidak hanya dari pulau Jawa saja tapi dari luar Jawa juga. Bahan baku yang digunakan berasal dari supplier di Sumbawa, Situbondo, Lampung, Banyuwangi, Puger, Tuban, Lombok, Bali, Cirebon, Malang selatan.

b. Penerimaan

Bahan baku dari supplier langsung didatangkan ke PT. Bumi Menara Internusa Dampit. Penerimaan terdiri dari 2 macam penerimaan yaitu penerimaan luar yang dari supplier langsung dicuci dan yang kedua penerimaan dalam yang langsung masuk keruang produksi yaitu bagian potong kepala.

#### **c. Pencucian**

Di PT. Bumi Menara Internusa Dampit, proses pencucian dilakukan sebanyak berapa kali proses atau selesai proses langsung dicuci yaitu pencucian waktu pembelian yaitu pada saat bahan baku dibongkar dari kendaraan, setelah potong kepala, sebelum dan sesudah proses grade, sesudah sortir, setelah pengupasan, pencucian sebelum timbang produk dan setelah dibekukan udang dicuci supaya kelihatan bening atau bagus pada proses IQF.

#### **d. Penimbangan**

Bahan baku yang sudah masuk ke dalam ruang proses langsung ditimbang berat kotoranya sebelum proses yaitu sebelum potong kepala, setelah potong kepala, setelah diproses dan pada saat packing.

#### **e. Potong kepala (PK)**

Setelah udang disortasi dan dicuci maka udang dibawa ke meja potong kepala. Potong kepala dilakukan dengan tangan tanpa alat bantu. Pada saat potong kepala, tangan pekerja harus benar-benar bersih dan setiap 10 – 40 menit sekali harus cuci tangan dengan air dingin dan air hangat yang sudah disediakan dan peralatan yang ada setiap 1 jam sekali disiram dengan air hangat. Udang yang dipotong kepalanya harus benar-benar bersih artinya tidak ada kaki jalan, genjer dan kulit kepala yang tertinggal. Hasil potong kepala dipisahkan menurut jenis, ukuran dan mutu harus sesuai dengan aturan yang ditentukan perusahaan.

#### **f. Grade**

Udang yang sudah dipotong kepala dibawa keruang berikutnya untuk melanjutkan proses-proses produksi yang lain. Proses grade ini menggunakan mesin yang sudah dirancang sedemikian rupa supaya udang-udang bias terpisah berdasarkan ukuran sesuai dengan besar kecilnya udang.

#### **g. Sortir**

Sortasi pada proses pembekuan ini dilakukan dengan dua jalan yaitu menggunakan tenaga mesin (mesin sortir) dan secara manual (tenaga manusia). Sortasi dengan mesin dilakukan apabila bahan baku yang datang banyak, sedangkan jika bahan baku yang datang tersebut sedikit maka menggunakan sortir manual. Sortasi pertama dilakukan di ruang pembelian, sortasi kedua dilakukan ebelum proses potong kepala, sortasi ketiga dilakukan oleh bagian koreksi, dimana udang yang disortasi sudah dikoreksi kembali berdasarkan mutu, jenis warna dan ukuran udang. Sedangkan sortasi terakhir dilakukan oleh bagian *cheking* yang bertugas memeriksa kembali hasil kerja karyawan apakah sudah benar-benar sesuai dengan ketentuan dan permintaan *buyer*.

#### **h. Pengupasan**

Diruang yang sama selain dilakukan potong kepala juga dilakukan pengupasan, untuk produk yang berbentuk *peeled* pengupasannya dilakukan sesuai dengan permintaan *buyer*. Biasanya untuk produk *peeled* dibutuhkan udang dalam kondisi tertentu, misalnya udang dari produk HL yang bermutu *second*, udang sedikit mengalami perubahan warna, lembek dan ekornya geripis. Adapun syarat-syarat pengupasan udang adalah sebagai berikut :

1. Dipastikan udang yang dikupas tidak meninggalkan sisa kaki dan sisa kulit yang menempel pada daging.
2. Untuk menghindari nilai penyusutan, pengupasan harus dilakukan dengan hati-hati agar ekor udang tidak terputus.

3. Pastikan pada saat pengupasan udang selalu dalam keadaan dingin (menggunakan rantai dingin) dengan suhu kurang dari 7°C.
4. Udang yang dikupas berbeda-beda, ada yang dikupas semua, yang dikupas dari ruas 1 sampai ruas 5, dan ruas ruas 1 sampai ruas 6.

**i. Penyusunan**

Sebelum melakukan aktivitas di bidang penyusunan, langkah pertama yang harus dilakukan adalah menyimpan *inner pan* dan *long pan* yang semuanya itu sudah dalam keadaan saniter. Tahapan kegiatan penyusunan meliputi penimbangan udang sesuai dengan ukuran yang akan disusun, menampung udang dalam *inner pan*, pemberian label ukuran dan penyusunan sesuai dengan jenis produk.

Udang yang sudah ditimbang segera disusun dalam *inner pan* yang berbentuk persegi panjang. Udang disusun secara berbaris dengan ekor dibagian tengah sehingga pangkal kepala udang tersusun rapi dibagian tepi. Penyusunan pada lapisan berikutnya disesuaikan dengan lapisan bawahnya. Udang yang berukuran kecil, pada lapisan tengahnya ditumpuk saja tanpa diatur secara berbaris.

**j. Pembekuan**

Pengemasan produk yang akan dibekukan dengan *plate freezer* harus dilakukan dengan teliti, yaitu harus teratur bentuknya tanpa adanya rongga-rongga udara di dalamnya. Pembekuan dengan *plate freezer* berjalan dengan cepat dan efisien khususnya untuk produk-produk yang dikemas. Produk jenis blok frozen membutuhkan waktu 3 – 4 jam dengan suhu -30°C.

**k. Pengemasan produk beku**

Pengepakan sangat penting artinya dalam dunia pengolahan sebab untuk memperoleh hasil akhir yang baik, sehingga tergantung dari pengolahan yang baik juga tergantung dari cara pengepakan. Pengepakan yang ceroboh atau

tidak memenuhi syarat yang sesuai dengan produk yang akan dipak akan mengakibatkan kerusakan.

