

PERAN KETEPATAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Otsuka Indonesia)

Yanda Bara Kusuma¹ Acep Samsudin² Indah Respati Kusumasari³

^{1 2 3} Dosen Progd Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jatim

yanda_bara.adbis@upnjatim.ac.id
acep.samsudin.adbis@upnjatim.ac.id
indah_respati.adbis@upnjatim.ac.id

ABSTRAK

PT. Otsuka Indonesia yang merupakan produsen cairan infus ternama di Indonesia dan sudah mapan secara struktur organisasi menjadi daya tarik untuk diteliti tentang penempatan kerja dan kinerja karyawannya. Tema tersebut penting mengingat penempatan kerja yang baik bagi para karyawannya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan dalam lingkup besar perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti menggunakan metode pendekatan deskriptif dan asosiatif sebagai dasar bentuk penulisan. Populasi dalam penelitian ini adalah 87 orang yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT. Otsuka Indonesia, dimana mereka adalah salah satu komponen utama perusahaan dalam memproduksi, dan menetapkan seluruh 87 responden tersebut sebagai sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis memiliki pengaruh signifikan, yaitu penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan menilai bahwa mereka telah bekerja sesuai dengan bidang pendidikan yang dimilikinya, bekerja berdasarkan pengetahuan agar mampu menganalisis dan mengidentifikasi sebuah pekerjaan, serta tuntutan bidang pekerjaan telah melatih keterampilan karyawan dalam bekerja dengan mengandalkan stamina, tingkat fokus, dan ketelitian. Kelima aspek dalam kinerja karyawan yang meliputi kedisiplinan, dedikasi yang tinggi, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap juga dinilai oleh karyawan bagian produksi PT Otsuka Indonesia telah terpenuhi ketika mereka melaksanakan tugasnya.

Kata kunci : Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan, PT Otsuka Indonesia

ABSTRACT

PT. Otsuka Indonesia, which is a well-known manufacturer of infusion fluids in Indonesia and has an established organizational structure, becomes an attraction for research on work placements and employee performance. This theme is important considering that a good job placement for its employees will have an impact on improving the overall performance of employees in a large scope of the company. This study aims to analyze and explain the effect of work placement on employee performance. Researchers used descriptive and associative approaches as the basis for the form of writing. The population in this study were 87 people

who are employees of the production department at PT. Otsuka Indonesia, where they are one of the company's main components in production, and set all 87 respondents as saturated samples. The results showed that the hypothesis had a significant effect, namely job placement on employee performance. Employees consider that they have worked in accordance with the field of education they have, work based on knowledge to be able to analyze and identify a job, and the demands of the field of work have trained employees' skills in working by relying on stamina, level of focus, and thoroughness. The five aspects of employee performance which include discipline, high dedication, quantity of work, reliability, and attitude are also assessed by employees of the production division of PT Otsuka Indonesia as being fulfilled when they carry out their duties.

Keywords: Job Placement, Employee Performance, PT Otsuka Indonesia

Bab 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia atau karyawan yang ada di dalam suatu perusahaan merupakan *asset* atau kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Sumber daya manusia ini bagian dari perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia atau karyawan yang menjadi pelaku dalam menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, serta keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan.

Melalui sumber daya manusia yang baik, perusahaan atau organisasi akan berkembang dengan baik pula ke depannya begitupun sebaliknya jika perusahaan dijalankan dengan sumber dayanya yang tidak berjalan dengan apa yang di harapkan maka kehancuran atau kerugian akan timbul dengan sendirinya bagi perusahaan tersebut. Salah satu hal yang paling diperhatikan dari sumber daya manusia ini adalah kinerja karyawan.

Kinerja merupakan komponen yang sangat penting dan vital karena terbukti besar peranannya, setiap lembaga atau perusahaan menuntut pada karyawan untuk bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab sesuai dengan *skill* dan potensi yang dimiliki. Pada dasarnya kinerja mencakup sikap mental dan perilaku yang memiliki

pandangan bahwa pekerjaan yang dijalankan pada masa sekarang ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan sebelumnya, dengan kata lain, pekerjaan dimasa mendatang harus lebih baik lagi. Kinerja itu sendiri bertujuan untuk menghasilkan ataupun mencapai target Perusahaan baik dari segi kualitas ataupun kuantitasnya. Banyak faktor pendukung yang mampu mempengaruhi dari kinerja itu sendiri salah satunya yaitu dalam penempatan kerjanya.

