

PENEMPATAN KARYAWAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. JAMSOSTEK MEDAN

Fauziah Agustini ^{1)*}, M. Faridj Wajdi ²⁾

¹⁾ Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

²⁾ STIE BISNI INDONESIA

*Email: fauziaagustini24@yahoo.com

Abstract

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Jamsostek Medan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 30 responden dan menggunakan total Sampling. Adapun teknik pengumpulan data telah dilakukan melalui Studi Kepustakaan, Observasi, Wawancara, dan Penyebaran Angket. Sedangkan teknik analisa data yang telah digunakan adalah Teknik Regresi Sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis diterima.

Kata Kunci: Penempatan Karyawan, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan pendorong bagi karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Motivasi kerja juga merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan yang ingin dicapai. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses yang berasal dalam diri individu untuk tercapainya suatu tujuan. Menurut Masrukhin dan Waridin (2006) Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian motivasi kerja menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital dalam manajemen (Agustini 2019).

Pihak manajemen perusahaan harus mengenal lebih pasti factor-faktor pendorong atau mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam perusahaan. Perusahaan harus senantiasa memikirkan tentang kelangsungan hidup perusahaan agar dapat berjalan lebih baik. Salah satu langkah yang di tempuh untuk mendapatkan karyawan yang potensial yaitu melalui penempatan karyawan yang sesuai dengan keahlian, pengalaman kerja, dan latar pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Hasibuan (2005), penempatan karyawan harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "*The right man on the right place and the right man behind the job*".

Berdasarkan hasil penelitian Yani, dkk 2016, terdapat Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara X (PG Watoetoelis Sidoarjo). Hal ini menunjukkan apabila pihak

manajemen perusahaan tidak melakukan penempatan karyawan dengan baik akan dapat mengakibatkan penurunan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian sebelumnya yang menunjukkan pentingnya motivasi kerja dan penempatan karyawan pada sebuah perusahaan maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang penempatan karyawan dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Jamsostek Medan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi Kerja

Hasibuan (2005) menyatakan motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumberdaya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut Siagian (2006), yang dimaksud dengan motivasi kerja karyawan adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Agustini (2011:32) "Motivasi kerja karyawan adalah dorongan yang timbul dari diri individu (*intern*) dan dari luar individu (*ekstern*) yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggungjawabnya agar tujuan

karyawan dan perusahaan dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri karyawan yang matang.

Ciri-Ciri Orang Yang Termotivasi (Indikator Motivasi Kerja)

Menurut Agustini (2019) yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Bekerja sesuai standard
2. Senang bekerja
3. Merasa berharga
4. Bekerja keras
5. Sedikit pengawasan
6. Semangat juang tinggi
7. Disiplin

Pengertian Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan merupakan salah satu tugas dari Departemen Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Riani (2013:42) “Penempatan yang tepat merupakan faktor strategis bagi perusahaan yang hasilnya dapat dilihat dari kinerja karyawan maupun kinerja organisasi tersebut”. Menurut Mathis & Jackson (2006:263) “Penempatan karyawan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.”

Menurut Satrohadiwiryono dalam (Suwatno, 2003:138) “penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya”. Sementara menurut Ardana dkk (2012:82) “penempatan karyawan adalah proses kegiatan yang dilakukan manajer SDM dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Jenis-jenis Penempatan Karyawan

Jenis-jenis penempatan karyawan menurut Rivai (2011:211):

a. Promosi

Promosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasi dimasa lampau.

b. Transfer

Transfer terjadi jika seorang pegawai dipindahkan dari suatu bidang ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

c. Demosi

Demosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

Tujuan Penempatan Karyawan

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan penempatan kerja seorang karyawan atau calon karyawan antara lain agar karyawan tersebut lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas. Menurut Sastrohadiwiryono (2005:133) “maksud diadakan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja”.

Yaitu informasi yang didapat dari internet, buku-buku maupun koran yang terkait dengan penelitian.

b. Observasi

Yaitu mengamati secara langsung ke lapangan.

c. Wawancara

Wawancara yaitu mengadakan kegiatan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait.

d. Angket/Kuesioner

Data dikumpulkan melalui penyebaran angket kepada para karyawan di perusahaan BUMN di Kota Medan.

Indikator Penempatan Karyawan

Penulis mengemukakan indicator penempatan karyawan terbagi atas dua jenis, yaitu sebagai berikut :

a. Karyawan Baru

1. Pendidikan
2. Pengetahuan Kerja
3. Keahlian/Keterampilan Kerja
4. Pengalaman Kerja
5. Posisi Jabatan

b. Karyawan Lama

1. Pendidikan
2. Pengetahuan Kerja
3. Keahlian/Keterampilan Kerja
4. Pengalaman Kerja
5. Posisi Jabatan
6. Kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di pada PT. Jamsostek Kota Medan.

Sampel Penelitian

Adapun responden yang menjadi sampel pada penelitian ini berjumlah 30 yang menjadi karyawan pada PT. Jamsostek Medan. Sedangkan jenis sampel yang digunakan adalah Total *Sampling*.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah: Variabel terikat (Y) : Motivasi Kerja

Variabel bebas (X_1): Penempatan Karyawan

Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha pengumpulan data digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan

Hipotesis

Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Jamsostek Medan.

Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan regresi sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini telah dilakukan terhadap 30 orang karyawan PT Jamsostek Medan untuk mengetahui adanya pengaruh penempatan karyawan terhadap motivasi kerja. Adapun hasil penelitian dapat di lihat dari tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.1
Hasil Perhitungan Uji T

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error				
1 (Constant)	10.279	7.284		1.411	.169	
Motivasi Kerja	.458	.170	.455	2.701	.012	1.000

Dalam penelitian ini, t_{tabel} dilihat dari tabel 4.1 distribusi t dengan ketentuan taraf signifikansi 95 % dan alpha 5 % serta derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan $n-3 = 30 - 3 = 27$. Dengan ketentuan tersebut diperoleh angka t_{tabel} sebesar 2,052. Berdasarkan tabel 4.1 maka dapat dilihat $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu sebesar $2,701 > 2,052$ dan taraf signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis diterima.

Adapun persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Berdasarkan dari tabel 4.1 maka dapat dibuat persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 10.279 + 0.458X + e$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstan sebesar 10,279 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan variabel penempatan karyawan (X_1) maka nilai Motivasi kerja adalah sebesar 10,279.

- Koefisien regresi variabel penempatan karyawan (X_1) sebesar 0,458 artinya jika setiap penambahan 1% nilai pada variabel penempatan karyawan (X_1) akan memberikan kenaikan nilai pada motivasi kerja sebesar 0,458.

Hasil Penelitian telah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh penempatan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Jamsotek Medan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Anita, dkk (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh penempatan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. Manurung (2017) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh penempatan terhadap motivasi kerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Dari beberapa hasil penelitian ini menggambarkan bahwa Penempatan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika manajemen perusahaan tidak melakukan penempatan yang baik bagi karyawan, maka motivasi kerja karyawan akan mengalami penurunan. Apabila motivasi kerja karyawan menurun akan dapat mengakibatkan penurunan tingkat kinerja karyawan sehingga akan menurunkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian selayaknya pihak manajemen perusahaan harus dapat lebih teliti dalam melakukan penempatan karyawan yang disesuaikan dengan kemampuan, keahlian, dan pengalaman karyawan. Sehingga program penempatan karyawan yang terdiri dari promosi, transfer, dan demosi akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Penelitian ini telah dilakukan terhadap 30 orang karyawan PT Jamsostek Medan untuk mengetahui adanya pengaruh penempatan karyawan terhadap motivasi kerja, (2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis diterima, (3) Hal ini menunjukkan bahwa ketika manajemen perusahaan tidak melakukan penempatan yang baik bagi karyawan, maka motivasi kerja karyawan akan mengalami penurunan. Apabila motivasi kerja karyawan menurun akan dapat mengakibatkan penurunan tingkat kinerja karyawan sehingga akan menurunkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut ini: (1) Selayaknya pihak manajemen PT. Jamsostek Medan harus dapat lebih teliti dalam melakukan penempatan karyawan yang disesuaikan dengan kemampuan, keahlian, dan pengalaman karyawan. (2) Pihak manajemen perusahaan harus dapat membuat program penempatan karyawan yang terdiri dari promosi, transfer, dan demosi yang baik sehingga akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Jamsostek Medan.

REFERENSI

Agustini, Fauziah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatra

Agustini, Fauziah dan Hamen Hilma. 2018, *Manajemen Sumber daya Manusia*. Medan: PUSSIS UNIMED.

Agustini, Fauziah 2019, *Strategi Manajemen SDM*. Medan: UISU PERSS.

Anita, dkk 2013. *Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh*. Jurnal Manajemen. Volume 2, No. 1, November 2013. ISSN 2302-0199. Hal 67-77

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

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Manurung Naim Abdul dan Yusrita, *Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Penempatan Terhadap Motivasi Pegawai PT. Perkebunan Nusantara Iii Medan*. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB), Vol. 2. No. 3. Oktober 2017. ISSN 2339-0506. Hal 80-88.

Masrukhin, dan Waridin. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. **Jurnal EKOBIS**. ISSN 1977- 6139 Vol 7. No 2. Hal: 197-209.

Mathis, L.R dan J.H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Development)*. Jakarta : Salemba Empat.

Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke*

Praktek. Jakarta : PT. Rajagrafindo
Persada

Suwatno. 2003. *Azas-azas Manajemen Sumber*

Daya Manusia. Bandung : Suci Press.

Sastrohadiwiryo, Siswanto B., 2005. *Manajemen*

Tenaga Kerja Indonesia, Bumi
Aksara: Jakarta.

Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan*

Produktifitas Kerja : Suatu Tinjauan

Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan

Antara Manusia Dengan Lingkungan

Kerjanya. Cetakan Ketiga. Bandung:

Mandar Maju

Yani,dkk 2016, *Pengaruh Penempatan*

Karyawan Terhadap Motivasi Dan

Kinerja (Studi Pada Karyawan PT

Perkebunan Nusantara X (PG

Watoetoelis) Sidoarjo). *Jurnal*

Administrasi Bisnis (JAB). Vol.30 No.1

Januari 2016.