Pengemasan yang baik adalah bahan pengemas yang digunakan harus memenuhi syarat yang telah ditentukan dan dapat diterapkan sesuai dengan jenis produk yang akan dikemas. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam pengepakan, wadah berfungsi sebagai :

- Menjaga produk olahan supaya jangan sampai rusak
- Memudahkan pengangkutan atau transportasi
- Memudahkan penyimpanan
- Memudahkan pengontrolan
- Untuk menarik konsumen
- Menjaga mutu serta kebersihan produk

#### **I. Penyimpanan beku**

Selama menunggu saat diekspor, produk disimpan dalam *cold storage* dengan suhu  $-20^{\circ}\text{C}$ . *Cold storage* tersebut dilengkapi dengan tiga buah cooling unit yang masing-masing mempunyai satu buah *blower* atau *air blast freezer*. Selama penyimpanan produk suhu *cold storage* diusahakan serendah mungkin, konstan serta dengan fluktuasi suhu sekecil mungkin. Perubahan fluktuasi suhu yang tinggi akibat pintu sering dibuka dan ditutup akan berpengaruh jelek terhadap mutu produk yang disimpan.

Didalam penyimpanan di *cold storage* di perusahaan ini diberikan tempat untuk menyusun master karton, sehingga udara dingin dapat disirkulasi dan berkontak langsung dengan setiap permukaan master karton. Penyusunan master karton di dalam *cold storage* disusun agak renggang dari lantai, dinding, dan langit-langit *cold storage* serta dilakukan terpisah berdasarkan jenis, mutu juga ukuran masing-masing produk beku. Hal ini untuk mempermudah

pelaksanaan ekspor dan untuk mengetahui persediaan produk beku yang ada dan yang sudah habis.

Pada waktu melaksanakan penelitian di PT. Bumi Menara Internusa Dampit ada 3 macam jenis produk dalam proses produksi. Diantaranya dalam bentuk Individual Qlick Freezing (IQF), Sushi Ebi (SE) dan Block bahan.

a. Individual Qlick Frezer (IQF)

Setelah mengalami proses awal sampai pada tahap pengupasan, dimulai proses dalam bentuk IQF. Proses IQF ini melewati beberapa tahap yaitu proses perendaman, proses cooking, penyusunan, freezing, packing dan terahhir cold strotage. Tahap-tahap proses dapat dijelaskan sebagai berikut :

Perendaman

Udang yang sudah dipilih untuk dijadikan IQF, direndam terlebih dahulu. Proses perendaman ini dilakukan di wadah yang sudah tersedia untuk proses rendam sambil di putar. Proses perendaman ini untuk memberikan rasa pada udang sesuai dengan pesanan, diputar berfungsi untuk meratakan dan membuat udang tercampur dengan rasa yang sudah ditambahkan.

Proses cooking

Proses cook ini menggunakan suhu 95° C - 100° C, udang dikatakan mateng pada suhu 73° C - 75° C. Udang yang sudah mengalami proses cook dikeluarkan dan disiram air kemudian diberi es.

Penyusunan

Udang yang sudah diberi es tadi di letakkan dalam long pan secara individual makanya proses ini disebut IQF.

Freezing

Kemudian difreezing dengan suhu - 30° C. Keluar dari proses freezing udang dipindahkan kekeranjang untuk ditimbang dan disiram supaya



udang kelihatan tidak pucat setelah dibekukan atau kelihatan bagus. Kemudian disusun lagi dalam long pan untuk dibekukan kedua kalinya.

#### Packing

Udang yang suda masuk kefreezer sebanyak 2 kali ditimbang untuk mendapatkan berat yang sama setiap bungkus. Produk IQF ini mempunyai pembungkus plastik yang sesuai dengan jenis produknya baru dimasukkan kekartus.

#### Cold storage

Menyimpan produk IQF ini untuk sementara sebelum dikirim dengan suhu  $\pm 2^{\circ}\text{C}$ .

#### b. Sushi Ebi (SE)

Proses sushi ebi ini dimulai dari perendaman juga setelah melalui proses awal sampai tahap pengupasan. Dimana tahap-tahap proses sushi ebi sebagai berikut : proses perendaman, cooking, proses pembentukan sushi ebi, pembungkusan, freezing dan cold storage.

#### Perendaman

Udang yang sudah dipilih untuk dijadikan proses sushi ebi, direndam terlebih dahulu. Proses perendaman ini dilakukan di wadah yang sudah tersedia untuk proses rendam sambil di putar. Proses perendaman ini untuk memberikan rasa pada udang sesuai dengan pesanan, diputar berfungsi untuk meratakan dan membuat udang tercampur dengan rasa yang sudah ditambahkan.

#### Cooking

Udang yang sudah direndam disusun dalam tempat yang khusus untuk memasak ushi ebi disusun sebanyak 2 susun dan dijepit. Alat ini berguna supaya udang tetap dalam keadaan lurus dan tidak lepas waktu proses masak, udang dikatakan mateng pada suhu  $73^{\circ}\text{C}$  -  $75^{\circ}\text{C}$ .

### Proses pembetulan sushi ebi

Proses sushi ebi dilakukan dengan cara udang yang sudah melewati proses cook tadi dikupas dari ruas 1 – 5 kemudian dibelah dibagian perut sisa-sisa usus juga dibersihkan. Udang yang sudah dibelah disusun sebanyak 3 susun dimana bagian perut yang dibelah tadi berada dibawah.

### Pembungkusan

Setelah udang disusun di masukkan keplastik sesuai dengan ukurannya. Kemudian ditimbang dan direkatkan dengan metaldiditactor fungsinya untuk mengeluarkan udara dalam plastik sushi ebi.

### Freezing

Kemudian difreezing dengan suhu - 30°C selama 3 – 4 jam.

### Cold strotage

Produk-produk yang dari freezer tadi dimasukkan ke dalam cold strotage untuk ditampung sementara waktu sebelum dikirim kepemesan.

### c. Block Bahan

Proses blok bahan ini dilakukan karena ada pesanan dan udang yang tidak diproses. Proses ini dimulai dari tahap awal sampai dengan tahap sortir. Udang disusun sebanyak 5 susun didalam plastik sesuai dengan ukuran masing-masing, diberi air kemudian masuk ke freezer selama 3 – 4 jam dengan suhu - 30°C langsung dimasukkan ke cold strotage untuk di tampung untuk diproses lagi atau di tampung sementara sebelum dikirim kepesanan. Apabila dalam bentuk bahan ini akan diproses dengan cara defrost terlebih dahulu atau proses pencairan supaya bisa diproses.

