

**HUBUNGAN PENEMPATAN KARYAWAN
TERHADAP PRESTASI KERJA
DI
PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR
AREA PELAYANAN DAN JARINGAN MALANG**

SKRIPSI

**OLEH:
NUR MAHMUDAH
NIM: 02410010**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG
2007**

**HUBUNGAN PENEMPATAN KARYAWAN
TERHADAP PRESTASI KERJA
DI
PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR
AREA PELAYANAN DAN JARINGAN MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN) Malang
Sebagai salah satu persyaratan
Memperoleh gelar sarjana psikologi (S. Psi)**

**OLEH:
NUR MAHMUDAH
NIM: 02410010**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG
2007**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN PENEMPATAN KARYAWAN
TERHADAP PRESTASI KERJA
DI
PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR
AREA PELAYANAN DAN JARINGAN MALANG**

SKRIPSI

**OLEH:
NUR MAHMUDAH
NIM: 02410010**

Disetujui tanggal : 5 Januari 2007

Dosen pembimbing

**Andik Rony Irawan, M. Si
NIP. 150. 294. 454**

**Mengetahui:
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Malang**

**Drs. H. Mulyadi , M. Pd. I
NIP. 150 206 243**

**HUBUNGAN PENEMPATAN KARYAWAN
TERHADAP PRESTASI KERJA
DI
PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR
AREA PELAYANAN DAN JARINGAN MALANG**

SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji dan dinyatakan Diterima sebagai
salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Tgl: 3 Februari 2007

Susunan Dewan Penguji

TTD

1. Ketua

Fathul Lubabin Nuqul, M. Si
Nip. 150. 327. 249

()

2. Sekretaris

Andik Rony Irawan, M. Si, Psi
Nip. 150. 294. 454

()

3. Penguji Utama

Prof. Drs. H. M. Kasiram, M. Si
Nip. 150. 054. 684

()

**Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Malang**

Drs. H. Mulyadi , M. Pd. I

NIP. 150 206 243

Persembahan

Untuk :

Ayahanda dan ibunda tercinta,
dan seluruh keluarga besar
serta teman-teman yang selama ini
telah memberi motivasi
tiada henti.....

THANK'S FOR ALL

MOTTO



“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang Telah diusahakannya”

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, segala puja dan puji semata milik Allah SWT atas karunia, nikmat, iman dan kecerdasan dalam kehidupan, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **Hubungan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja Di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang**

Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nbi Muhammad SAW, sebagai rujukan tauladan dalam perbuatan, berfikir dan menjalani kehidupan.

Penulis sadar bahwa penulis tidak akan mungkin dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan maksimal tanpa bantuan, kerja sama serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, kami mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bpk. Prof. DR. H. Imam Suprayogo, selaku Pejabat Rektor UIN Malang, yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk menyelesaikan studi di kampus ini.
2. Bpk. H. Mulyadi, M.Pdi, selaku Dekan Fakultas Psikologi, yang telah memberi bimbingan dan motivasi kepada penulis untuk terus belajar dan menyelesaikan penulisan skripsi.
3. Bpk Ir Bambang Soelistijono Selaku manajer PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.
4. Bpk Supandi, staff SDM dan Administrasi yang senantiasa memberi arahan dan bantuan kepada penulis dalam mengumpulkan data dan informasi selama penulis melakukan penelitian di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang
5. Bpk Andik Roni Irawan M.Si. P.Si, selaku Dosen Pembimbing, yang memberikan pengarahan, bimbingan dan motivasi dengan penuh kesabaran dan ketelatenan kepada penulis.

6. Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, yang telah memberikan ilmu, wawasan dan bimbingan kepada penulis.
7. H. Abdullah dan Aminah selaku orang tua yang telah memberikan dukungan materi maupun motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
8. Seluruh karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang, yang telah meluangkan waktu dan informasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi.
9. Bpk. Helmy, SH, yang telah membantu kelancaran administrasi kepada penulis.
10. Pemerintah daerah Kabupaten Pasir, yang membantu kelancaran dana dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Teman-teman Psikologi angkatan 2002, atas kebersamaan dan motivasi yang diberikan kepada penulis.
12. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Semoga amal kebaikan yang diberikan kepada kami dicatat dan dibalas oleh Allah SWT.