Penempatan kerja ini bagian dari proses pengadaan karyawan yang dilakukan perusahaan, yang mana di dalam pelaksanaannya pihak perusahaan harus mampu memilih calon atau pekerja-pekerjanya secara efisien atau tepat sesuai dengan kebutuhannya, dimulai dari keahliannya, latar belakang pendidikan, dan keterampilannya seperti apa itu harus diseimbangkan dengan pekerjaannya agar setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mengolah kompetensinya sesuai dengan kemampuannya di bidang itu. Penempatan karyawan yang sesuai akan membuat karyawan mengoptimalkan keterampilan serta pengetahuannya. Penempatan kerja dan jabatan yang tepat kepada orang yang tepat akan mempermudah kinerja karyawan dalam mencapai target pokok perusahaan. Jika hal itu tidak terjadi akan menimbulkan akibat bagi perusahaan dengan menurunnya kinerja karyawan itu sendiri

karna hilangnya kegairahan dalam bekerja dan lain-lain.

Perusahaan yang menjadi lokasi penelitian adalah PT. Otsuka Indonesia yang berlokasi di Lawang, Kabupaten Malang. PT. Otsuka Indonesia merupakan perusahaan patungan di bidang industri farmasi dengan Otsuka Pharmaceutical Co.,Ltd., Jepang. Produknya adalah produk obat-obat etikal, produk nutrisi klinis dan cairan infus, serta produk alat-alat kesehatan. PT. Otsuka Indonesia juga merupakan produsen awal minuman berisotonik bermerek Pocari Sweat yang merupakan pelopor minuman berisotonik pertama di Indonesia. Pada perkembangannya untuk produk Pocari Sweat ini difokuskan untuk diproduksi oleh anak perusahaan PT. Otsuka Indonesia yaitu PT. Amerta Indah Otsuka yang berlokasi di Pasuruan, Jawa Timur. Salah satu produk PT. Otsuka Indonesia yaitu cairan infus adalah produk yang telah berhasil menembus pasar farmasi serta memiliki reputasi terbaik di Indonesia. Hal ini didukung dengan sumber mata air alam yang bersih berhasil ditemukan di kaki Gunung Arjuna, Jawa Timur, yang terbukti ideal sebagai bahan dasar untuk produk cairan Infus.

Alasan dilakukannya penelitian ini di PT. Otsuka Indonesia karena PT. Otsuka Indonesia adalah salah satu pelopor perusahaan yang memproduksi produk farmasi di Indonesia. Artinya sebagai salah satu pelopor perusahaan di bidang produk farmasi, kebijakan awal terkait penempatan hingga menunjang kinerja karyawannya dalam sebuah perusahaan di bidang farmasi turut menentukan arah dan tujuan perusahaan ke depannya. Buktinya hingga saat inipun PT. Otsuka Indonesia tetap menjadi yang terdepan sebagai produsen produk-produk farmasi di tengah persaingan yang ada dengan produsen lain yang serupa. Jadi bisa diindikasikan kebijakan terkait penempatan kerja PT. Otsuka Indonesia juga telah dirumuskan dan terstruktur dengan baik.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah di jelaskan diatas, maka penulis merumuskan permasalahan pokok diantaranya sebagai berikut :

- a. Apakah ada Peranan Penempatan Kerja pada PT. Otsuka Indonesia ?
- b. Apakah ada Peranan Kinerja karyawan pada PT. Otsuka Indonesia?
- c. Bagaimana Penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Otsuka Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui peranan penempatan kerja pada PT. Otsuka Indonesia.
- b. Untuk mengetahui peranan kinerja karyawan pada PT. Otsuka Indonesia.
- c. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Otsuka Indonesia.

Bab II LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan sebuah aturan yang dapat mengatur tata cara bertindak sesuai dengan tugas yang telah ditentukan dalam ruang lingkup sebuah organisasi maupun sebuah perusahaan, dengan adanya manajemen maka sebuah perusahaan akan jauh lebih terukur dalam melakukan sebuah pergerakan pengembangan dalam kegiatan usahanya. Menurut Abdullah (2014:2), menyatakan bahwa “Manajemen adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien”.

