

p-ISSN : 2685-8754

e-ISSN : 2686-0759

PENGARUH PENEMPATAN, PELATIHAN DAN *JOB DESCRIPTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAKRIE SUMATERA PLANTATIONS Tbk, SERBANGAN ESTATE, KABUPATEN ASAHAN

Sarifah Hanum¹, Heri Prasuhandha Manurung²
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ASAHAN

ABSTRAK

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara Parsial (Uji t) variabel penempatan, pelatihan dan job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai thitung variabel penempatan sebesar 2,958 > ttabel 1,991 dan nilai signifikan 0,004 < 0,05. Nilai thitung variabel pelatihan sebesar 2,456 > ttabel 1,991 dan nilai signifikan 0,016 < 0,05. Nilai thitung job description sebesar 2,335 > ttabel 1,991 dan nilai signifikan 0,022 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penempatan, pelatihan dan job description memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan variabel penempatan, pelatihan dan job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung 9,832 > Ftabel 2,72. Dari hasil penelitian diperoleh hasil estimasi persamaan regresi linier, $Y = 5,957 + 0,386X_1 + 0,241X_2 + 0,393X_3$. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R²) yang diperoleh sebesar 25,1%. Kinerja karyawan dipengaruhi variabel bebas dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : penempatan, pelatihan dan job description dan kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur untuk mengetahui keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaannya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dengan kata lain, penempatan karyawan harus benar-benar

memperhatikan keberhasilan kinerjanya.

Permasalahan yang terjadi di PT. Bakrie Sumatera Plantations adalah system manajemen yaitu pada pencatatan gaji dan upah dimana terjadi adanya ketidak sinkronan antara catatan lapangan dan catatan dibagian keuangan perusahaan sehingga pemberian upah yang tidak sesuai kepada karyawan yang disebabkan oleh kesalahan bagian yang terkait dan adanya tidak kesesuaian besarnya upah terhadap kinerja karyawan

Penempatan tenaga kerja berdasarkan pendidikannya masih kurang diperhatikan oleh PT. BSP hal yang sering terjadi adalah karyawan yang memiliki riwayat pendidikan terkait perkebunan dan pertanian justru ditetapkan diposisi manajemen atau keuangan, seharusnya bisa menempati posisi yang kinerjanya

turun langsung kelapangan agar bisa mengetahui dan mengevaluasi hasil produksi dari perkebunan itu.

Pelatihan tenaga kerja untuk karyawan dilakukan hanya pada awal perekrutan tetapi bagi karyawan yang akan menaik jabatan tidak adanya pelatihan yang akan menjadi posisinya sekarang.

Job description (Pembagian kerja) dalam perusahaan pembagian kerja sangat penting dimana terdapat adanya karyawan yang pensiun dan pekerjaan tersebut diberikan kepada karyawan yang lainnya sehingga karyawan tersebut mempunyai beban pekerjaan yang menambah oleh karena itu terjadinya tidak meratanya pembagian kerja.

Pemberian cuti terhadap karyawan penderes karet dan pemanen sawit yang sakit selalu menjadi permasalahan, karena pihak perusahaan tidak akan memberikan cuti apabila produksi karet atau sawit sedang tinggi dan tidak ada karyawan yang menggantikan.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk, Serbangan Estate, Kabupaten Asahan Tahun 2019

Bulan	Divisi	Hadir	Absen
3	Office	32 orang	7 orang
	1	60 orang	5 orang
	2	108 orang	6 orang
	3	63 orang	4 orang
	4	106 orang	5 orang
Jumlah		369 orang	27 orang
Bulan	Divisi	Hadir	Absen
4	Office	33 orang	6 orang
	1	60 orang	5 orang
	2	109 orang	4 orang

	3	62 orang	5 orang
	4	104 orang	7 orang
Jumlah		368 orang	27 orang

Bulan	Divisi	Hadir	Absen
5	Office	31 orang	8 orang
	1	57 orang	8 orang
	2	106 orang	7 orang
	3	61 orang	6 orang
	4	104 orang	7 orang
Jumlah		359 orang	36 orang