#### 4.2 Karakteristik Responden

Penelitian yang dilakukan di PT. Bumi Menara Internusa Dampit (BMI) melalui kuisioner terhadap responden sebanyak 95 orang. Dari hasil penelitian diperoleh karakteristik responden yang meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, status dan masa kerja. Adapun karakteristik responden tersebut adalah sebagai berikut. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya, terdapat responden karyawan laki-laki dan responden karyawan perempuan, yang dapat dilihat pada Tabel 7.

**Tabel 7. Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin**

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Laki-laki	34	35,8
2	Perempuan	61	64,2
<b>Jumlah</b>		<b>95</b>	<b>100</b>

Sumber : Data olahan, 2008

Berdasarkan data pada Tabel 7, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan berjenis kelamin perempuan lebih besar dari pada jumlah laki-laki. Keadaan tersebut dikarenakan perusahaan lebih banyak merekrut tenaga kerja wanita karena sebagian besar kegiatan operasional mulai dari penyortiran, potong kepala, pengupasan tidak membutuhkan tenaga yang terlalu besar, tetapi dibutuhkan kesabaran, sedangkan kegiatan operasional lain yang membutuhkan kekuatan fisik dilakukan oleh karyawan laki-laki, kegiatan operasional tersebut meliputi penimbangan, pengangkutan, dan packing. Sedangkan karakteristik respinden berdasarkan umur dapat dilihat pada Tabel 8.

**Tabel 8. Klasifikasi responden berdasarkan jenis Umur**

No	Selang umur	Jumlah	Persentase %
1	16-25	15	15,8
2	26-35	62	65,3
3	36-45	15	15,8
4	>45	2	2,2
<b>Jumlah</b>		<b>95</b>	<b>100</b>

Sumber : Data olahan, 2008

Berdasarkan data pada Tabel 8, usia responden yang mendominasi adalah 26-35 tahun, yaitu sebanyak 62 orang (65,3%). Dominasi usia yang tergolong muda tersebut ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bumi Menara Internusa Dampit berada pada posisi matang. Data mengenai tingkat pendidikan responden disajikan pada Tabel 9.

**Tabel 9 . Klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan**

No	Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase %
1	SD	2	2,1
2	SLTP	6	6,3
3	SLTA	78	82,1
4	DIPLOMA	7	7,4
5	SARJANA	2	2,1
<b>Jumlah</b>		<b>95</b>	<b>100</b>

Sumber : Data olahan, 2008

Dari Tabel 9, dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak yaitu terdapat pada tingkat pendidikan SLTA, ini dikarenakan pada saat penerimaan persyaratan pendidikan minimal SLTA. Data mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 10.

**Tabel 10. Klasifikasi responden berdasarkan masa kerja**

No	Masa kerja	Jumlah	Persentase %
1	> 1 thn	18	18,9
2	1-5 thn	19	20
3	6-10 thn	38	40
4	10-15 thn	20	21,1
<b>Jumlah</b>		<b>95</b>	<b>100</b>

Sumber : Data olahan, 2008

Berdasarkan data pada Tabel 10, dapat dilihat masa kerja karyawan yang mendominasi adalah untuk masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 38 orang. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan akan tetap bekerja disini karena melihat selama ini masa kerja mereka cukup lama disamping itu pemukiman karyawan yang berada tidak jauh dari lokasi dan kemungkinan untuk berpindah kerja cukup kecil. Data mengenai status responden dapat dilihat pada Tabel 11.

**Tabel 11. Klasifikasi responden berdasarkan status.**

No	Status	Jumlah	Persentase %
1	Menikah	77	81,1
2	Belum menikah	18	18,9
<b>Jumlah</b>		<b>95</b>	<b>100</b>

Sumber : Data olahan, 2008

Dari data pada Tabel 11, 81,1% responden berstatus telah menikah. Status tersebut dapat pula dijadikan dorongan seserang dalam bekerja,

karyawan yang sudah menikah memiliki tanggungan keluarga untuk dinafkahi sehingga timbul rasa tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan keluarganya dengan cara bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

#### 4.3 Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari hasil penyebaran kuisioner yang diberikan kepada 95 orang responden pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit, dimana kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian sikap sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikatnya. Berikut ini akan disajikan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item pertanyaan masing-masing variabel penelitian.

##### 4.3.1 Kesesuaian pengetahuan (X1)

Pada variabel kesesuaian pengetahuan (X1) terdapat 4 item pertanyaan yang diajukan kepada responden PT. Bumi Menara Internusa Dampit. Distribusi frekuensi item-item Kesesuaian pengetahuan dapat dilihat pada Tabel 12.

**Tabel 12. Distribusi frekuensi dari kesesuaian pengetahuan (X1)**

No	Pertanyaan	Jumlah	
		Orang	%
1	Anda ditempatkan pada posisi sekarang sesuai dengan pendidikan formal anda (standar perusahaan)		
	a. sangat sesuai	22	23,2
	b. Sesuai	50	52,6
	c. Ragu-ragu	16	16,8
	d. Tidak sesuai	6	76,3
	e. sangat tidak sesuai	1	1,1
2	Anda ditempatkan pada posisi sekarang sesuai dengan pendidikan nonformal anda		
	a. sangat sesuai	14	14,7
	b. Sesuai	55	57,9
	c. Ragu-ragu	13	13,7
	d. Tidak sesuai	11	11,6
	e. sangat tidak sesuai	2	2,1

3	Anda paham tentang prosedur pelaksanaan tugas pada posisi Anda a. sangat paham b. Paham c. ragu-ragu d. Tidak paham e. Sangat tidak paham	11 61 12 9 2	11,6 64,2 12,6 9,5 2,1
4	Anda paham tentang aturan-aturan yang berkaitan dengan tugas anda a. sangat paham b. Paham c. ragu-ragu d. Tidak paham e. Sangat tidak paham	16 46 22 8 3	16,8 48,4 23,2 8,4 3,2

Sumber : Data olahan, 2008

Dari data pada Tabel 12, dapat disimpulkan bahwa perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan standar latar belakang pendidikan karyawan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, Pengetahuan karyawan akan tugas mereka masing-masing juga sudah baik.