Manajemen sumber daya manusia menjadi sebuah pilar yang memegang peran penting dalam sebuah pergerakan perusahaan yang dapat menggerakkan manajemen yang sudah dirancang sejak awal. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian,

pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.

Menurut Dessler (2015:3) menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”.

Menurut Sedarmawati (2015:13) menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk mererut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”.

Berdasarkan pemaparan teori diatas yang telah disampaikan oleh para ahli maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia menjadi penggerak yang aktif dalam memerankan manajemen yang telah ada, dengan begitu segala kebutuhan perusahaan yang ada akan terorganisir dengan baik sejalan dengan kekompakan yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusianya.

Penempatan Kerja

Penempatan karyawan merupakan “pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan, itulah sekilas tentang pemaparan penempatan kerja” menurut Ardana dalam (Muaja, Adolfini and Lucky.O.H.Dotulong, 2017).

Aldilaningsari, Musadieg dan Hakam (2016) mempunyai pendapat bahwa penempatan kerja merupakan “penugasan untuk menyalurkan karyawan dengan menempatkan karyawan tersebut pada posisi atau jabatan yang sesuai untuk memperoleh kinerja yang baik dan optimal berdasarkan pada pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilannya”.

Malayu S.P. Hasibuan dalam (Astuti dan Bukhari, 2018), mengemukakan

bahwa “penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut”.

Pendapat selanjutnya yaitu menurut Gomes dalam (Sumanti, 2018), penempatan merupakan “salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi”.

Tohardi (Azizah, 2019) berpendapat bahwa penempatan kerja adalah “...menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan”. Didukung oleh pendapat Hariandja (Azizah, 2014) penempatan merupakan “...proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda”.

Terakhir menurut pendapat (Mansur, 2017) penempatan kerja adalah “kebijaksanaan atasan memposisikan pegawai pada pekerjaan yang didasarkan pada kompetensi yang dimiliki pegawai. Olehnya itu penempatan kerja harus betul-betul disesuaikan dengan kemampuan, *skill*, wawasan dari pegawai yang ditempatkan.

Penempatan pegawai pada posisi tertentu dalam suatu organisasi harus didahului oleh pelaksanaan kegiatan analisis pekerjaan atau tugas uraian pekerjaan dan persyaratan pekerjaan. Untuk melaksanakan penerimaan atau seleksi tenaga dengan baik dan tepat, perlu lebih dahulu diketahui keterangan yang lengkap tentang pekerjaan tugas yang akan diisi”.

Dapat ditarik kesimpulan dari beberapa pendapat ahli di atas, bahwa penempatan kerja merupakan sebuah penugasan yang dibuat oleh perusahaan sebagai suatu proses seleksi agar mendapatkan posisi dan jabatan yang sesuai. Penyaluran karyawan memiliki tujuan diantaranya agar memperoleh kinerja yang optimal, serta menilai authority karyawan. Namun, jika penempatan kerja tidak sesuai dengan orang yang tepat atau sumber dayanya maka akan membuat suatu permasalahan yang fatal sehingga terhambatnya tujuan dan pencapaian perusahaan.

Menurut (Fahlevi, 2017) tujuan penempatan adalah “Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan pegawai, manajer sumber daya manusia, menempatkan seorang pegawai atau calon pegawai dengan tujuan antara lain agar pegawai bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas”.

Dikutip dari Suwatno (2012:122), diadakan penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria meliputi kemampuan, kecakapan, dan keahlian.

Metode penempatan menurut Gomes (2003: 122) dalam (Cahyati, 2018) yaitu:

1. Menentukan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia;
2. Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan-jabatan;
3. Mengembangkan kriteria penempatan yang valid;
4. Pengadaan;
5. Menyiapkan daftar dari para pelamar yang berkualitas;
6. Mengadakan seleksi pelamar yang berkualitas;

7. Mengadakan test atau sebaliknya men-*screening* para pelamar;
8. Mengadakan wawancara terhadap para pelamar yang paling berkualitas.

Kinerja Karyawan

Menurut (Orocomna, Tumbel and Asaloei, 2018) Kinerja adalah :“Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Menurut Sinambela dalam (Fadhil and Mayowan, 2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan para pegawai didefinisikan “sebagai kemampuan pegawai di dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja karyawan ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.”