Bulan	Divisi	Hadir	Absen
6	Office	30 orang	9 orang
	1	57 orang	8 orang
	2	30 orang	9 orang
	3	60 orang	7 orang
	4	101 orang	10 orang
Jumlah		278 orang	43 orang

Sumber : PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk, Serbangan Estate

Berdasarkan pada tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat kehadiran masih belum bisa memenuhi batas kehadiran. Hal ini terjadi karena masih ada karyawan yang tidak masuk kerja dikarenakan sakit, izin, cuti dan tidak masuk tanpa keterangan (alpa) di waktu atau jam kerja operasional yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan dari Divisi 1, 2, 3 dan 4 ialah karyawan yang melakukan aktivitas pekerjaan seperti memanen sawit, penderes karet dan kerja harian sedangkan karyawan Office

pekerjaan mereka ialah merekap data produksi dan absensi karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk, Serbangan Estate.

1.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan yaitu :

1. Mengetahui pengaruh Penempatan, Pelatihan dan *Job description* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bakrie Sumatera Plantations Tbk, Serbangan Estate, Kabupaten Asahan.
2. Mengetahui pengaruh Penempatan ,pelatihan dan *Job Description* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Bakrie Sumatera Plantations Tbk, Serbangan Estate, Kabupaten Asahan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

A. Penempatan

Penempatan berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang serta adanya kemampuan untuk bekerja sama dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Suatu tugas manajer yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Keberhasilan dalam penempatan karyawan akan melibatkan suatu kegiatan penting adalah seleksi. Berbagai macam seleksi untuk mengetahui sesuai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan calon karyawan dengan persyaratan pekerjaan.

Kebijakan penempatan karyawan dimulai setelah organisasi melaksanakan kegiatan penarikan dan seleksi, yaitu pada saat seorang calon karyawan dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya. Namun ternyata permasalahannya tidak sesederhana itu, karena justru keberhasilan dari keseluruhan program pengadaan tenaga kerja

terletak pada ketepatan dalam menempatkan karyawan yang bersangkutan.

B. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan karyawan dengan mengalokasikan anggaran sebagai investasi. Hal yang searah dirumuskan bahwa pelatihan pada intinya adalah sebuah proses belajar, oleh sebab itu metode pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses mengajarkan sikap dan keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya dan mengerjakan suatu tugas

C. Job Description

Pembagian kerja memiliki komposisi yang berasal dari dua komponen kata, dimana dua komponen kata memiliki makna yang mampu memberi suatu makna yang penting. Pembagian merupakan proses yang dilakukan untuk memecahkan suatu yang utuh dengan jumlah yang lebih banyak. pembagian kerja adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas serta mengoptimalkan peran dan tanggung jawab , kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dan uraian pekerjaan menyebutkan tugas dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan.

D. Kinerja karyawan

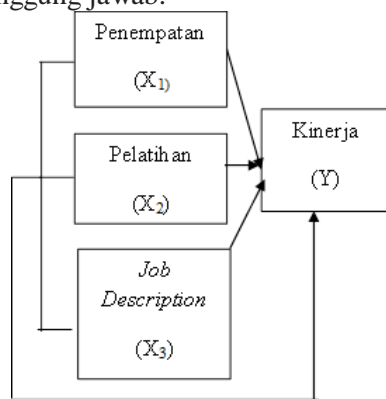
Kinerja karyawan pada umumnya adalah sebuah perwujudan kerja dan tugas pokok yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik dan penyelesaian pekerjaan dengan baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi

sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.2 Kerangka Konseptual

Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian dan sekaligus untuk mempermudah dalam pemahaman, maka perlu dijadikan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pemahaman.

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 mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka dapat di simpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁: Secara simultan penempatan, pelatihan dan job description berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk, Serbangan Estate, Kabupaten Asahan.

H₂: Secara parsial penempatan, pelatihan dan job description berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Sumatera

Plantations Tbk, Serbangan Estate, Kabupaten Asahan.