#### 4.3.2 Kesesuaian Ketrampilan (X2)

Pada variabel kesesuaian ketrampilan (X2) terdapat 4 item pertanyaan yang diajukan kepada responden PT. Bumi Menara Internusa Dampit. Distribusi frekuensi item-item Kesesuaian ketrampilan dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Distribusi frekuensi dari kesesuaian Ketrampilan (X2)

No	Pertanyaan	Jumlah	
		Orang	%
1	Anda bisa menggunakan peralatan yang tersedia sesuai dengan fungsinya		
	a. sangat setuju	8	8,4
	b. Setuju	45	47,4
	c. Ragu-ragu	34	35,8
	d. Tidak setuju	7	7,4
	e. sangat tidak setuju	1	1,1
2	Anda bisa menerapkan tekni yang anda kuasai		
	a. sangat setuju	9	9,5
	b. Setuju	51	53,7
	c. Ragu-ragu	27	28,4
	d. Tidak setuju	8	8,4
	e. sangat tidak setuju	-	-
3	Anda bisa bekerjasama dengan karyawan lain		
	a. sangat setuju	14	14,7
	b. Setuju	44	49,5
	c. Ragu-ragu	24	25,3
	d. Tidak setuju	9	9,5
	e. sangat tidak setuju	1	1,1
4	Anda berani menanggung resiko apabila dalam pekerjaan anda melakukan kesalahan		
	a. sangat setuju	11	11,6
	b. Setuju	57	60,0
	c. Ragu-ragu	14	14,7
	d. Tidak setuju	10	10,5
	e. sangat tidak setuju	3	3,2

Sumber : Data olahan, 2008

Dari data pada Tabel 13, dapat disimpulkan bahwa karyawan telah memiliki ketrampilan dalam menyelesaikan tugas pada posisi masing-masing.

#### 4.3.3 Kesesuaian Kemampuan (x3)

Pada variabel kesesuaian kemampuan (X3) terdapat 4 item pertanyaan yang diajukan kepada responden PT. Bumi Menara Internusa Dampit. Distribusi frekuensi item-item Kesesuaian kemampuan dapat dilihat pada Tabel 14.



Tabel 14. Distribusi frekuensi dari kesesuaian Kemampuan (X3)

No	Pertanyaan	Jumlah	
		Orang	%
1	Dalam penyelesaian masalah dituntut kreativitas karyawan		
	a. sangat setuju	7	7,4
	b. Setuju	42	44,2
	c. Ragu-ragu	28	29,5
	d. Tidak setuju	18	18,9
	e. sangat tidak setuju	-	-
2	Anda mampu mengatasi permasalahan yang menghambat kelancaran pekerjaan		
	a. sangat mampu	3	3,2
	b. Mampu	40	42,1
	c. Ragu-ragu	34	35,8
	d. Tidak mampu	18	18,9
	e. sangat tidak mampu	-	-
3	Dalam melaksanakan pekerjaan dibutuhkan kecekatan karyawan		
	a. sangat setuju	6	6,3
	b. Setuju	46	48,4
	c. Ragu-ragu	33	34,7
	d. Tidak setuju	10	10,5
	e. sangat tidak setuju	-	-
4	Anda mampu bekerja dengan waktu yang disediakan dengan tidak mudah lelah		
	a. sangat mampu	10	10,5
	b. Mampu	46	48,4
	c. Ragu-ragu	32	33,7
	d. Tidak mampu	6	6,3
	e. sangat tidak mampu	1	1,1

Sumber : Data olahan, 2008

Dari data pada Tabel 14 dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pada posisi masing-masing.

#### 4.3.4 Kesesuaian Sikap (X4)

Pada variabel kesesuaian sikap (X4), terdapat 4 item pertanyaan yang diajukan kepada responden PT. Bumi Menara Internusa Dampit. Distribusi frekuensi item-item Kesesuaian sikap dapat dilihat pada Tabel 15.

Tabel 15. Distribusi frekuensi dari kesesuaian Sikap (X4)

No	Pertanyaan	Jumlah	
		Orang	%
1	Posisi dan jabatan anda sekarang, sesuai dengan keinginan anda		
	a. sangat sesuai	12	12,6
	b. Sesuai	35	36,8
	c. Ragu-ragu	37	38,9
	d. Tidak sesuai	7	7,4
	e. sangat tidak sesuai	4	4,2
2	Anda selalu rajin masuk kerja		
	a. sangat rajin	11	11,6
	b. Rajin	34	35,8
	c. Ragu-ragu	31	32,6
	d. Tidak rajin	16	16,8
	e. sangat tidak rajin	3	3,2
3	Anda selalu mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan		
	a. sangat setuju	11	11,6
	b. Setuju	41	43,2
	c. Ragu-ragu	29	30,5
	d. Tidak setuju	11	11,6
	e. sangat tidak setuju	3	3,2
4	Anda siap ditempatkan di bagian lain		
	a. sangat siap	8	8,4
	b. Siap	39	41,1
	c. Ragu-ragu	31	32,6
	d. Tidak siap	11	11,6
	e. sangat tidak siap	6	6,3

Sumber : Data olahan, 2008

Dari data pada Tabel 15, dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki sikap yang bertanggung jawab sesuai dengan tugas yang diemban pada posisi masing-masing.

#### 4.3.5 Prestasi kerja Karyawan (Y)

Pada variabel Prestasi kerja karyawan (Y), terdapat 3 item pertanyaan yang diajukan kepada responden PT. Bumi Menara Internusa Dampit. Distribusi frekuensi item-item prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel 16.

Tabel 16. Distribusi frekuensi dari kesesuaian Prestasi kerja (Y)

No	Pertanyaan	Jumlah	
		Orang	%
1	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar jumlah yang telah ditetapkan perusahaan		
	a. sangat setuju	9	9,5
	b. Setuju	40	42,1
	c. Ragu-ragu	25	26,3
	d. Tidak setuju	19	20
	e. sangat tidak setuju	2	2,1
2	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan		
	a. sangat setuju	3	3,1
	b. Setuju	41	43,2
	c. Ragu-ragu	32	33,7
	d. Tidak setuju	19	20
	e. sangat tidak setuju	-	-
3	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan perusahaan.		
	a. sangat setuju	10	10,5
	b. Setuju	43	45,2
	c. Ragu-ragu	30	31,6
	d. Tidak setuju	11	11,6
	e. sangat tidak setuju	1	1,1

Sumber : Data olahan, 2008

Dari data pada Tabel 16, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sudah sesuai dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu perusahaan.

#### 4.4 Uji Validitas dan Reliabelitas

##### 4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah salah satu uji yang dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur yang digunakan mengukur apa yang ingin diukur. Tujuan dari uji validitas ini adalah untuk mengetahui apakah kuisisioner dapat mengukur variabel yang diteliti secara tepat.

