

Kolaborasi Penempatan Kerja Dan Komitmen Afektif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Siti Maimunah, E. Didik Subiyanto dan Jajuk Herawati

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

E-mail: smaimunah43@gmail.com, jajuk.herawati@ustjogja.ac.id, didiks@ustjogja.ac.id

Diterima: April 2020; Dipublikasikan : Juni 2020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji penempatan kerja dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekawan Sumber Sejahtera. Penelitian ini mengambil 85 sampel responden sebagai sampel PT. Sekawan Sumber Sejahtera menggunakan metode Slovin. Metode analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : penempatan kerja, komitmen afektif, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine work placement and affective commitment to employee performance at PT. Sekawan Sumber Sejahtera. This study took 85 respondents as samples from PT. Sekawan Sumber Sejahtera uses the Slovin method. The data analysis method uses data quality tests, classic assumption tests, multiple linear regression and coefficient of determination. The results showed that work placement had a positive and significant effect on employee performance, affective commitment had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: work placement, affective commitment, employee performance

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis saat ini menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini bertujuan agar organisasi memiliki kinerja yang efektif untuk mencapai hasil yang efisien (Muaja et al, 2017). Karyawan memiliki peran yang besar dalam kesuksesan perusahaan. Tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan berarti produktifitas dan output karyawan sebagai hasil dari pengembangan karyawan dan akhirnya mempengaruhi efektivitas perusahaan (Hammed dan Waheed dalam Habeahan et al, 2017). Peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh penempatan kerja yang cocok dengan potensi karyawan dan komitmen afektif yang kuat dalam diri karyawan (Habeahan et al, 2017). Penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Gomes 2013 dalam Sumanti et al, 2018). Tidak hanya penempatan karyawan saja yang menunjang kinerja karyawan, melainkan penting bagi suatu perusahaan untuk dapat mempertahankan pegawainya, dengan cara meningkatkan komitmen pegawai tersebut terhadap organisasi. Komitmen afektif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan memiliki kinerja yang cenderung mengalami peningkatan (Allen dan Mayer, 1990 dalam Akbar et al, 2017). Dalam penelitian (Yunita et al, 2016) menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Fenomena yang seringkali ditemukan dalam perusahaan tersebut adalah masih adanya penempatan kerja yang tidak sesuai dengan pendidikan atau pelatihan yang dimiliki karyawan dan masih rendahnya komitmen karyawan yang ada di perusahaan sehingga pencapaian kinerja karyawan tidak maksimal. Pemasalahan penempatan kerja dan komitmen afektif merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan karena untuk memperoleh kenyamanan serta keamanan saat bekerja yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan maka saat semuanya sudah berjalan dengan baik akan didapatkan kinerja karyawan yang berkualitas untuk lebih memajukan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut (Hasibuan, 2008 dalam Muaja et al, 2017) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan menurut (Sinambela, 2012). Selain itu penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seseorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan (Resiona, 2014). Komitmen afektif adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatannya dalam organisasi. Komponen afektif sangat berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi (Allen dan Mayer, 1990 dalam Akbar et al, 2017). Semakin baik penempatan kerja didalam perusahaan maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sehingga akan memberikan pengaruh yang lebih baik untuk perusahaan. Dalam penelitian (Habeahan et al, 2017), yang menyatakan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Yunita et al, 2016), menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Khaerudin et al, 2018), juga menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1. Penempatan Kerja Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

Tenaga kerja yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan akan menghasilkan kualitas kerja yang maksimal, dan sebaliknya apabila tenaga kerja memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan cenderung kualitas kerjanya tidak maksimal. Dalam penelitian (Parinding, 2017), yang menyatakan bahwa komitmen afektif mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu terdapat juga penelitian dari (Pane et al, 2017) yang menyatakan bahwa komitmen afektif mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat juga penelitian dari (Akbar et al, 2017), dimana hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan positif oleh komitmen afektif. (Al Zafeiti et al, 2017) juga menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2. Komitmen Afektif Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

