

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN QUALITY
INTEGRATION PROGRAM DI PT PARKLAND WORLD INDONESIA
CIKANDE-SERANG**

Oleh:

Ratu Erlina Gentari⁽¹⁾

ratu_gentari@yahoo.co.id

Ade Farhan⁽²⁾

adefarhan470@yahoo.com

*Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Serang Raya*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada DEPARTEMEN QUALITY INTEGRATION PROGRAM DI PT PARKLAND WORLD INDONESIA CIKANDE-SERANG, variabel bebas pada penelitian ini adalah penempatan kerja dan pengalaman kerja dan variabel terikat adalah prestasi kerja. Metode penelitian ini yang digunakan metode asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sumber datanya adalah data primer dan data sekunder berpakuesioner.

Metode statistik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis autokorelasi, analisis korelasi parsial, analisis regrasi berganda, dan analisis determinasi. Berdasarkan perhitungan dari uji hipotesis diperoleh nilai F-hitung adalah 4,236 sedangkan F-tabel adalah 3,20 ($4,236 > 3,20$) berarti H_0 ditolak H_a diterima artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada DEPARTEMEN QUALITY INTEGRATION PROGRAM DI PT PARKLAND WORLD INDONESIA CIKANDE-SERANG.

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Pengalaman kerja, dan Prestasi kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the application of work placement and work experience on work performance in INTEGRATION PROGRAM QUALITY DEPARTMENT IN INDONESIA PT PARKLAND WORLD Cikande-Serang, the independent variable in this study is the workplacement and work experience and are bound varieabel performance. This research method used associative method isresearchthat aims to determine the relationship between two or more variables. Sources of data are primary data and secondary data in the form of a questionnaire.

The statistical method susedwere normality test, multicollinearity, heteroscedasticity test, autocorrelation analysis, partial correlation analysis, multiple regression analysis, and analysis of determination. Based on the calculation of the hypothesis test obtained F-countvalueis 4.236, while the F-tableis 3.20 ($4.236 > 3.20$) means that Horefused Hareceived means there is a positive and significant influence between work placements and work experience on job performance at DEPARTMENT QUALITY INTEGRATION PROGRAM IN INDONESIA PT PARKLAND WORLD Cikande-Serang.

Keywords: *Employment, work experience, and job performance.*

PENDAHULUAN

Latar belakang

Persaingan yang semakin ketat antara perusahaan sejenis, kemajuan teknologi, dan perubahan lingkungan yang hampir terjadi dalam semua aspek kehidupan dewasa ini sebagai akibat dari arus globalisasi yang semakin deras, menuntut perusahaan memikirkan strategi untuk meningkatkan kinerja. Salah satu faktor yang tidak bisa di pisahkan dari perusahaan adalah karyawan sebagai salah satu unsur sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal adalah adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan pengadaan karyawan akan tercapai jika ketepatan penempatan karyawan yang baik karyawan baru maupun karyawan lama tercapai.

Proses penempatan karyawan akan sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selain itu, penempatan karyawan yang tepat akan membantu perusahaan mencapai tujuannya serta dapat bekerja secara efisien dengan memanfaatkan karyawan pada pekerjaan yang memang tepat untuk karyawan tersebut. Bahkan ardana (2012:83) menambahkan bahwa penempatan karyawan yang tepat tidak saja menguntungkan perusahaan, tetapi juga menguntungkan SDM itu sendiri. Keuntungan bagi Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu instansi atau perusahaan untuk terus meningkatkan prestasi dan kinerjanya. Sehingga, dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat bagi masyarakat. Hal lain yang perlu dipertimbangkan agar karyawan bisa benar-benar berprestasi dalam perusahaan dan memberikan kinerja yang optimal sesuai yang dibutuhkan perusahaan adalah masalah penempatan karyawan dan pengalaman karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan ibu dila selaku asisten manajer HRD menjelaskan bahwa dalam menjalankan penempatan kerja terdapat masalah yang terjadi dalam kegiatan penempatan kerja yaitu kurang sesuainya anatara pekerjaan yang di tugaskan kepada karyawan dengan keahlian dan keterampilan serta pengalaman kerja yang dimiliki.

Hasil study yang penulis lakukan, penulis mendapatkan beragam jawaban pertanyaan-pertanyaan yang penulis berikan kepada tiga karyawan, hanya satu karyawan yang pernah mengikuti pelatihan kerja sebelumnya. Dan pengalaman kerja dari ketiga karyawan tersebut, satu karyawan yang memiliki pengalaman kerja kurang lebih empat tahun dan dua karyawan lagi hanya mempunyai pengalaman 1 tahun, dan untuk dua karyawan belum mencapai prestasi kerja yang baik di bandingkan karyawan yang memiliki pengalaman kurang lebih empat tahun tersebut di karenakan belum bisa menguasai pekerjaan. Dari hasil jawaban ketiga karyawan tersebut penulis menyimpulkan bahwa kesesuaian penempatan kerja yang salah dan kurangnya pengalaman kerja mampu mempengaruhi terhadap prestasi kerja.