Pengujian instrument penelitian baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 95 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai korelasinya lebih besar dari 0.3 (Masrun dalam Sugiono, 2002:106). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam Tabel 17-21.

##### 1. Uji Validitas Variabel Kesesuaian Pengetahuan (X1)

**Tabel 17. Uji Validitas Variabel Kesesuaian Pengatahuan (X1)**

Kelompok	Nomor Item	Validitas	
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)
X1	X11	0.739	0.000
	X12	0.856	0.000
	X13	0.704	0.000
	X14	0.723	0.000

*Sumber : Data olahan 2008*

Berdasarkan data pada Tabel 17, menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Keselamatan kerja mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0.3. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel Kesesuaian pengetahuan (X1) valid untuk pengujian selanjutnya.

## 2. Uji Validitas Variabel Kesesuaian Ketrampilan (X2)

Tabel 18. Uji Validitas Variabel Kesesuaian Ketrampilan (X2)

Kelompok	Nomor Item	Validitas	
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)
X2	X21	0.788	0.000
	X22	0.667	0.000
	X23	0.736	0.000
	X24	0.676	0.000

Sumber : Data olahan 2008

Berdasarkan data pada Tabel 18, menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Keselamatan kerja mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0.3. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel Kesesuaian ketrampilan (X2) valid untuk pengujian selanjutnya.



3. Uji

Validitas

Variabel



UNIVERSITAS BRAWIJAYA







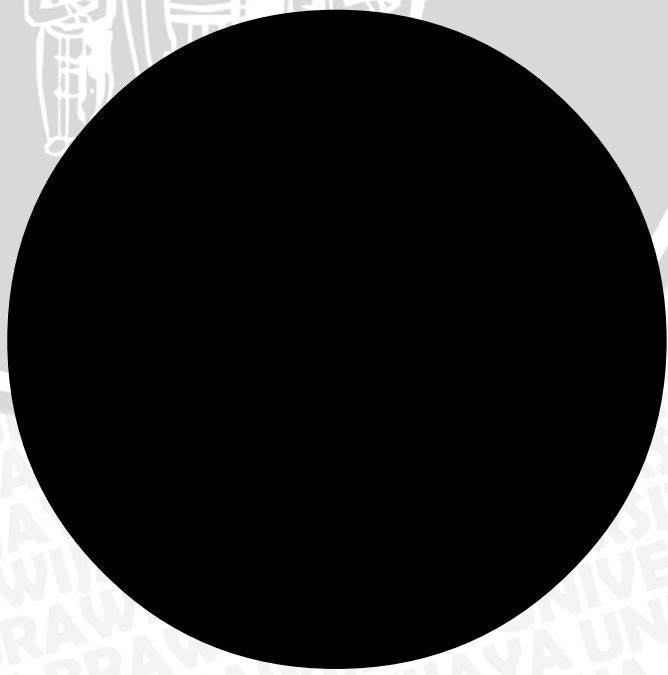


















































**Tabel 19. Uji Validitas Variabel Kesesuaian Kemampuan (X3)**

Kelompok	Nomor Item	Validitas	
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)
X3	X31	0.790	0.000
	X32	0.730	0.000
	X33	0.639	0.000
	X34	0.588	0.000

Sumber : Data olahan 2008

Berdasarkan data pada Tabel 19, menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Keselamatan kerja mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0.3. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel Kesesuaian kemampuan (X3) valid untuk pengujian selanjutnya.

#### 4. Uji Validitas Variabel Kesesuaian Sikap (X4)

**Tabel 20. Uji Validitas Variabel Kesesuaian Sikap (X4)**

Kelompok	Nomor Item	Validitas	
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)
X4	X41	0.807	0.000
	X42	0.803	0.000
	X43	0.784	0.000
	X44	0.818	0.000

Sumber : Data olahan 2008

Berdasarkan data pada Tabel 20, menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Keselamatan kerja mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0.3. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel Kesesuaian sikap (X4) valid untuk pengujian selanjutnya.



## 5. Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel 21. Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Kelompok	Nomor Item	Validitas	
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)
Y	Y1	0.880	0.000
	Y2	0.768	0.000
	Y3	0.768	0.000

Sumber : Data olahan 2008

Berdasarkan data pada Tabel 21, menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Keselamatan kerja mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0.3. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel Prestasi kerja (Y) valid untuk pengujian selanjutnya.

### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu instrumen yang digunakan pada suatu penelitian cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalannya (Cronbach Alpha) lebih besar dari 0.6 (Sekaran, 2003 : h. 311) untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam Tabel 22.

Tabel 22. Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha
X1	0.749

X2	0.680
X3	0.631
X4	0.817
Y	0.732

Sumber : Data olahan 2008

Berdasarkan data pada Tabel 22, dapat dilihat bahwa nilai alpha untuk indikator-indikator diatas terletak pada indeks tinggi. Hal ini berarti, tiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konstan dalam arti jika pertanyaan tersebut diajukan lagi akan diperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban pertama. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator tersebut adalah reliable, karena nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0.6.

## 4.5 Analisa Data

### 4.5.1 Regresi Linier Berganda

Dari analisis yang digunakan terhadap data hasil kuisiner melalui program *SPSS 15.0 for Windows*, diperoleh hasil regresi yang dapat dilihat dalam Tabel 23 di bawah ini:

Tabel 23. Hasil Analisis regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	T hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	-4.277			
X1	0.093	2.179	0.032	Signifikan
X2	0.111	2.451	0.016	Signifikan
X3	0.709	13.738	0.000	Signifikan
X4	0.123	3.290	0.001	Signifikan

$R^2$	= 0.819
R Square	= 0.827
F hitung	= 107.459
F tabel	= 2.467
Sign. F	= 0.000
$\alpha$	= 0.05

Keterangan : - Jumlah data (observasi) = 95

- Nilai  $T_{\text{tabel}} : \alpha = 5\% = 1.980$

- Dependent Variabel Y

Variabel tergantung pada regresi ini adalah prestasi kerja karyawan (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah Variabel Kesesuaian pengetahuan (X1), Kesesuaian ketrampilan (X2), Kesesuaian kemampuan (X3), dan Kesesuaian sikap (X4). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah :

$$Y = -4.277 + 0.093X_1 + 0.111X_2 + 0.709X_3 + 0.123X_4 + e$$

Tampak pada persamaan tersebut menunjukkan angka yang signifikan pada semua variabel. Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

1.  $a = -4.277$

Nilai konstan ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel Kesesuaian pengetahuan, Kesesuaian ketrampilan, Kesesuaian kemampuan, dan Kesesuaian sikap ( $X_1, X_2, X_3, \text{ dan } X_4 = 0$ ), maka Prestasi kerja karyawan akan menurun sebesar -4.277 kali. Dalam arti kata Prestasi kerja karyawan tidak ada tanpa Variabel Kesesuaian pengetahuan, Kesesuaian ketrampilan, Kesesuaian kemampuan, dan Kesesuaian sikap.