Semakin sesuai penempatan kerja karyawan di perusahaan maka komitmen organisasi akan semakin meningkat, dan sebaliknya, ketidaksesuaian penempatan kerja karyawan di perusahaan maka komitmen organisasi akan semakin rendah. Hal ini sesuai dengan penelitian Dipa (2015) yang menyatakan penempatan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen. penelitian (Afrilyan, 2017), yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H3. Penempatan Kerja Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Komitmen Afektif

Jika penempatan kerja dan komitmen afektif secara bersama-sama dilakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian (Habeahan et al, 2017), menyebutkan bahwa komitmen organisasi dan penempatan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4. Penempatan Kerja Dan Komitmen Afektif Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan sampel dari PT. Sekawan Sumber Sejahtera Temanggung. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner pada sampel dengan metode propability sampling (simple random sampling). Sampel ditentukan dengan rumus Slovin dari populasi sebanyak 560 karyawan, dengan 85 karyawan menjadi sample. Indikator penempatan kerja pada penelitian ini

menggunakan indikator dari Fitriaty et al, (2015) dan Wether& Davis, 2004 dalam Agustriyana, (2015) yaitu: pendidikan, kesehatan fisik dan mental, pengalaman kerja, ketrampilan kerja, usia. Indikator komitmen afektif menggunakan penelitian Lores et al, (2016) dan Robbins (2008) yaitu: loyalitas, rasa bangga, menganggap organisasinya yang terbaik, terikat secara emosional terhadap organisasinya di tempat kerja. Indikator kinerja karyawan menggunakan penelitian Dewi et al, (2016) dan Robins (2003) yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Hasil uji validitas pada tabel 1 jika nilai *Pearson Correlation* > r-tabel 0,213 (*one tail α* 5%). Seluruh item indikator setiap variabel dinyatakan valid. Kemudian pada uji reliabilitas nilai *Cronbach Alpha Based on Standardized* penempatan kerja (0,806), komitmen afektif (0,828), dan kinerja karyawan (0,863) > 0,70 atau dinyatakan reliable.

Tabel 1. Uji Kualitas Data

PMK		KMA		KNK	
PMK1	0,604	KMA1	0,706	KNK1	0,709
PMK2	0,603	KMA2	0,621	KNK2	0,645
PMK3	0,628	KMA3	0,523	KNK3	0,684
PMK4	0,545	KMA4	0,548	KNK4	0,624
PMK5	0,589	KMA5	0,613	KNK5	0,579
PMK6	0,552	KMA6	0,699	KNK6	0,563
PMK7	0,500	KMA7	0,663	KNK7	0,713
PMK8	0,503			KNK8	0,659
PMK9	0,496			KNK9	0,507
Cronbach Alpha Based on Standardized		0,806	0,828	0,863	

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada Tabel 2 menunjukkan karyawan berusia < 30 tahun sebesar 51,8% menjadi mayoritas diikuti usia 31-40 tahun sebesar 40,0%. Karyawan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan hamper seimbang dengan presentase laki-laki 49,4% dan perempuan 50,6%. Pendidikan terakhir sebagian besar SLTA/Sederajat dengan 60,0%. Kemudian karyawan dengan lama kerja paling banyak frekuensinya < 2 tahun 20,0% dan 2-5 tahun 36,5% diikuti 6-10 tahun 38,8%

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Persentase	
Usia	< 30 tahun	51,8%
	31 - 40 tahun	40,0%
	41 - 50 tahun	8,2%
	> 50 tahun	0%
Jenis kelamin	Laki-Laki	49,4%
	Perempuan	50,6%
Pendidikan Akhir	SLTP/Sederajat	38,8%
	SLTA/Sederajat	60,0%
	D1/D2/D3	0%
	S1	1,2%
	S2/S3	0%