3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis dari penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field research*) yaitu terjun langsung kelapangan guna mengadakan penelitian pada obyek yang dibahas. Penelitian lapangan adalah penelitian yang bertujuan mempelajari secara intensif latar belakang dan keadaan sekarang dan interaksi lingkungan yang terjadi pada suatu satuan sosial. Desain penelitian yang penulis gunakan adalah metode *survey* dengan alat bantu angket/kuesioner yang didasarkan pada persepsi responden

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk, Serbangan Estate, Kabupaten Asahan. Adapun waktu pelaksanaan penelitian sebagai berikut.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk, Serbangan Estate, Kabupaten Asahan yang berjumlah 395 karyawan. Dari populasi yang ada ditetapkan jumlah sampel penelitian dengan menggunakan rumus Slovin (dalam Umar, 2005) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N (e^2)}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan

Pengambilan Sampel (10%)

Berdasarkan rumus tersebut maka :

$$n = \frac{N}{1 + N (e^2)}$$

$$n = \frac{395}{1 + 395(0.1^2)} = 80$$

Jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi sejumlah 80 karyawan. Adapun teknik penarikan sampel yang akan dilakukan adalah dengan teknik *simple random sampling*.

3.4. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah terdiri dari upaya mereduksi konsep dari tingkat abstraksi (tidak jelas) menuju ketinggian yang lebih kongkrit, dengan jalan merinci atau memecah menjadi dimensi kemudian elemen, diikuti dengan upaya menjawab pertanyaan-pertanyaan apa yang terkait dengan elemen-elemen dimensi dari suatu konsep.

3.5 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel yang digunakan penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2017:93). Jawaban setiap indikator dapat diberi skor seperti sebagai berikut:

Tabel 3.3. Instrument Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2017:94)

4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 UJI VALIDITAS

Berdasarkan penyebaran kuesioner dalam uji validitas diberikan kepada 30 responden diluar dari responden

penelitian, nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan dari variabel bebas dan terikat yang digunakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

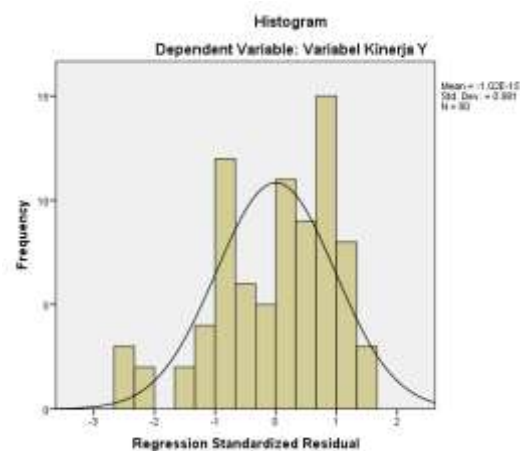
4.2 UJI RELIABILITAS

Berdasarkan masing masing instrument variabel penelitian memiliki nilai croncbach's Alpha > 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrument variabel yang digunakan yaitu variabel penempatan, pelatihan dan job description sebagai variabel bebas, serta kinerja sebagai variabel terikat, telah reliable dan kuesioner telah dapat dilanjutkan dan dijadikan dalam instrument dalam penelitian ini.

4.3 UJI ASUMSI KLASIK

A. Uji Normalitas

a. Hasil Grafik Histogram



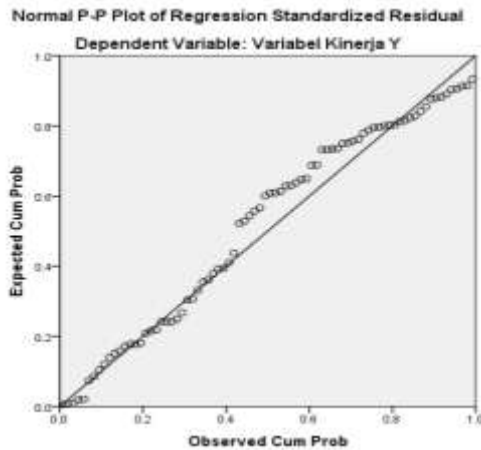
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan gambar 4.2 grafik histogram di atas model regresi cenderung membentuk kurva normal yang cenderung dengan angka standar deviasi mendekati satu yaitu sebesar 0,981. Dari hasil ini dapat

disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

b. Hasil Uji P Plot



Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Berdasarkan uji P-P-Plot data menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak menyebar diluar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas yang berarti data residual berdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan analisis statistik. Analisis statistik memberikan hasil yang lebih akurat dibandingkan dengan analisis grafik maka untuk itu dilakukan uji *one s*

Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.16 terlihat bahwa nilai *asympt.Sig.(2 tailed)* adalah 0,241 dan diatas nilai signifikan 0,05 dan nilainya lebih besar dari taraf nyata (α) 0,05 yang artinya data berdistribusi normal

4.4 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Penempatan, Pelatihan Dan Job

Description Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,832, sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) sebesar 2,72. Hal ini berarti bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,832 > 2,72$) dan tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$), hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yaitu Penempatan, Pelatihan dan *Job Description* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Sumatra Plantations Tbk, Serbangan Estate Kabupaten Asahan. nya data telah berdistribusi normal.

5. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti dapat memberikan beberapa saran yang mungkin dapat berguna bagi PT. Bakrie Sumatra Plantations Tbk, Serbangan Estate Kabupaten Asahan yakni:

1. Penempatan, Pelatihan dan *Job Description* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Sumatra Plantations Tbk, Serbangan Estate Kabupaten Asahan. Disarankan kepada Manager untuk tetap memperhatikan penempatan karyawan dalam menjalankan pekerjaan.
2. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memasukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain Penempatan, Pelatihan dan *Job Description*. Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam tentang penelitian yang sama diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi yang dapat menjadikan tambahan ilmu pengetahuan perbandingan dalam melakukan penelitian pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :Graha Ilmu

Daft.RichardL.2011 *Manajemen Terjemahan Edisi Kesembilan bekerjasama dengan Tita Maria Kanita*. Jakartab: Salemba

Ghozali,Imam. 2012. *Aplikasi Analisis multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, Hani. 2012 *Manajemen Personalia dan SumberDaya Manusia. BPFE*, Yogyakarta

Hidayati, Nur, 2010. *Perencanaan Kepegawaian*. Bandung: Fokus media.

Hasibuan, Malayu S.P 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

IlyasYaslis. 2005. Kinerja, *Teori dan Penelitian* Liberty: Yogyakarta

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam. RemajaRosda Karya: Bandung

Rivai, Veithzal. &Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajagrafindoPersada.

Sugiono. 2012. *Metode Analisis Bisnis*. Bandung.

_____, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*, Cetakan Keenam, Bandung :Alfabeta, 2017

Samsudin, 2006.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: CV Pustaka Setia

Saparuddin pada buku yang Diterbitkan pada tahun 2007.*Teori Suvervisi Kepemimpinan*.

Sastrohardiwiryo Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Sedarmayanti, 2009.*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
Sihotang 2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prdnya Paramita

Suwatno, 2003.*Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Suci Press

JURNAL

David Harly Weol, 2015.*Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai DiDinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*. Vol.15 No.05 Tahun 2015

Farida Mustikawati, Indra Kurniawan, 2014.*Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security Di PT. Wilmar Nabati Indonesia-Gresik*. Vol.03, No.02 Desember 2014

Karina Octavia Muaja, Adolfina, Lucky.O.H.Dotulong, 2017.*Pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Sulutgo kantor cabang utama Manado*. Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 2211 – 2220.

Melvin Grady Lolowang, Adolfina, Genita Lumintang, 2016.*Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado*. Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 177 – 186.

Sugiarti, Tuti Hartati, Hafniza Amir, 2016.*Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada*

p-ISSN : 2685-8754
e-ISSN : 2686-0759

PT. Padma Ardyta Aktuaria Jakarta.
Vol.13 No.1 April 2016