



PENGARUH PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KUD SETIA MAKMUR TULUNG HARAPAN OGAN KOMERING ULU TIMUR

Yansahrita, Iis Mardeli

Program Studi Manajemen, STIE Trisna Negara OKU Timur, Sumatera Selatan

Jl. M.P. Bangsa Raja No. 27 Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan

Email: yansahrita82@gmail.com, iis.mardeli@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Setia Makmur Tulung Harapan Ogan Komering Ulu Timur. Penempatan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat berkontribusi pada efektivitas operasional koperasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan KUD Setia Makmur, observasi, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan karyawan dan kinerja, dengan nilai korelasi atau $r = 0,60$ yang telah dikonsultasikan dengan standard konservatif maka terletak diantara $0,60 - 0,799$ yang artinya tergolong pada korelasi atau pengaruh yang kuat antara penempatan terhadap kinerja karyawan pada KUD Setia Makmur Tulung Harapan Ogan Komering Ulu Timur. Penelitian ini dilakukan pada 10 orang responden dan setelah diadakan uji hipotesis diketahui t hitung = 2,82 dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima. Dalam hal ini mengindikasikan bahwa penempatan yang sesuai dengan kompetensi dan potensi karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen KUD Setia Makmur dalam melakukan penempatan karyawan yang lebih efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci: Penempatan, Kinerja Karyawan, KUD Setia Makmur Ogan Komering Ulu Timur, Produktivitas.

ABSTRACT

This research aims to determine the magnitude of the influence of placement on employee performance at the Setia Makmur Tulung Harapan Ogan Komering Ulu Timur Village Unit Cooperative (KUD). Appropriate placement can improve employee performance and can contribute to the operational effectiveness of the cooperative. The method used in this research is a quantitative approach by collecting data through questionnaires distributed to KUD Setia Makmur employees, observation, interviews and documentation. Based on the results of the correlation coefficient analysis, there is a positive and significant influence between employee placement and performance, with a correlation value or $r = 0.60$ which has been consulted with conservative standards, it is located between $0.60 - 0.799$, which means it is classified as a strong correlation or influence between placement on employee performance at KUD Setia Makmur Tulung Harapan Ogan Komering Ulu Timur. This research was conducted on 10 respondents and after conducting a hypothesis test it was found that $t = 2.82$, thus the proposed hypothesis was accepted. In this case, it indicates that placements that match employee competencies and potential can increase

productivity and work quality. It is hoped that this research can provide recommendations for the management of KUD Setia Makmur in placing employees more effectively to achieve organizational goals.

Keywords: *Placement, Employee Performance, KUD Setia Makmur Ogan Komering Ulu Timur, Productivity.*

I. PENDAHULUAN

Kemakmuran yang dicapai masyarakat dalam bidang ekonomi, ini sangat memberikan dampak positif terhadap perkembangan bidang lainnya seperti dalam bidang: pendidikan, hukum dan politik. Hal ini juga akan memberikan dampak yang signifikan dalam bidang pembangunan, yang sudah tentu akan menimbulkan berbagai rintangan serta kendala yang beraneka ragam. Dengan adanya berbagai macam rintangan dan kendala ini maka manajemen sumberdaya Manusia yang mempunyai kemampuan sangat penting dirasakan bagi suatu organisasi, sehingga mampu menyelesaikan berbagai macam masalah yang sedang dihadapi ataupun muncul dikemudian hari. Dalam era globalisasi, isu yang paling banyak berkembang adalah isu persaingan global. Artinya isu utama era globalisasi adalah kebebasan berusaha yang kemudian dipicu dengan persaingan bebas yang tidak ada lagi batasannya dalam suatu wilayah atau negara tertentu. Kebebasan berusaha ini telah menjadi tuntutan dan kebutuhan masyarakat. Di era persaingan bebas ini peran pemerintah semakin berkurang terutama dalam bidang perekonomian dengan berbagai proteksi baik pada organisasi milik pemerintah ataupun swasta.