2.  $b_1 = 0.093$

Nilai parameter atau koefisien regresi  $b_1$  ini menunjukkan bahwa setiap variabel Kesesuaian pengetahuan meningkat 1 kali, maka Prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.093 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan Prestasi kerja karyawan dibutuhkan variabel Kesesuaian pengetahuan sebesar 0.093, dengan asumsi variabel yang lain tetap ( $X_2, X_3, \text{ dan } X_4 = 0$ ) atau *Ceteris Paribus*. Hal ini berarti variabel kesesuaian pengetahuan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

3.  $b_2 = 0.111$

Nilai parameter atau koefisien regresi  $b_2$  ini menunjukkan bahwa setiap variabel Kesesuaian ketrampilan meningkat 1 kali, maka Prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.111 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan Prestasi kerja karyawan dibutuhkan variabel Kesesuaian ketrampilan sebesar 0.111, dengan asumsi variabel yang lain tetap ( $X_1, X_3, \text{ dan } X_4 = 0$ ) atau *Ceteris Paribus*. Hal ini berarti variabel kesesuaian ketrampilan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

4.  $b_3 = 0.709$

Nilai parameter atau koefisien regresi  $b_3$  ini menunjukkan bahwa setiap variabel Kesesuaian kemampuan meningkat 1 kali, maka Prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.709 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan Prestasi kerja karyawan dibutuhkan variabel Kesesuaian kemampuan sebesar 0.709, dengan asumsi variabel yang lain tetap ( $X_1, X_2, \text{ dan } X_4 = 0$ ) atau *Ceteris Paribus*. Hal ini berarti variabel kesesuaian kemampuan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

$$5. b_4 = 0.123$$

Nilai parameter atau koefisien regresi  $b_4$  ini menunjukkan bahwa setiap variable Kesesuaian sikap meningkat 1 kali, maka Prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.123 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan Prestasi kerja karyawan dibutuhkan variable Kesesuaian sikap sebesar 0.123, dengan asumsi variabel yang lain tetap ( $X_1, X_2, \text{ dan } X_3 = 0$ ) atau *Ceteris Paribus*. Hal ini berarti variabel kesesuaian sikap berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

#### 4.5.2 Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Dilihat dari Adjustes Rsquare, nilai  $R^2$  sebesar 0.819 mempunyai interval mulai dari 0 sampai 1 ( $0 < 0.819 < 1$ ), berarti model regresi ini dapat menjelaskan keeratan hubungan antara kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian sikap terhadap prestasi kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Primyastanto (1999), yang menyatakan bahwa semakin besar  $R^2$  (mendekati 1) semakin baik model regresi tersebut, artinya dapat menjelaskan keeratan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas dengan tepat

Dari data menunjukkan nilai R Square adalah 0.827 artinya variabel prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variable bebas kesesuaian pengetahuan ( $X_1$ ), kesesuaian ketrampilan ( $X_2$ ), kesesuaian kemampuan ( $X_3$ ) dan kesesuaian sikap ( $X_4$ ) sebesar 82.7%, sedangkan sisanya sebesar 17.3% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### 4.5.3 Uji F

Setelah dilakukan uji kofisien determinan yang mennyatakan penelitian ini menjelaskan keeratan hubungan antara variabel terikat dengan fariabel bebas, selanjutnya dilakuakn uji F. Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independent secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel adalah :

$H_0$  : secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel bebas (penempatan karyawan) dengan variabel terikat (prestasi karyawan) pada perusahaan PT. Bumi Menara Internusa Dampit.

$H_1$  : secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel bebas (penempatan karyawan) dengan variabel terikat (prestasi karyawan) pada perusahaan PT. Bumi Menara Internusa Dampit.

Pada pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel yang dapat dilihat berdasarkan tabel ANOVA. Nilai F hitungnya sebesar 107.459 sedangkan nilai F tabel dapat dibaca dengan melihat nilai  $df_1$  dan  $df_2$  pada tabel ANOVA. Dimana nilai  $df_1$  dan  $df_2$  dapat diketahui, yaitu nilai  $df_1$  sebesar 4 dan untuk  $df_2$  sebesar 90 sehingga F tabelnya sebesar 2.467.

Dengan demikian nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $107.459 > 2.467$ ) dan nilai sig lebih kecil dari taraf signifikasi. Sehingga dapat diputuskan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan secara serentak dari Variabel Kesesuaian pengetahuan (X1), Kesesuaian ketrampilan (X2), Kesesuaian kemampuan (X3), dan Kesesuaian sikap (X4) terhadap Prestasi kerja karyawan. Artinya model ini dapat digunakan untuk menggambarkan hubungan antara kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian sikap terhadap prestasi kerja.

#### 4.5.4 Uji T

Uji T ini dipakai untuk melihat signifikansi pengaruh variabel independent secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain konstan. Uji T ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

Hipotesis pada uji ini adalah :

$H_0$  : secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel bebas (penempatan karyawan) dengan variabel terikat (prestasi karyawan) pada perusahaan PT. Bumi Menara Internusa Dampit.

$H_1$  : secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel bebas (penempatan karyawan) dengan variabel terikat (prestasi karyawan) pada perusahaan PT. Bumi Menara Internusa Dampit.

Dengan menggunakan program *SPSS 15.0 for Windows*, pada *Tabel Coefficeint* diperoleh hasil uji t pada Tabel 24.

Tabel 24 . Uji t

No.	Variabel bebas	t hitung	t tabel	Sig.t	Sig.α	Keterangan
1.	Kesesuaian Pengetahuan ( $X_1$ )	2.179	1.980	0.032	0,05	Signifikan
2.	Kesesuaian Keterampilan ( $X_2$ )	2.451	1.980	0.016	0,05	Signifikan
3.	Kesesuaian Kemampuan ( $X_3$ )	13.738	1.980	0.000	0,05	Signifikan
4.	Kesesuaian Sikap ( $X_4$ )	3.290	1.980	0.001	0,05	Signifikan

Sumber : Data olahan 2008

Varibel Kesesuaian pengetahuan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.179. Nilai ini lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $2.179 > 1.980$ ) dengan tingkat kepercayaan 95% (0.05).

Dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_1$  diterima atau  $H_0$  ditolak. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel kesesuaian pengetahuan berpengaruh secara *signifikan* terhadap prestasi kerja karyawan.

Varibel Kesesuaian ketrampilan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.451. Nilai ini lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $2.451 > 1.980$ ) dengan tingkat kepercayaan 95% (0.05).

Dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_1$  diterima atau  $H_0$  ditolak. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel kesesuaian ketrampilan berpengaruh secara *signifikan* terhadap prestasi kerja karyawan.

Varibel Kesesuaian kemampuan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 13.738. Nilai ini lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $13.738 > 1.980$ ) dengan tingkat kepercayaan 95% (0.05). Dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_1$  diterima atau  $H_0$  ditolak. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel kesesuaian kemampuan berpengaruh secara *signifikan* terhadap prestasi kerja karyawan.

Varibel Kesesuaian sikap memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.290. Nilai ini lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $3.290 > 1.980$ ) dengan tingkat kepercayaan 95% (0.05). Dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_1$  diterima atau  $H_0$  ditolak.

Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel kesesuaian sikap berpengaruh secara *signifikan* terhadap prestasi kerja.

#### **4.4 PEMBAHASAN**

##### **4.4.1 Pengaruh Faktor - Faktor Penempatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Penempatan Berhubungan erat dengan kebijakan perusahaan terkait dengan prestasi kerja karyawan. Setiap karyawan bisa mempunyai kesempatan yang sama untuk ditempatkan dengan memperhatikan kriteria yang dibutuhkan. Kriteria - kriteria tersebut berupa pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan sikap dari karyawan itu sendiri. Perusahaan melakukan rekrutmen berdasarkan



kebutuhan yang ada dalam perusahaan. Rekrutmen yang dilakukan dengan menetapkan kriteria-kriteria yang dibutuhkan sesuai dengan posisi masing-masing. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian sikap yang dimiliki karyawan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 82.7% dan sisanya 17.3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Penempatan karyawan merupakan usaha menempatkan seorang karyawan pada pekerjaan yang tepat sesuai dengan cara menyesuaikan standar spesifikasi pekerjaan dengan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian sikap sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang optimal. Dalam hal ini pihak HRD dituntut untuk melakukan penempatan karyawan secara efektif dan efisien yang sesuai dengan prinsip “*The Right man in the right place, the right man on the righ job*” sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hal ini berarti jika penempatan karyawan sudah tepat yaitu dengan cara menyesuaikan standar spesifikasi pekerjaan dengan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian sikap yang dimiliki oleh masing-masing karyawan tersebut, maka karyawan yang bersangkutan akan dapat mencapai prestasi kerja yang optimal. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hasibuan (2005:64) yang menyatakan dimana penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan selain moral kerja, kreatifitas dan prakarsanya juga akan berkembang. Siagian (2004) juga menyatakan bahwa jika penempatan karyawan sudah baik, sangat besar kemungkinan prestasi kerja karyawan pun akan memuaskan.

Dari hasil penelitian regresi berganda, diperoleh nilai dari koefisien regresi pada kesesuaian pengetahuan (X1) sebesar 0.093, nilai dari koefisien regresi pada kesesuaian ketrampilan (X2) sebesar 0.111, nilai dari koefisien regresi pada kesesuaian kemampuan (X3) sebesar 0.709, dan nilai dari koefisien regresi pada kesesuaian sikap (X4) sebesar 0.123, hal ini menunjukkan bahwa variabel kesesuaian kemampuan lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja.

# UNIVERSITAS BRAWIJAYA



## BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakuakn di PT. Bumi Menara Internusa Dampit, didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian regresi berganda, diperoleh nilai dari koefisien regresi pada kesesuaian pengetahuan (X1) sebesar 0.093, nilai dari koefisien regresi pada kesesuaian kemampuan (X2) sebesar 0.111, nilai dari koefisien regresi pada kesesuaian kemampuan (X3) sebesar 0.709, dan nilai dari koefisien regresi pada kesesuaian sikap (X4) sebesar 0.123, hal

- ini menunjukkan bahwa variabel kesesuaian kemampuan lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y).
2. Dari hasil perhitungan didapat nilai Fhitung sebesar 107.459 dan nilai sig. sebesar 0.000 dengan demikian nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel sebesar 2.467. Dapat diputuskan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan dari kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian sikap terhadap prestasi kerja karyawan yang ada di PT. BMI Dampit.
  3. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung dari variabel bebas kesesuaian pengetahuan (X1) sebesar 2.179 dengan tingkat signifikan 0.000, kesesuaian ketrampilan (X2) sebesar 2.451 dengan tingkat signifikan 0.000, kesesuaian kemampuan (X3) sebesar 13.738 dengan tingkat signifikan 0.000, dan kesesuaian sikap (X4) sebesar 3.290 dengan tingkat signifikan 0.000, dengan nilai t table sebesar 1.980 dimana nilai  $\alpha$  adalah 0.05, hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel.
  4. Dari hasil analisa diperoleh R square sebesar 0.827 atau sebesar 82.7% prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh factor-faktor penempatan.
  5. Variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan adalah kesesuaian kemampuan.

### Saran

1. Hendaknya perusahaan, dalam melakukan penerimaan karyawan, lebih memperhatikan latar belakang pendidikannya. Karena perusahaan bergerak pada bidang perikanan, hendaknya lebih memfokuskan

penerimaan karyawan baru pada karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan di bidang perikanan.

2. Hendaknya perusahaan lebih sering memberikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan agar karyawan lebih terlatih lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dari karyawan lebih meningkat.
3. Hendaknya perusahaan melakukan pengakuan akan prestasi kerja karyawan misalkan pemberian penghargaan, kenaikan jabatan, kenaikan gaji yang bias membuat karyawan semakin semangat dalam meningkatkan prestasi kerja mereka.