Nurhaedah, Mardjuni and Saleh (2018) memiliki pendapat bahwa “kinerja merupakan produk dari melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi dengan penuh rasa tanggung jawab, dedikasi dan loyalitas yang maksimum”. Lusri and Siagian (2017) kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Penilaian kinerja menurut Suwondo dan Sutanto (2015) diukur dengan (1)Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian pada kualitas dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.(2)Tingkat inisiatif dalam bekerja,

antara lain kemampuan mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi dan kemampuan untuk membuat solusi alternatif bagi masalah tersebut.(3)Kecekatan mental, kecekatan mental diukur melalui kemampuan karyawan dalam memahami arahan yang diberikan oleh pemimpin dan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja lain.(4)Kedisiplinan waktu dan absensi, merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja merupakan keberhasilan yang dicapai oleh karyawan selama masa jabatannya, seperti melaksanakan tugas dan mencapai target maksimal. Kinerja karyawan ditunjang oleh keahlian yang mempuni dalam dirinya sehingga kemampuan karyawan akan terlihat pada hasil kerjanya, di antaranya menyelesaikan permasalahan dalam perusahaan dan beban yang ditanggihkan selesai dikerjakan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari berbagai aspek dan faktor pendukung, seperti mengelola waktu dengan baik, berinisiatif terlebih dahulu agar terhindar dari masalah-masalah yang akan menimpa perusahaan, adanya hubungan dan komunikasi yang dibangun oleh mental yang baik sehingga terciptanya iklim komunikasi organisasi yang baik dalam perusahaan, dan yang terakhir adalah kedisiplinan karyawan.

Bab III METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode pendekatan deskriptif dan asosiatif sebagai dasar bentuk penulisan, karena terdapat variabel yang akan diteliti pengaruh ataupun hubungannya antara satu dengan variabel lainya dalam penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2013: 35-37) menyatakan “Metode penelitian deskriptif ialah rumusan masalah yng berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih. Sedangkan penelitian assosiatif merupakan penelitian yang

bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Peneliti menetapkan yang menjadi populasi sasarannya adalah karyawan bagian produksi PT. Otsuka Indonesia sejumlah 87 orang. Pemilihan karyawan bagian produksi PT Otsuka Indonesia didasarkan pada ketepatan hasil dari produk cairan infus juga ditentukan dari ketepatan penempatan karyawan bagian produksinya, dimana sektor ini merupakan tumpuan utama perusahaan dalam berproduksi.

Dengan jumlah 87 karyawan bagian produksi PT. Otsuka Indonesia, maka dari itu peneliti akan menggunakan semua populasi untuk dijadikan responden penelitian. Dengan menggunakan metode sampel jenuh. Istilah sampel jenuh adalah semua, dimana anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono (2013:85).

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif dilakukan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Langkah pertama yang dilakukan sebelum menganalisis data yaitu pengukuran penempatan kerja dengan skala *Likert*. Denga skala ini variabel dijabarkan menjadi indikator da dijadikan sebagai acuan untuk menyusun instrument yang berupa pertanyaan atau pernyataan.

Selanjutnya dilakukan pengelompokkan data berdasarkan item pertanyaan dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan item pernyataan dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah. Adapun rumusan masalah adak dapat dijawab dengan mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa membuat kesimpulan untuk umum dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda.

Bab IV HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Otsuka Indonesia merupakan usaha patungan bidang industri farmasi dengan Otsuka Pharmaceutical Company Limited. Kepemilikan saham dari

perusahaan ini adalah 55% oleh Otsuka Pharmaceutical Factory Japan, 15% oleh Nomura Pharmaceutical Factory Japan dan sisanya 35% oleh Indonesia. PT. Otsuka Indonesia yang berbentuk perseroan terbatas dan telah memiliki surat ijin sebagai berikut.

- a. Surat Ijn Produksi dari Departemen Kesehatan RI, No : 46541A/SK/PAB/75.
- b. Surat Tanda Daftar Perusahaan No. 1325600010 yang berlaku sejak tanggal 23 September 1974.