Organisasi merupakan kumpulan dua orang atau lebih yang bekerjasama guna mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan. Dalam menghadapi persaingan bebas ini para pelaku ekonomi akan sangat menyadari akan artinya sebuah organisasi, karena dalam sebuah organisasi terdiri dari beberapa orang yang mempunyai skill dan kemampuan yang berbeda. Dengan berorganisasi maka akan munculah suatu kekuatan baru dari beberapa orang tersebut, sehingga akhirnya mereka diharapkan mampu menghadapi persaingan tersebut. Karena organisasi yang didirikan sudah pasti mempunyai tujuan yang jelas yaitu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Akan tetapi perlu disadari bahwa dalam pencapaian tujuan tersebut tidaklah mudah, karena banyak sekali faktor yang akan mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi tersebut, selain munculnya dari pihak luar organisasi juga akan muncul dari dalam organisasi itu sendiri, diantaranya faktor penentu yang sangat dominan adalah faktor sumber daya manusia. Manusia adalah makhluk yang paling sempurna diantara makhluk-makhluk lain ciptaan Allah SWT, oleh karena itu manusia harus sadar untuk dapat memberdayakan diri mereka masing-masing dalam bentuk yang sesuai dengan disiplin ilmu dan latar belakang pendidikan mereka masing-masing. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap organisasi, manusia mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam setiap kegiatan.

Menyikapi dari uraian diatas jelas bahwa manusia sebagai pelaku utama dalam organisasi maka manusia merupakan unsur terpenting dalam organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Manusia adalah sentral dalam suatu organisasi karena manusia merupakan perencana sekaligus pelaku aktif dalam kegiatan organisasi tersebut. Karena pentingnya unsur manusia dalam organisasi maka dari itu perlu mendapat perhatian yang lebih dan sungguh-sungguh. Pembangunan dan pengembangan sumber daya manusia harus selalu menjadi perhatian dan harus selalu ditingkatkan dengan cara memberdayakan diri semaksimal mungkin. Pemberdayaan diri harus dilaksanakan secara terus-menerus melalui proses pembelajaran yang panjang, tahap demi tahap. Oleh karena itu setiap pemilik organisasi merasa sangat perlu akan adanya pengembangan sumber daya manusia karena mereka merasakan semakin hari semakin penting kemanfaatannya karena tuntutan jaman yang semakin hari semakin maju dan juga tuntutan pekerjaan atau jabatan

sebagai akibat dari kemajuan teknologi. Untuk menghadapi situasi yang demikian maka setiap pegawai dituntut dapat dan mampu mengoperasikan peralatan yang canggih yang akan membantu mereka dalam bekerja, sehingga mereka mampu bekerja secara efektif dan efisien, baik secara kualitas maupun kuantitas. Pemimpin yang berkemampuan dalam memimpin adalah pemimpin yang tidak salah dalam memilih dan mengembangkan pegawai. Selain itu, pemimpin harus mampu mengatur organisasi dan dapat mempengaruhi secara konstruktif bagi orang lain dan menunjukkan jalan serta perilaku yang benar, dimana setiap pekerjaan hendaknya dikerjakan secara bersama-sama dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi dan menuntut kinerja para bawahan yang baik. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menempatkan karyawannya sesuai dengan kemampuannya, agar karyawan dapat mengemban tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor eksternal salah satunya adalah penempatan kerja. Penempatan yang tepat dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan, sedangkan penempatan yang tidak sesuai dapat menyebabkan ketidakpuasan, stres, dan penurunan kinerja.

Berdasar pada latar belakang masalah diatas, penulis menyoroti objek penelitian yaitu pada KUD Setia Makmur Tulung Harapan Ogan Komering Ulu Timur. Berdasarkan pada pengamatan penulis bahwa pada instansi ini kinerja para karyawannya belum menunjukkan keadaan yang baik.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik tentang penempatan karyawan dan kinerja karyawan di KUD Setia Makmur Tulung Harapan Ogan Komering Ulu Timur.

A. Sumber Data.

1. Data primer.
Suatu data yang diperoleh secara langsung pada sumbernya.
2. Data sekunder
Data yang diperoleh dengan cara menggunakan data hasil mempelajari literatur yang berkaitan dengan penulisan penelitian.

B. Pengumpulan dan Pengolahan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dua cara yaitu :

1. Penelitian kepustakaan (*Library research*)
Yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui buku-buku dan literatur lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Penelitian lapangan (*Field research*)
Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan meninjau langsung lapangan, ini dilakukan dengan cara:
 - a. Observasi (Pengamatan)
Yaitu dengan melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti dengan pencatatan secara sistematis dan terperinci dari data atau obyek yang diteliti
 - b. Wawancara (Interview).
Cara memperoleh data melalui dialog langsung dengan pihak instansi yang berkaitan dengan penelitian.

c. Dokumentasi.