Kami sangat menyadari bahwa penulisan skripsi ini sangat kurang untuk menuju kesempurnaan baik penyusunan maupun isinya, mengingat keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang kami miliki. Oleh karena itu, kami mengharapkan tegur sapa dan saran masukan dari semua pihak yang bersifat membangun.

Semoga bermanfaat, Amin.....

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
M O T T O	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTAKSI	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5

BAB II KAJIAN TEORI

A. Penempatan Karyawan	
- Pengertian penempatan	6
- Sistem penempatan.....	7
- Prosedur penempatan	8
- Bentuk-bentuk penempatan	10
- Faktor-faktor yang harus dipenuhi dalam penempatan.....	13
B. Prestasi kerja	
- Pengertian prestasi kerja	16
- Penilaian prestasi kerja	18

C. Penempatan karyawan dan prestasi kerja dalam islam	21
D. Hubungan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja	25
E. Hipotesis	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi variabel penelitian	28
B. Definisi operasional penelitian	28
C. Populasi dan Sample Penelitian	29
D. Sumber data	30
E. Validitas dan realibilitas penelitian	33
F. Analisis Data	35

BAB IV : LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	37
B. Pelaksanaan penelitian.....	39
C. Analisis deskriptif	40
D. Analisis data	45
E. Norma dan standar deviasi	47

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	50
B. Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Blue print angket penempatan karyawan	31
Tabel 2. Blue print angket prestasi kerja.....	32
Tabel 3. Validitas variabel penempatan karyawan	41
Tabel 4. Validitas variabel prestasi kerja	42
Tabel 5. Reliabilitas penempatan karyawan.....	44
Tabel 6. Reliabilitas prestasi kerja	44
Tabel 7. Corelasi variabel penempatan karyawan terhadap prestasi kerja.....	46
Tabel 8. Corelasi faktor variabel penempatan karyawan terhadap prestasi kerja	47
Tabel 9. Standar deviasi prestasi kerja.....	48
Tabel 10. Kategori skor prestasi kerja	49
Tabel 11. Skor angket prestasi kerja	49
Tabel 12. Proporsi prestasi kerja.....	50
Tabel 13. Kurva distribusi normal	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Korelasi variabel X terhadap Y	58
Lampiran 2. Korelasi Faktor X terhadap Variabel Y	59
Lampiran 3. Standar Deviasi.....	60
Lampiran 4. Angket variabel X.....	64
Lampiran 5. Angket variabel Y.....	66
Lampiran 6. Analisis item valid variabel X	68
Lampiran 7. Analisis item valid variabel Y	70
Lampiran 8. Skoring item valid variabel X.....	72
Lampiran 9. Skoring item valid variabel Y.....	74
Lampiran 10. Analisis alat ukur variabel X	76
Lampiran 11. Analisis alat ukur variabel Y	78
Lampiran 12. Skoring item variabel X.....	80
Lampiran 13. Skoring item variabel Y.....	82
Lampiran 14 Pernyataan asli.....	84
Lampiran 15. Kartu bimbingan skripsi	85
Lampiran 16. Permohonan izin penelitian	86
Lampiran 17. Izin penelitian	87
Lampiran 18. Keterangan selesai penelitian	88

ABSTRAK

Mahmudah, Nur. 2007. Hubungan Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Skripsi. Fakultas Psikologi UIN Malang. Dosen Pembimbing: Andik Rony Irawan, M. Si, Psi

Kata kunci: Penempatan karyawan, Prestasi kerja.