Melalui penelitian yang cermat, ditemukan bahwa air bersih di kaki Gunung Arjuna, Jawa Timur memenuhi persyaratan air bersih yang digunakan untuk bahan baku produk cairan infus. Karena kualitasnya itulah cairan infus produksi PT. Otsuka Indonesia Lawang menempati posisi teratas di kalangan rumah sakit di Indonesia. Berbagai produk PT Otsuka Indonesia kini sudah merambah pasar produk farmasi Indonesia dan telah mengambil peran yang tidak kecil dalam upaya pembangunan bidang kesehatan Indonesia. Jaringan usaha tersebut terus berkembang, perwakilan-perwakilannya telah tersebar di Indonesia. Jaringan pasar internasional pun kini semakin meluas dengan kegiatan ekspor produk-produk farmasi ke lima belas negara di Timur Tengah, Asia Tenggara, Asia Selatan, dan Afrika. Pengakuan kualitas produk PT Otsuka Indonesia tidak hanya dapat dilihat dari banyaknya konsumen yang mengkonsumsi saja, Lebih jauh lagi pengakuan tersebut dari pemerintah karena semua produk PT Otsuka Indonesia telah memenuhi standar internasional. PT Otsuka Indonesia kini telah menghasilkan beberapa produk di antaranya: cairan infus, obat-obatan (sirup, tablet, dll), alat-alat kesehatan dan produk-produk lainnya. Cairan infus produksi PT Otsuka Indonesia menempati posisi teratas kalangan rumah sakit Indonesia karena kualitas yang dihasilkan bagus.

Di dalam perusahaan tentu karyawan telah mendapat pembagian tugasnya

masing-masing untuk mengetahui dan menjalankan pekerjaannya. Hal itu ditetapkan sebagai penempatan kerja itu sendiri karena penempatan kerja ini merupakan bentuk klasifikasi penugasan karyawan yang telah disesuaikan dengan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki kemudian disesuaikan dengan kriteria perusahaan untuk mencocokkan posisi pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawab kedepannya di perusahaan ini.

PT Otsuka Indonesia ini juga mencoba menerapkan sistem yang sesuai untuk menempatkan karyawannya di dalam sebuah pekerjaan dengan mencari yang sesuai dengan bidangnya. Selain dapat memudahkan perusahaan untuk menjalankan programnya hal tersebut juga memberikan kenyamanan serta kemudahan dalam proses aktivitas kerjanya.

Perusahaan biasanya memiliki syarat-syarat tertentu untuk menempatkan karyawan di dalam sebuah perusahaan, salah satunya yaitu PT Otsuka Indonesia, yang mana setiap karyawan di dalam sebuah perusahaan ini mempunyai syarat pendidikan yang berbeda di setiap posisinya. Hal tersebut untuk mengklasifikasi ilmu pengetahuan dalam bekerja agar tepat dalam pelaksanaannya.

Jawaban responden PT Otsuka Indonesia mengenai pendidikan yang merupakan menjadi syarat perusahaan, maka peneliti menyebarkan kuesioner kepada 87 karyawan bagian produksi PT Otsuka Indonesia. Berdasarkan jawaban responden dari tabel diatas, diketahui dari 87 karyawan, ada 60 karyawan (68.4%) menyatakan setuju dengan pendidikan yang seharusnya menjadi syarat dalam mengklasifikasi posisi pekerjaan. Maka PT Otsuka Indonesia telah memperhatikan posisi pekerjaan yang diterima karyawan sudah sesuai dengan pendidikannya.

Bekerja berdasarkan pengetahuan akan mampu menganalisis dan mengidentifikasi sebuah pekerjaan karena pengetahuan kerja ini akan mampu memahami setiap sebab dan akibat

didalam sebuah perusahaan. Selain itu juga dengan pengetahuan kerja akan mampu membentuk hubungan didalam dan luar lapangan. PT Otsuka Indonesia ini pula seharusnya mampu memberikan informasi terhadap karyawan yang dapat dipahami terkait posisi pekerjaannya baik itu tugasnya dalam bekerja ataupun terkait peraturan yang ada agar karyawan bisa mengaplikasikannya dan memahami semua yang menjadi tanggung jawabnya.

Jawaban responden PT Otsuka Indonesia mengenai pengetahuan kerja, diketahui dari 87 karyawan, ada 56 karyawan (64.5%) menyatakan setuju dengan pengetahuan kerja yang diberikan perusahaan harus mampu di pahami karyawan. Maka seharusnya PT Otsuka Indonesia harus mampu memberikan informasi-informasi pekerjaan yang mampu dipahami agar karyawan mengerti untuk bertindak dalam pekerjaannya.