Tabel 1.1
Data prestasi kerja departemenQIP

KODE	INDIKATOR	HASIL QUESTIONER		
		NILAI PRESEPSI	NILAI STANDAR	PRESENTASE
PK1	Tingkat kuantitas	113	105	75%
PK2	Tingkat kualitas	122	105	81%
PK3	Pengetahuan tentang tugas pekerjaan	104	105	69%
PK4	Penanganan masalah-masalah	102	105	68%
PK5	Penerimaan instruksi kerja	115	105	76%
PK6	Penyesuaian cara kerja	111	105	74%
PK7	Semangat kerja	117	105	78%
PK8	Sikap positif	117	105	78%
PK9	Tingkat ketepatan waktu	121	105	81%
PK10	Tingkat kehadiran	136	105	91%

Berdasarkan tabel tersebut dengan skala 1 s/d 5 dan sampel 30 dengan nilai terbesar 150, membentuk nilai standar ($150/2 = 75+30 = 105$) maka dengan nilai standar tersebut masalah prestasi kerja pada karyawan departemen QIP ada pada pengetahuan tentang tugas pekerjaan akibat tidak sesuainya penempatan kerja, juga pada penanganan masalah-masalah yang memiliki nilai resepsi di bawah nilai standar. Masalah yang terjadi adalah tentang kemampuan, kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur prestasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan kedua indikator tersebut memiliki nilai presepsi dibawah nilai standar.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di departemen Quality Integration Program pada PT Parkland World Indonesia ?.
2. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan di departemen Quality Integration Program pada PT Parkland World Indonesia?.
3. Apakah terdapat pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan di departemen Quality Integration Program pada PT Parkland WorldIndonesia?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui Pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan departemen Quality Integration Program pada PT Parkland World Indonesia.

2. Untuk mengetahui Pengaruh pengalaman kerjaterhadap pretasi kerja karyawan departemen Quality Integration Program pada PT Parkland World Indonesia.
3. Untuk mengetahui Pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan departemen Quality Integration Program pada PT Parkland WorldIndonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Penempatan kerja

1. Menurut Malayu Hasibuan (2008:63) mengemukakan, penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/ pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan tanggung jawab kepada orang tersebut
2. Menurut Rivai (2009:198) penempatan karyawan terdiri dari dua cara yaitu karyawan baru dari luar perusahaan dan penugasan ditempat baru bagi karyawan lama yag disebut inplacement.

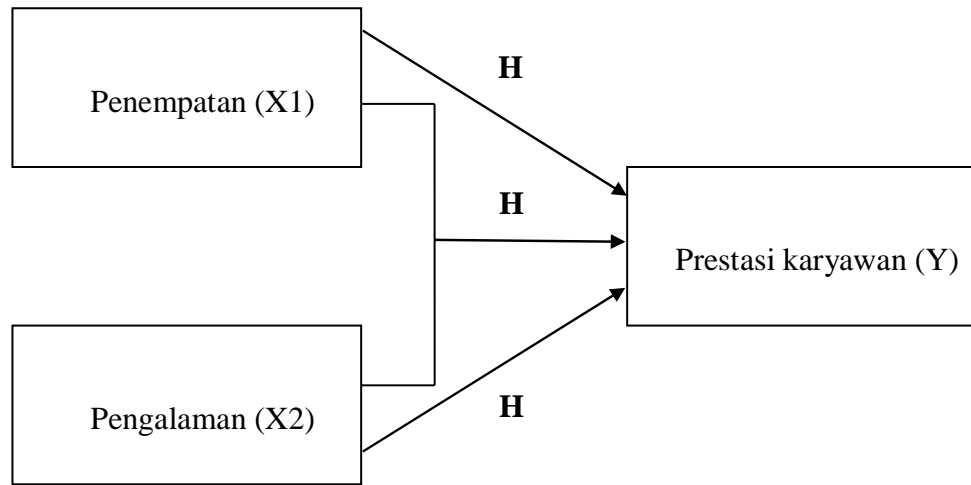
Pengalaman kerja


1. Menurut malayu hasibuan (2002:55) “ pengalaman kerja seseorang pelamar hendaknya mendapatkan pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai.”
2. Alwi (2008:717) “ masa kerja atau pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, atau sebagainya.