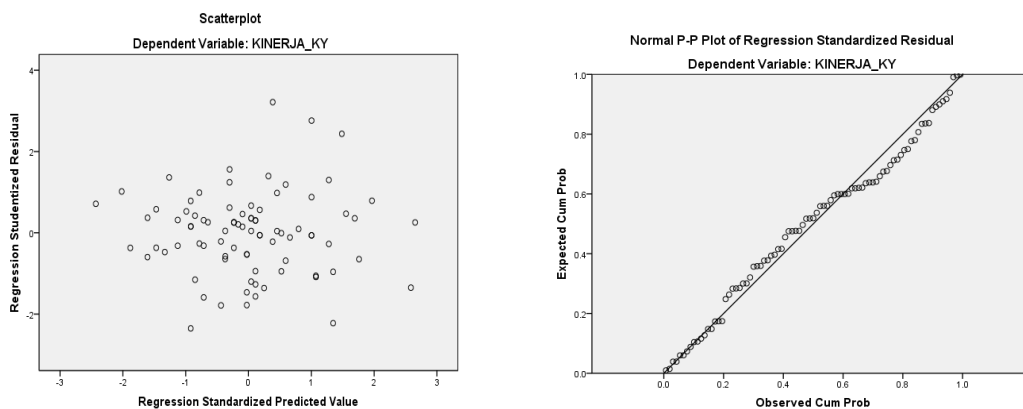
Lama Kerja	< 2 tahun	20,0%
	2 - 5 tahun	36,5%
	6 - 10 tahun	38,8%
	11 - 20 tahun	4,7%
	> 20 tahun	0%

Asumsi Klasik

Hasil pengujian asumsi klasik pada Tabel 3. Hasil pengujian menunjukan nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10 dinyatakan tidak terjadi multikolenieritas. Nilai probabilitas dari nilai sig *glejser test* > 0,05 dan uji grafik *Scatterplot* pada Gambar 1. Menunjukan bahwa data penelitian terdistribusi tidak berpola teratur, kedua uji sejalan menyatakan tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji normalitas kengan *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan knilai K-S (0,691) dan Nilai *Asymp.sig* (0,726) > 0,05, sejalan dengan pengujian dengan grafik *normal p-plot* pada (Gambar 1) data penelitian mengikuti garis diagonal, kedua uji menyatakan distribusi data normal.

Tabel 3. Asumsi Klasik

Ind	Dep.	Multicollinearity		Glejser Test		Kolmogorof Smirnov Test	
		Tol.	VIF	T	Sig	K-S	Asymp-Sig
PMK	KNK	0,917	1,090	-0,183	0,855	0,691	0,726
KMA		0,917	1,090	1,565	0,121		



Gambar .1 Scatterplot dan Normal P-Plot

Uji Hipotesis

Hasil pengujian pada Tabel 4. Hipotesis 1 menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disimpulkan dari hasil probabilitas $0,000/2 < 0,05$. Sedangkan hipotesis 2 menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disimpulkan dari hasil probabilitas $0,000/2 < 0,05$. Hipotesis 3 menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif, disimpulkan dari hasil probabilitas $0,008/2 < 0,05$. Kemudian pada pengujian hipotesis 4 dengan uji F menunjukan nilai F-hitung $25,482 > 3,111$ dinyatakan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Nilai *Stand. Coeff. B* variabel komitmen afektif (0,420) berpengaruh paling kuat diikuti penempatan kerja (0,334) terhadap kinerja karyawan. Pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan ditunjukan pada nilai R square sebesar 38,3%.