Keterampilan dalam bekerja sangat beragam, salah satunya keterampilan fisik ini. Keterampilan ini menuntut karyawan dalam bekerja dengan mengandalkan stamina, kekuatan, dan karakteristik serupa lainnya. Hal tersebut dikarenakan karyawan bagian produksi PT Otsuka Indonesia pekerjaannya lebih berfokus pada ketahanan stamina, tingkat fokus, dan ketelitian sehingga PT Otsuka Indonesia harus menyesuaikan para karyawannya mana yang cocok bekerja bagian produksi.

Jawaban responden PT Otsuka Indonesia mengenai keterampilan dalam bekerja, diketahui dari 36 karyawan, ada 58 karyawan (66.2%) menyatakan setuju dengan Keterampilan fisik harus sesuai dengan posisi pekerjaan yang di dapatkan. Keterampilan fisik ini akan berkaitan dengan mampu atau tidaknya seorang karyawan berada dalam posisi tersebut sehingga PT Otsuka Indonesia harus menempatkan tiap individu karyawannya kedalam pekerjaan yang cocok pula dengan keterampilan fisiknya.

Untuk mengetahui jawaban responden karyawan PT Otsuka Indonesia secara keseluruhan mengenai variabel

Penempatan Kerja ,maka dibuat pengkategorian terlebih dahulu dalam setiap variabelnya. Berikut ini adalah tabel skor untuk setiap pernyataan penempatan kerja :

Tabel 1 Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Variabel Penempatan Kerja

No	Pernyataan	Skor
1	Latar belakang pendidikan harus sesuai dengan syarat standar perusahaan	155
2	pemahaman teori terkait posisi pekerjaan harus mampu dipahami	152
3	Ketrampilan fisik harus sesuai dengan posisi pekerjaan	151
Total		458

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Secara keseluruhan, berdasarkan perhitungan dari hasil di atas dengan pengkategorian data diketahui bahwa nilai Penempatan Kerja sebesar 458 berada di antara kriteria tinggi dan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan Penempatan Kerja yang dilakukan PT Otsuka Indonesia terbilang cukup baik. Ke depan, penempatan kerja ini harus terus diperhatikan dan ditingkatkan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan mencapai target perusahaan yang sesuai.

Terkait kinerja karyawan, perusahaan PT Otsuka Indonesia menginginkan setiap karyawannya bekerja sesuai dengan prosedur yang ada serta mencapai hasil yang ditargetkan perusahaan. Dengan demikian PT Otsuka Indonesia memperhatikan hal-hal apa saja yang akan meningkatkan setiap kinerja karyawannya, dimulai dengan dari segi kualitas, kuantitas, keandalan dan sikap menjadi faktor yang menjadi perusahaan dalam menilai karyawannya.

Untuk dapat mengukur kinerja karyawan ini dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan itu sendiri yang berdasarkan dari hasil kinerjanya dengan penjualan produk setiap bulannya ataupun

yang lainnya. Selain itu juga salah satu yang menentukan kualitas karyawan di PT Otsuka Indonesia ini yaitu dinilai dari Kedisiplinannya dalam bekerja. Kedisiplinan adalah sebagai sikap karyawan dalam mentaati aturan-aturan yang ada di perusahaan PT Otsuka Indonesia dalam menjalankan setiap aktivitasnya diperusahaan.

Berdasarkan jawaban responden, diketahui dari 87 karyawan, ada 62 karyawan (71.5%) menyatakan setuju dengan kualitas kerja terkait rasa disiplin dalam menjalankan pekerjaan. Oleh karena itu kedisiplinan kerja ini harus selalu diterapkan karyawan dalam setiap harinya di dalam ruang lingkup pekerjaan demi menjaga kestabilan dalam bekerja tanpa adanya masalah-masalah yang akan timbul kedepannya.

Terkait item dedikasi dalam bekerja berdasarkan jawaban responden, diketahui dari 87 karyawan, terdapat 55 karyawan (63.1%) menyatakan setuju dengan dedikasi kerja karyawan yang harus loyal terhadap perusahaan serta mampu memberikan segalanya terhadap perusahaan baik itu tenaga, pikiran maupun waktu.