Prestasi kerja

1. Menurut mangkunegara (2007:67), “prestasi kerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam mencapai tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”
2. Menurut hasibuan (2007:72), “bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.”

Kerangka pemikiran



Keterangan:  =Pengaruh

 = Pengaruh Secara Bersama-sama

- Hipotesis 1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan (X1) terhadap prestasi karyawan (Y) di departemen Quality Integration Program pada PT. Parkland World Indonesia.
- Hipotesis 2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja(X2) terhadap prestasi kerja (Y) di departemen Quality Integration Program pada PT. Parkland World Indonesia.
- Hipotesis 3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di departemen Quality Integration Program pada PT. Parkland World Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah metode asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan melihat pengaruh variabel bebas (independen) yaitu penempatan kerja dan pengalaman kerja dengan variabel terikat (dependen) yaitu prestasi kerja pada departemen QIP di PT Parkland World Indonesia.

Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini merupakan data primer. Data penelitian ini diperoleh dengan cara angket (Quesioner) yaitu dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab dan nantinya memperoleh informasi yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu penempatan kerja, pengalaman kerja dan prestasi kerja. Untuk data primer diambil langsung dari para karyawan pada departemen QIP di PT parkland world indonesia.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada departemen QIP di PT Parkland World Indonesia., dimana menggunakan jenis sampel, sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Jumlah populasi di departemen QIP di PT Parkland World Indonesia. sebanyak 50 karyawan. Dengan demikian sampel yang diambil adalah 50 responden

Hasil dan Persebaran Deskripsi Responden

Dari 50 kuesioner yang diperoleh didapatkan profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah : jika dilihat dari umur maka yang terbanyak adalah 17 s.d 26 tahun sebanyak 56%, yang diikuti dengan karyawan yang berumur 27 s.d40 tahun sebanyak 34% serta diatas 40 tahun sebanyak 10%. Kemudian dilihat dari tingkat pendidikan responden yang terbanyak dari SLTA/Sederajat sebanyak 66%, lulusan Stara 1 sebanyak 30%, serta Stara 2 sebanyak 4%. Sedangkan jika dilihat dari lama kerjanya responden terbesar diatas 7 tahun sebanyak 8% antara 3-7 tahun 28% dan dibawah 3 tahun sebanyak 64%.

Analisis Korelasi Parsial

Uji korelasi ini dianalisis secara statistik dengan menggunakan rumus pearson product momen dengan bantuan program spss 20. Dimana dalam penelitian ini hubungan penempatan kerja X1 dengan prestasi kerja Y terdapat koefisien korelasi 0,004 dimana masuk dalam kategori "sangat rendah". Dan hubungan antara pengalaman kerja X2 dengan prestasi kerja Y terdapat koefisien korelasi sebesar 0,099 masuk dalam kategori "sangatrendah".

Analisis Regresi Berganda

Analisis yang dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dalam penelitian ini :

- 1) Jika penempatan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) nilainya adalah 0, maka efektifitas prestasi kerja (Y) nilainya sebesar 35,024.
- 2) Jika variabel independen lainnya tetap dan penilaian penempatan kerja (X1) mengalami kenaikan sebesar 1% maka prestasi kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,010.
- 3) Jika variabel independen lainnya tetap dan pengalaman kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1% maka prestasi kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,153.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,100 ^a	,010	,032	2,783

a. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, penempatan kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model tersebut dalam menerangkan variasi variabel independen. Dimana hasil perhitungan dengan menggunakan program spss versi 20 dan diketahui koefisien detrmnisi (R square) sebesar 0,010. Artinya 0,01% Prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel penempatan kerja dan pengalaman kerja

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Uji hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk melihat ada/ tidaknya pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pada departemen QIP di PT Parkland World Indonesia.

Berdasarkan perhitungan diperoleh :