Tabel 4. Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.067	3.322		3.331	.001
PENEMPATAN_KJ	.335	.092	.334	3.650	.000
KOMITMEN_AF	.503	.110	.420	4.584	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KY

Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekawan Sumber Sejahtera. Penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi karyawan, akan menghasilkan tujuan organisasi yang lebih mudah dicapai. Hal ini sejalan dengan penelitian Yunita dkk (2016), yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian Habeahan dkk (2017), menyatakan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dari hasil penelitian karyawan yang bekerja 6-10 tahun sebanyak 38,8%. Dimana makin lama bekerja, makin banyak pengalaman yang dimilikinya dan sebaliknya makin singkat masa kerja makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Selain itu faktor usia kemungkinan juga dapat mempengaruhi penempatan kerja. Faktor usia pada karyawan yang lulus seleksi, perlu mendapat pertimbangan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan. Dalam penelitian ini usia <30 tahun adalah 51,8%. Kemungkinan usia tersebut masih mampu produktif sesuai dengan penempatan kerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekawan Sumber Sejahtera. Komitmen afektif karyawan yang tinggi akan menghasilkan karyawan dengan kualitas kerja yang maksimal, dan sebaliknya apabila karyawan memiliki komitmen karyawan yang rendah terhadap perusahaan cenderung akan menghasilkan kualitas kerja yang tidak maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian Parinding (2017), Pane dkk (2017) dan Akbar dkk (2017), yang menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada PT. Sekawan Sumber Sejahtera. Semakin sesuai penempatan kerja karyawan di perusahaan maka komitmen afektif akan semakin meningkat, dan sebaliknya ketidaksesuaian penempatan kerja karyawan di perusahaan maka komitmen afektif akan semakin rendah. Hal ini sesuai dengan penelitian Afrilyan (2017) dan Dipa (2015) yang menyatakan penempatan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen.

Variabel independen memiliki sumbangan efektif total koefisien determinasi (R^2) terhadap variabel dependen sebesar 38,3%, sedangkan 61,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Apabila kedua aspek variabel penempatan kerja dan komitmen afektif ditingkatkan secara bersama maka kinerja karyawan pada PT. Sekawan Sumber Sejahtera akan mampu ditingkatkan secara signifikan. Dalam penelitian lain variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu Habeahan dkk (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan penempatan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Sekawan Sumber Sejahtera mengenai kolaborasi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peran penempatan kerja dan komitmen afektif, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin sesuai penempatan kerja karyawan di perusahaan maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan. 2) Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin komitmen afektif karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan semakin meningkat. 3) Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Dengan demikian semakin sesuai penempatan kerja karyawan di perusahaan maka komitmen afektif dapat ditingkatkan. 4) Penempatan kerja dan komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang paling dominan yaitu variabel komitmen afektif dimana perusahaan harus lebih memperhatikan komitmen afektif dari karyawannya karena variabel tersebut pengaruhnya sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut penelitian kedepan perlu mengkaitkan variabel lain untuk lebih melihat pengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilyan, B. (2017). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. Wahana Meta Riau Di Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 153-166.
- Agustriyana, D. (2015). Analisis Faktor-Faktor Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Yuniko Asia Prima Di Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 158-178.
- Akbar, A., Musadieg, M.A & Mukzam, M.D. (2017). Pengaruh Organisasional Terhadap Kinerja Studi Karyawan PT. Pelindo Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(2), 33-38.
- Habeahan, H. F. H., H. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pusat Statistika Provinsi Sumatra Utara. *Jurnal Plans Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis*, 12(2), 298-306.
- Khaerudin, R., A & Riyanto, M. (2018). The Effect Of Placement And Competency Of Performance Through Employee Commitment In Financial Center Office Ministry Of Defense Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(2), 54-61.
- Lores, S. F., Gavilan, D., Avello, M & Biasco, F. (2016). Affective Commitment To The Employer Brand: Development And Validation Of A Scale. *BRQ Business Research Quarterly*, 19, 40-50.
- Muaja, K. O., Adolfina & Dotulong, L.O.H. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2211-2220.
- Pane, S. G. F. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 2(3), 67-79.
- Parinding, R. G. (2017). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normative Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketap. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 88-107.
- Sinambela, L. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran Dan Implikas*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumanti, I. C., Rumawas, W & Mukuan, D.D.S. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Fifgroup Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 1-7.
- Yunita, K. E., Yulianthini, N.N & Bagia, I.W. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganeshha Jurusan Manajemen*, 4.