Terkait item kuantitas kerja, berdasarkan jawaban responden diketahui dari 87 karyawan, ada 69 karyawan (79%) menyatakan setuju dengan kuantitas kerja terkait aktivitas perusahaan yang harus di selesaikan karyawan. Karena itu perusahaan harus bisa mengukur sejauh mana karyawan dalam menjankan target tersebut agar dapat di selesaikan.

Sudah menjadi hal lumrah didalam perusahaan selalu tertuju pada target yang harus diselesaikan karyawan setiap harinya. Karena kuantitas kerja ini mengukur jumlah target yang tercapai oleh karyawan dan ditentukan oleh perusahaan agar ada titik acuan yang menjadi bahan motivasi untuk diselesaikan. Setiap target perusahaan yang di tentukan sudah menjadi analisis bagian perusahaan untuk di bebaskan terhadap karyawan, yang mana target

tersebut harus diselesaikan karyawan agar menjadi nilai plus diperusahaan.

Terkait item keandalan, berdasarkan jawaban responden diketahui dari 87 karyawan, ada 65 karyawan (74.7%) menyatakan setuju dengan keandalan karyawan dalam bekerja dengan konsisten. Konsistensi ini sangat membantu karyawan dalam menjalankan setiap pekerjaannya, terlebih lagi dengan konsisten ini karyawan akan di anggap loyal dan setia terhadap perusahaan.

Pengukuran dalam keandalan ini yaitu terlihat ketika dalam keadaan karyawan sedang melakukan pekerjaan, apakah karyawan tersebut mengikuti instruksi pimpinan perusahaan atau tidak, bisa juga dilihat dari kekonsistennya dalam bekerja, kekonsistenan ini sangat diperlukan PT Otsuka Indonesia dalam mengembangkan perusahaannya dalam mencapai target. Hanya karyawan yang mampu bekerja secara konsistenlah yang akan bertahan pada perusahaan tersebut sehingga mau tidak mau karyawan bekerja secara serius dan mematuhi instruksi yang ada.

Terkait item sikap, berdasarkan jawaban responden diketahui dari 87 karyawan, ada 65 karyawan (74.7%) menyatakan setuju dengan sikap karyawan harus memiliki perilaku tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan. Maka dari itu setiap karyawan harus diberikan wawasan akan hal-hal yang menjadi kewajibannya didalam perusahaan dimulai dari target yang harus diselesaikan dan yang lainnya untuk menimbulkan rasa kewajiban yang tinggi bagi karyawan tersebut.

Rasa tanggung jawab dalam setiap karyawan di perusahaan harus di tunjukan dalam menjalankan sebuah tugas perusahaan. Rasa tanggung jawab ini akan memicu sejauh mana karyawan menyelesaikan setiap pekerjaan yang ia hadapi dengan percaya diri dan menjadi sebuah kewajiban dirinya dalam perusahaan PT Otsuka Indonesia. Kemudian dari rasa tanggung jawab itu

menimbulkan sebuah rasa bersalah yang tinggi apabila salah satu hal tidak terealisasi.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Item Penempatan Kerja

Item	r hitung	r kritis	Ket.
1	0,796	0,329	Valid
2	0,711	0,329	Valid
3	0,784	0,329	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil dari tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi antara skor item nomor 1 sampai dengan 3 dengan skor total diantaranya 0.796, 0.711, dan 0.784. Seluruh item dari hasil pengujian tersebut memiliki nilai total di atas 0,329 dengan demikian seluruh butir instrumen item Penempatan Kerja dinyatakan Valid. Adapun item dengan nilai validitas paling tinggi didapatkan pada item nomor 1 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.796 sedangkan item yang memiliki nilai validitas terendah adalah terdapat pada item nomor 2 dengan nilai 0,711.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Penempatan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.644	3

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Hasil pengujian reliabilitas Penempatan Kerja tersebut, sebesar 0,644, skor tersebut membuktikan berada di atas nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel, yang artinya data hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur analisis data selanjutnya.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Item Kinerja Karyawan

Item	r hitung	r kritis	Ket.
1	0.681	0.329	Valid
2	0.811	0.329	Valid
3	0.557	0.329	Valid
4	0.572	0.329	Valid
5	0.608	0.329	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil dari tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi antara skor item nomor 1 sampai dengan 3 dengan skor total diantaranya 0.681, 0.811, 0.557, 0.572, dan 0.608 . Seluruh item dari hasil pengujian tersebut memiliki nilai total di atas 0,329 dengan demikian seluruh butir instrumen item Kinerja Karyawan dinyatakan Valid. Adapun item dengan nilai validitas paling tinggi didapatkan pada item nomor 2 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.811 sedangkan item yang memiliki nilai validitas terendah adalah terdapat pada item nomor 3 dengan nilai 0557.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.656	5

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Hasil pengujian reliabilitas Kinerja Karyawan tersebut, sebesar 0,656, skor tersebut membuktikan berada di atas nilai *Cronbach Alpha* >0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel, yang artinya data hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur analisis data selanjutnya.