Dalam dunia modern yang penuh persaingan ini, dimana penggunaan teknologi dan komunikasi meningkat dengan pesat. Karyawan sebagai pengguna dituntut untuk lebih unggul dan tangguh dalam beradaptasi dengan setiap perubahan disertai dengan kecakapan dalam melaksanakan tugasnya. Penempatan karyawan merupakan bagian dari proses pengadaan tenaga kerja, agar penempatan menjadi efektif dan efisien maka diperlukan kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan dan pengalaman karyawan dengan tugas atau jabatan yang diserahkan. Penempatan karyawan yang sesuai dengan jabatannya merupakan sebuah umpan untuk meningkatkan prestasi karyawan dalam bekerja. Apabila karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi maka produktifitas akan meningkat dan target perusahaan akan segera tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif antara penempatan karyawan terhadap prestasi kerja.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional non eksperimen. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang yang berjumlah 104 karyawan dan sampel yang diambil sebesar 50% dari jumlah keseluruhan karyawan, yaitu 52 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan angket yang validitasnya diuji menggunakan rumus *Product Moment* dan reliabilitasnya dicari dengan menggunakan rumus *Alpha*. Analisis data yang digunakan adalah *Product Moment*. Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja digunakan perhitungan *standar deviasi*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara penempatan karyawan dengan prestasi kerja dengan $r = 0,807$ dengan taraf sig 0,000. maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian penempatan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Mengenai prestasi kerja, diketahui bahwa 11,54% memiliki prestasi tinggi, 69,23% termasuk katagori sedang dan 19,23% memiliki prestasi kerja yang rendah.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada zaman modern ini, di era globalisasi dengan kemajuan teknologi semakin canggih, dan dengan sistem informasi dan komunikasi yang maju, setiap orang dapat melakukan interaksi dengan orang-orang yang dinginkannya di belahan dunia manapun. Kemajuan teknologi menuntut manusia sebagai penggerak dan pengguna untuk lebih maju. Kualitas sumber daya manusia amat dibutuhkan pada zaman modern ini, sebagai penggerak perusahaan yang telah dilengkapi dengan sistem teknologi terkini.

Kebutuhan sumber manusia yang tangguh tidak dapat dihindari mengingat bahwa dalam menghadapi era globalisasi ini akan menemui suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan berbagai variasi dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga perusahaan membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang mungkin terjadi dan sanggup bekerja dengan cara-cara baru disertai dengan kecakapan dalam melaksanakan tugasnya.

Unsur manusia sebagai tenaga kerja dalam aktifitas dunia usaha mempunyai peranan yang penting. karena kedudukan manusia merupakan faktor penting dalam aktifitas perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam bidang material, hubungan manusia, maupun operasional. Berbicara

tentang pelaksanaan tugas bagi karyawan, maka peranan prestasi kerja sangat menentukan kualitas seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Siswanto (1989:195) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan padanya. Prestasi kerja karyawan dapat diketahui melalui penilaian prestasi kerja. Sikula dalam Hasibuan (2001:87) berpendapat penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja maka akan diketahui hasil kerja karyawan yang kemudian dapat diberikan umpan balik terhadap karyawan tersebut, sehingga karyawan diharapkan akan lebih semangat dalam bekerja dan bagi perusahaan dapat menjadi evaluasi dalam menetapkan kebijakan-kebijakan dan program-program yang berkaitan dengan pengadaan sumber daya manusia, mulai dari proses perekrutan, penyeleksian, penempatan, pemeliharaan, pengembangan sampai dengan pemutusan hubungan kerja yang disusun dan dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia yakni karyawan yang merupakan faktor penting dalam perusahaan. Karyawan yang berprestasi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Prestasi kerja yang ditunjukkan karyawan erat hubungannya dengan penempatan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman. Hal ini didukung oleh pendapat Hasibuan (2001:71) bahwa penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik

kreatifitas dan prakarsanya. Penempatan karyawan bertujuan untuk menempatkan manusia yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga prestasi kerja karyawan meningkat.

Mengingat begitu pentingnya unsur manusia di perusahaan maka pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan akan kemampuan sumber daya manusia sebagai karyawan dengan tuntutan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar perusahaan itu dapat berkembang secara produktif. Penempatan karyawan yang tidak tepat akan berpengaruh terhadap produktifitas perusahaan, sehingga perlu diadakannya pencocokan antara keterampilan, pengetahuan dan jabatan pekerjaan (Suara Merdeka, 2004). Pencapaian terhadap keseimbangan tersebut bisa dimulai dari perekrutan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, penataan dan perkembangan kariernya. Menurut Schuler dan Jackson (1997:276) bahwa penempatan karyawan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan, pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut. Penempatan merupakan bagian dari proses pengadaan karyawan, dengan demikian pelaksanaannya hendaknya memperhatikan prinsip efisiensi yaitu kesesuaian antara keahlian yang dipersyaratkan oleh perusahaan yang bersangkutan dengan yang dimiliki oleh karyawan. Penempatan yang efektif dan efisien menjadi kewajiban tenaga kerja yang bertugas menjalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia termasuk penempatan seseorang pekerja pada posisi tertentu

sangat ditentukan oleh fungsi penempatan. Jika fungsi tersebut tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Games, 2000:117)

Perusahaan dalam melaksanakan penempatan karyawan sebaiknya sesuai dengan ungkapan *the right man in the right place and the right man on the right job* (Hasibuan, 2001:173). Sesuai dengan hadits 49 yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari yang berbunyi:

.