- 1) Nilai t hitung untuk variabel penempatan kerja sebesar 2,029 lebih besar dari t tabel sebesar 1,677 dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$. Dari hasil perhitungan tersebut dilihat bahwa nilai t hitung $>$ t tabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja pada departemen QIP di PT Parkland World Indonesia.
- 2) Nilai t hitung untuk varaiabel pengalaman kerja sebesar 3,692 lebih besar dari t tabel sebesar 1,677 dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$. Dari hasil perhitungan tersebut dilihat bahwa nilai t hitung $>$ t tabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada departemen QIP di PT Parkland World Indonesia.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Berdasarkan tingkat signifikansi diketahui tingkat signifikannya sebesar 0,004 dengan nilai F hitung sebesar $4,236 >$ f tabel 3,20, dengan demikian dapat disimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja prestasi kerja pada departemen QIP di PT Parkland World Indonesia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh antara Penempatan kerja terhadap prestasi kerja pada departemen Quality Integration Program di PT Parkland World Indonesia. Di dapat hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,0016% dan sisianya 99,9984% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti oleh penulis.
2. Terdapat pengaruh antara Pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada departemen Quality Integration Program di PT Parkland World Indonesia. Di dapat hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,98% dan sisianya 99,02% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti oleh penulis.
3. Terdapat pengaruh dan signifikan antara Penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada departemen Quality Integration Program di PT Parkland World Indonesia. Di dapat hasil uji F simultan sebesar $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($4,236 > 3,20$). sedangkan nilai koefisien determinasi disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada departemen Quality Integration Program di PT Parkland World Indonesia. sebesar 0,01% dan sisianya 99,99% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti oleh penulis.

Saran

1. Untuk departemen Quality Integration Program di PT. PARKLAND WOLRD INDONESIA berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan pada variabel penempatan kerja (X1) perlu memperhatikan pada dimensi faktor prestasi akademis secara rata-rata mencapai pada posisi yang baik (216), dengan indikator yaitu jenjang pendidikan dan prestasi akademis. Adapun yang perlu diperhatikan juga pada dimensi faktor pengalaman secara rata-rata mencapai pada posisi yang baik (203,3), dengan indikator yaitu pengalaman karyawan yang sejenis, keahlian dan keterampilan. Adapun yang perlu diperhatikan juga pada dimensi faktor kesehatan fisik dan mental secara rata-rata mencapai pada posisi yang baik (212), dengan indikator yaitu kondisi fisik dan kondisimental.
2. Untuk departemen Quality Integration Program di PT. PARKLAND WOLRD INDONESIA berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan pada variabel pengalaman kerja (X2) perlu lebih memperhatikan pengalaman kerja pada dimensi latar belakang pribadi secara rata-rata mencapai pada posisi yang baik (207,6), dengan indikator yaitu pendidikan formal, kursus dan latihan. Perlu lebih memperhatikan pengalaman kerja pada dimensi bakat dan minat secara rata-rata mencapai pada posisi yang baik (202,5), dengan indikator yaitu minat karyawan, dan kemampuan karyawan. Perlu lebih memperhatikan pengalaman kerja pada dimensi sikap dan kebutuhan secara rata-rata mencapai pada posisi yang baik (204), dengan indikator yaitu tanggung jawab dan wewenang.
3. Untuk departemen Quality Integration Program di PT. PARKLAND WOLRD INDONESIA berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan pada variabel prestasi kerja (Y)

perlu meningkatkan prestasi kerja pada dimensi hasil kerja secara rata-rata mencapai pada posisi yang baik (197,5), dengan indikator yaitu tingkat kuantitas, dan tingkat kualitas. Pada dimensi pengetahuan pekerjaan secara jumlah mencapai pada posisi yang baik (186), dengan indikator yaitu pengetahuan tentang tugas pekerjaan. Pada dimensi inisiatif mencapai pada posisi yang baik (179), dengan indikator yaitu penanganan masalah-masalah. Pada dimensi kecekatan mental mencapai rata-rata pada posisi yang baik (195), dengan indikator yaitu kemampuan menerima instruksi dan kecepatan menerima instruksi. Pada dimensi sikap mencapai rata-rata pada posisi yang baik (177), dengan indikator yaitu semangat kerja dan sikap positif. Pada dimensi disiplin waktu dan absensi mencapai rata-rata pada posisi yang baik (214), dengan indikator yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Alwi, Syafarudin, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Siswanto Sastrohadiwiryo, 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Dharma, Surya. 2010. *Manajemen Kinerja. Falsafah Teori Dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Ghazali, Imam. 2009. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
-, 2007. *Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*, Jakarta : PT. Gramedia.
-, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2009, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Musenif, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Nitisemito, Alex. S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* .Jakarta:
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Grafindo Persada.
- Steers, Richard M. 2005, *efektifitas Organisasi*, Jakarta : Erlangga
- Sugiyono. 2009, *Metode Penelitian Bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&B)*, Bandung : Alfabet

....., 2007, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabet

....., 2015, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&B)*, Bandung :Alfabet.

JURNAL

- *Ahmad Nur Rofi, SE, M.Si* “pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen PT. LEO AGUNG RAYA SEMARANG”2012
- *Satria nuri sandi, Mochammad Al Musadieg, Moehamad soehoed hakam* “pengaruh penempatan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja (STUDI PADA KARYAWAN PT. TELKOM KANDATEL MALANG)”2013