Berdasarkan hasil dari perhitungan koefisien determinasi yang telah dilakukan peneliti disebutkan nilai pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,684. Kemudian, didapat persamaan regresi linier dengan prediktor penempatan kerja adalah:

$$Y^* = 4.479 + 0,456X_1$$

Berdasarkan dari persamaan diatas tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan Penempatan kerja (Variabel X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Variabel Y). Hal tersebut dapat diartikan bahwa hasil dari penelitian ini menunjukkan Kinerja karyawan PT Otsuka Indonesia akan meningkat, ketika penempatan kerja diperhatikan dengan baik dan proporsional. Adapun koefisien regresi dari penelitian ini untuk penempatan kerja senilai 0.456.

Nilai uji hipotesis (uji t) variabel penempatan kerja adalah 0,011, dengan nilai batas yang digunakan sebesar 0,05. Jadi bisa disimpulkan nilai signifikansi kompensasi fringe benefits lebih kecil dari nilai batas yaitu $0,011 < 0,05$ sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dan berdasarkan perhitungantabel coefficient, juga menunjukkan nilai t_{hitung} penempatan kerja yaitu sebesar 2,706, sedangkan nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,692 yang berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,706 > 1,656$) yang dapat diartikan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bab V KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian, mengenai pembahasan dan teknik analisis data yang peneliti lakukan tentang penempatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Otsuka Indonesia, peneliti mengambil kesimpulan bahwa penempatan kerja yang berjalan di PT Otsuka Indonesia ini tergolong baik juga dalam pelaksanaannya atau bisa dikatakan perusahaan sesuai menempatkan setiap posisi karyawannya. Hal tersebut juga dibuktikan dari hasil jawaban responden mengenai latar belakang pendidikan, pemahaman teori dan keterampilan bekerja yang mana sudah sesuai dengan harapan karyawan namun tidak bisa di kesampingkan juga mengenai hal ini bahwa masih terdapat beberapa responden yang menjawab kurang setuju akan hal ini sehingga penempatan kerja ini belum 100% berjalan dengan baik.

Saran konstruktif bagi PT Otsuka Indonesia adalah bahwa harus selalu ada peningkatan kembali dan bisa membuat karyawannya nyaman didalam perusahaan. Dimana perusahaan harus mengoptimalkan penempatan karyawan dengan setiap latar belakang pendidikannya sesuai dengan posisi pekerjaan, ataupun keterampilan serta pemahaman teori pekerjaan pun harus mampu dipahami karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldilaningsari, Y. (2014). *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University)
- Astuti, M. W., & Bukhari, E. (2018). Analisis Kinerja Pegawai Pt Tirta Investama. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 22-36.
- Cahyati, C. (2018). *Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Dessler, G. (2013). *Fundamentals of human resource management*. Pearson.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40-47
- Fahlevi, M., & Setiawan, H. H. (2017). *PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN ORIENTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. TASPEN (Persero) BANDUNG* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Kusuma, I. P. S. W., & Ardana, K. (2014). *Pengaruh penempatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Effect of Work Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction as a Mediation Variable in Employees of PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Mansur, M., & Mattalatta, M. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan

- Catatan Sipil Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 338-368.
- Nur Azizah, M. M. (2019). *Analisis Penempatan, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia)
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. Y. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11-21.
- Orocomna, C., Tumbel, T. M., & Asaloei, S. I. (2018). Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(001), 66-72.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.
- Simamora, H. (2004). Manajemen sumber daya manusia.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Sumanti, I. C., Rumawas, W., & Mukuan, D. D. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. FIFGROUP Cabang Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 6(001).
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* (*Journal of Management and Entrepreneurship*), 17(2), 145-154.