Artinya: *...jika suatu perkara diserahkan bukan pada ahlinya maka tunggulah saatnya (kehancuran).*

Berdasarkan uraian di atas maka penulis berminat untuk melakukan penelitian dengan judul “**Hubungan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja**”.

B. Rumusan Masalah

Pengembangan sumber daya manusia menjadi penting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Penempatan karyawan sangat perlu diperhatikan karena akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Bila tidak dilakukan dengan tepat akan menurunkan semangat dan kegairahan kerja, serta berkaitan dengan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah

- 1) Apakah ada hubungan positif antara penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan?
- 2) Apakah faktor yang paling mempengaruhi prestasi kerja?

3) Bagaimana tingkat prestasi kerja karyawan di perusahaan?

C. Tujuan Masalah

Sesuai dengan pokok permasalahan di atas, maka dapat ditentukan tujuan dari adanya penelitian ini, adalah:

- 1) Mengetahui hubungan penempatan terhadap prestasi kerja.
- 2) Mengetahui faktor penempatan yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja.
- 3) Mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan dalam perusahaan

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat penelitian yang dipetik dari pelaksanaan penelitian antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan memperoleh pengetahuan dan tambahan pengalaman tentang intern perusahaan dan pengalaman untuk mengaplikasikan teori yang didapat selama ini.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam kebijaksanaan perusahaan dimasa yang akan datang dalam proses penempatan karyawan

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini dapat menambah khazanah pengetahuan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penempatan karyawan

1. Pengertian penempatan karyawan

Penempatan tenaga kerja merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan yang tepat atau jabatan yang paling sesuai. Menurut Schuler dan Jackson (1997:276) bahwa penempatan karyawan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut, sedangkan menurut Bernardin dan Russel (1993) faktor yang penting dalam kesejahteraan kinerja adalah tuntutan pekerjaan. Ketidakcocokan antara kepentingan pada gilirannya akan mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan dalam bekerja.

Hasibuan (2001:179) berpendapat bahwa penempatan adalah kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi jabatan pekerjaan. Proses pemberian tugas dan pekerjaan, kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, dan tanggung jawab tersebut (Siswanto 1989:88).

Faustino (2000:117) berpendapat bahwa penempatan karyawan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada posisi penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka akan dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal.

2. Sistem penempatan

Penempatan karyawan adalah hal yang penting sehingga harus dilakukan dengan tepat, pada posisi yang tepat dan dirancang untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Sistem penempatan karyawan harus dirancang sedemikian rupa dimana komponen ketenaga kerjaan harus diatur dalam beberapa perpaduan atau kombinasi guna mencapai tujuan yang diharapkan. Intruksi secara rinci harus dipersiapkan untuk menggambarkan tugas, pekerjaan, tanggung jawab yang akan menjadi beban karyawan yang akan ditetapkan

Siswanto (1989:95) berpendapat sebelum perusahaan melakukan penempatan terhadap para karyawan maka hendaknya terlebih dahulu dibuat suatu rencana penempatan karyawan. Rencana tersebut meliputi berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, kemana tenaga kerja akan ditempatkan, syarat jabatan apa yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan untuk dapat menempati

posisi tersebut. Setelah rencana tersebut maka input yang berupa calon tenaga kerja dan informasi lain yang mendukung diolah melalui alat pengolah yang berupa seleksi, tes-tes yang berkenaan dengan kesesuaian pengetahuan, dan kemampuan keterampilan, serta pengalaman yang dimiliki si calon dengan posisi penempatan yang telah direncanakan. Setelah semua selesai maka akan diperoleh suatu output yaitu berupa keputusan penempatan karyawan pada posisi yang telah ditentukan.