**Lampiran 2. Uji Validitas Dan reliabilitas Correlations**

**Correlations**

		Kesesuaian Pengetahuan (X1)
X11	Pearson Correlation	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95
X12	Pearson Correlation	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95
X13	Pearson Correlation	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95
X14	Pearson Correlation	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level

**Reliability**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	95	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	4

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X11	3.9053	.86386	95
X12	3.7158	.93015	95
X13	3.7368	.86554	95
X14	3.6737	.96141	95

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.0316	7.499	2.73843	4



## Correlations

### Correlations

		Kesesuaian Ketrampilan (X2)
X21	Pearson Correlation	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95
X22	Pearson Correlation	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95
X23	Pearson Correlation	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95
X24	Pearson Correlation	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	95	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

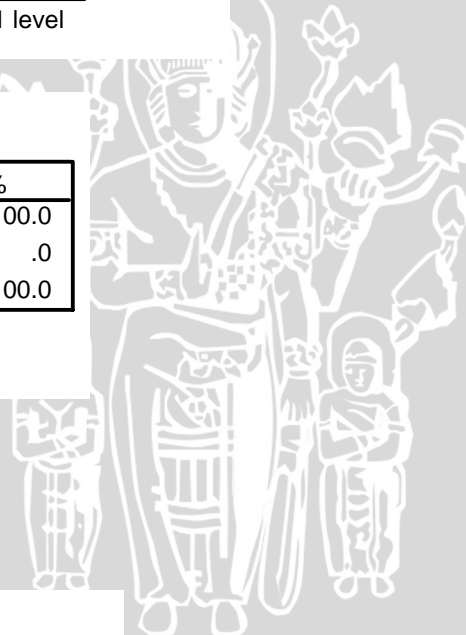
Cronbach's Alpha	N of Items
.680	4

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X21	3.5474	.79585	95
X22	3.6421	.77068	95
X23	3.6737	.88055	95
X24	3.6632	.92954	95

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.5263	5.848	2.41820	4



## Correlations

### Correlations

		Kesesuaian Kemampuan (X3)
X31	Pearson Correlation	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95
X32	Pearson Correlation	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95
X33	Pearson Correlation	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95
X34	Pearson Correlation	.588**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	95	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

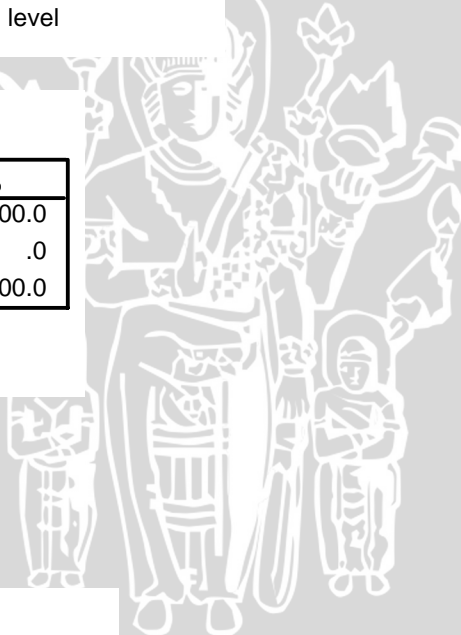
Cronbach's Alpha	N of Items
.631	4

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X31	3.4000	.88004	95
X32	3.2947	.81049	95
X33	3.5053	.77010	95
X34	3.6105	.80285	95

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.8105	5.070	2.25169	4



## Correlations

### Correlations

		Kesesuaian Sikap (X4)
X41	Pearson Correlation	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95
X42	Pearson Correlation	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95
X43	Pearson Correlation	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95
X44	Pearson Correlation	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	95	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	4

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X41	3.4632	.95439	95
X42	3.3579	.99910	95
X43	3.4842	.95498	95
X44	3.3368	1.00647	95

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.6421	9.892	3.14513	4



**Correlations**

**Correlations**

		Prestasi Kerja Karyawan (Y)
Y1	Pearson Correlation	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95
Y2	Pearson Correlation	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95
Y3	Pearson Correlation	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

**Reliability**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	95	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

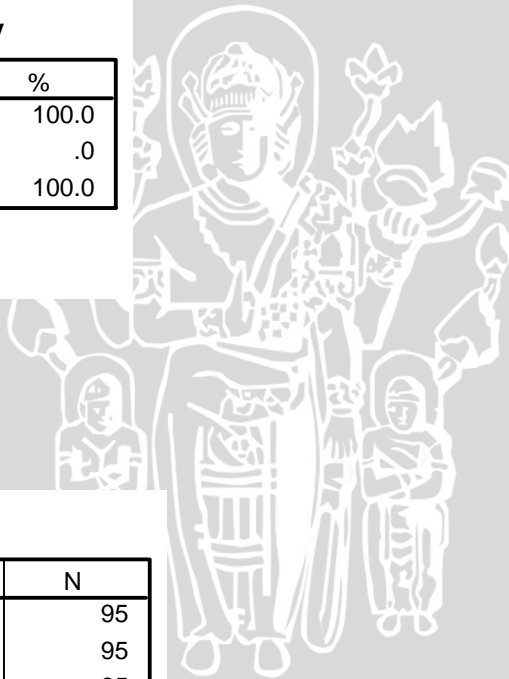
Cronbach's Alpha	N of Items
.732	3

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3.3684	.97906	95
Y2	3.2947	.82351	95
Y3	3.5263	.87327	95

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
10.1895	4.687	2.16498	3



### Lampiran 3. Analisis Regresi Linier Berganda

#### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesesuaian Sikap (X4), Kesesuaian Ketrampilan (X2), Kesesuaian Kemampuan (X3) <sup>a</sup> Kesesuaian Pengetahuan (X1)	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.909 <sup>a</sup>	.827	.819	.92063	1.944

- a. Predictors: (Constant), Kesesuaian Sikap (X4), Kesesuaian Ketrampilan (X2), Kesesuaian Kemampuan (X3) , Kesesuaian Pengetahuan (X1)
- b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	364.310	4	91.077	107.459	.000 <sup>a</sup>
	Residual	76.280	90	.848		
	Total	440.589	94			

- a. Predictors: (Constant), Kesesuaian Sikap (X4), Kesesuaian Ketrampilan (X2), Kesesuaian Kemampuan (X3) , Kesesuaian Pengetahuan (X1)
- b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-4.277	.841		-5.087	.000						
	Kesesuaian Pengetahuan (X1)	.093	.043	.118	2.179	.032	.473	.224	.096	.661	1.512	
	Kesesuaian Ketrampilan (X2)	.111	.045	.124	2.451	.016	.180	.250	.108	.752	1.329	
	Kesesuaian Kemampuan (X3)	.709	.052	.737	13.738	.000	.863	.823	.603	.669	1.496	
	Kesesuaian Sikap (X4)	.123	.037	.178	3.290	.001	.635	.328	.144	.656	1.525	

- a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)