Yaitu cara memperoleh data dengan melihat atau mengambil data yang ada hubungannya dengan penelitian.

d. Kuisisioner

Yaitu dengan cara memberikan angket berisikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi hasil yang diperoleh dalam pembahasan ini digunakan rumus koefisien korelasi yang hasilnya yaitu sesuai dengan analisis koefisien korelasi dihasilkan nilai sebesar 0,60 pada taraf kepercayaan 95% diperoleh pengertian bahwa penempatan berpengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada KUD Setia Makmur Tulung Harapan Ogan Komering Ulu Timur. Dan dari hasil uji hipotesis diperoleh hasil t hitung = 2,82, ini bila dibandingkan dengan t tabel pada $n - 2 = 8$ yaitu 1,860. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, t hitung lebih besar dari pada t tabel, maka hipotesis yang diajukan dapat diterima yaitu Penempatan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada KUD Setia Makmur Tulung Harapan Ogan Komering Ulu Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan di KUD Setia Makmur Tulung Harapan Ogan Komering Ulu Timur. Penempatan yang sesuai dengan kompetensi dan minat karyawan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka. Hal ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa penempatan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja individu.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan dan perhitungan diatas maka penulis mengambil kesimpulan dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor eksternal, salah satunya adalah penempatan kerja. Penempatan yang tepat dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan, sedangkan penempatan yang tidak sesuai dapat menyebabkan ketidakpuasan, stres, dan penurunan kinerja. Korelasi penempatan dengan kinerja karyawan pada KUD Setia Makmur Tulung Harapan Ogan Komering Ulu Timur mempunyai pengaruh yang kuat, di mana r hitung adalah 0,60. Hasil tersebut menunjukan bahwa, penempatan berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan pada KUD Setia Makmur Tulung Harapan Ogan Komering Ulu Timur. Dari Hasil uji hipotesis diperoleh hasil t hitung = 2,82 dan t tabel pada $n - 2 = 8$, yaitu 1,860, dengan demikian t hitung lebih besar daripada t tabel maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan di KUD Setia Makmur. Penempatan yang tepat dapat meningkatkan motivasi, kepuasan dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan aspek penempatan dan memberikan dukungan yang diperlukan agar karyawan dapat berkontribusi secara optimal dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Edwin B. Flippo, manajemen sumber daya manusia, edisi kedua, Penerbit CV. Mandar Maju, 2019.
- Garaika, Promosi dan Pengaruh terhadap animo calon Mahasiswa baru dalam memilih perguruan tinggi swasta, journal aktual 16 (1, 21 – 27) Volume: Issue :/2019.

- Gibson, Games L. 2019. *rganisasi dan Manajemen*. Prentice-Hall.
- Hadi Poerwono, Manajemen personalia, edisi keempat, penerbit BPFE, Yogya karta, 2019
- Hadiwiryo, B. Siswanto Sastro. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2019. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Heidjrecman Ranu Pandojo, Suad Husnan, dkk, Manajemen Penerbit BPFE- Yogyakarta, 2019.
- Helsia, Analisis Implementasi Aplikasi elektronik comerce pada Mely Cake berbasis Web Mobile dengan konsep Business to Consumer, International Journal of Interprenership, 23 (2), 1 -9 Vol. 1 Issue 1 : 2019.
- Helisia Garaika, dkk, pedoman penulisan skripsi/karya ilmiah dan tatacara Menempuh ujian komprehensif, pada STIE Trisna Negara Belitang 2019.
- Jhon F. Stoner, Manajemen marketing, penerbit liberty yogyakarta 2019.
- Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen sumber daya manusia, penerbit Gunung Agung, Jakarta, 2019.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono, statistik untuk penelitian, Alfa Beta Bandung, 2019.
- T. Hani Handoko, Manajemen Sumber Daya Manusia, penerbit Gramedia Jakarta, 2019.
- The Liang Gie. 2019. *Organisasi dan Administrasi Kantor Moder*. Yogyakarta: Percetakan Republik Indonesia.
- Tjahjono, Kurnianti. 2019. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia.
- Umar, Husein. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Van Ber Van, Manajemen Personlia, edisi keempat penerbit BPFE-Yogyakarta 2019.
- Wexkley & Yukl, 2019. *The Motivation of work*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.