3. Prosedur penempatan

Menurut Siswanto (1989:96) Prosedur penempatan karyawan merupakan suatu urutan kronologis untuk menempatkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat pula. Prosedur penempatan karyawan yang diambil merupakan out put pengambilan keputusan yang dilakukan berdasarkan pertimbangan rasional maupun berdasarkan pertimbangan obyektif ilmiah.

Pertimbangan rasional merupakan output pengambilan keputusan yang didasarkan atas fakta, keterangan dan data yang dianggap representatif maksudnya pengambilan keputusan dalam penempatan karyawan tersebut atas dasar hasil seleksi yang telah dilakukan manajer personalia. Pertimbangan obyektif ilmiah merupakan keputusan yang didasarkan atas keterangan tentang diri karyawan, baik atas dasar referensi dari seseorang maupun atas dasar hasil seleksi karyawan yang pelaksanaannya tanpa mengesampingkan metode-metode ilmiah.

Komaruddin (dalam Edwin B. Flipppo, 1990:58) mengemukakan bahwa untuk memenuhi prosedur penempatan personalia harus memenuhi tiga buah pernyataan pendahuluan:

1. Harus ada wewenang untuk penempatan personalia yang datang dari daftar permintaan personalia yang dikembangkan melalui analisa beban kerja dan analisa tenaga kerja.
2. Orang yang bertugas dalam penempatan harus mempunyai standar personalia yang digunakan untuk membandingkan calon pekerja, standar ini dikemukakan oleh spesifikasi jabatan yang dikembangkan melalui analisa jabatan.
3. Petugas penempatan mesti mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

Edwin Flippo (1984:136-150) berpendapat bahwa prosedur penempatan merupakan metode untuk menjamin informasi yang tepat mengenai pelamar. Informasi tersebut dibandingkan dengan spesifikasi jabatan yang telah disiapkan sebelumnya yang berisi sejumlah standar personalia. Bila mana seorang pelamar memenuhi syarat dalam suatu tingkatan prosedur maka ia dapat meneruskan ke langkah selanjutnya. Oleh karena itu pelamar dan spesifikasi jabatan selalu berdampingan dalam setiap langkah prosedur, sehingga penguji dapat membandingkan pelamar dengan syarat minimum yang ada dalam spesifikasi jabatan. Bagi pelamar tersebut kemudian diberlakukan analisa beban kerja untuk menentukan berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban yang tepat untuk dibebankan kepada karyawan. Selain itu, diperlukan juga analisa tenaga kerja untuk menetapkan kebutuhan karyawan yang digunakan dalam menjaga kesinambungan norma suatu perusahaan. Karyawan lama biasanya akan suatu

permintaan apakah itu berupa promosi ataupun mutasi sehubungan dengan peningkatan prestasi kerjanya dengan penempatan perusahaan. Untuk memenuhi permintaan atas pelamar maka diseleksi lebih dulu mana pelamar yang sesuai untuk disetujui permintaanya yaitu dengan menggunakan proses seleksi, berupa wawancara awal, formulir lamaran, tes psikologi, persetujuan atasan dan pemeriksaan fisik. Setelah lolos dalam pemeriksaan fisik dan dinyatakan lolos dalam prosedur penempatan karyawan, maka pelamar yang bersangkutan dapat diterima sebagai karyawan baru dalam perusahaan. Langkah selanjutnya adalah pelamar dikenalkan pada lingkungan barunya yaitu pekerjaan, kedudukan yang baru dalam perusahaan dan dengan karyawan lain.

4. Bentuk-bentuk penempatan

Penempatan karyawan bukan hanya diperuntukkan bagi mereka yang baru masuk menjadi karyawan tetapi juga karyawan lama dalam posisi dan jabatan baru. Sebagaimana hanya para karyawan baru, karyawan juga dapat direkrut untuk suatu jabatan baru, untuk menempati posisi yang baru para karyawan yang direkrut secara internal ini biasanya akan menjalani program pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada posisi baru dan melakukan pekerjaan baru.

P. Siagian (1998:168) mengemukakan bahwa teori sumber daya manusia mutakhir menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi karyawan baru, akan tetapi berlaku pula bagi para karyawan lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Menurut pengertian tersebut diatas dapat dikatakan bahwa penempatan dapat berbentuk seperti:

a. Promosi

Promosi adalah proses perubahan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain dalam hirarki wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan pada karyawan sebelumnya. dari jabatan dan wewenang yang lebih rendah ke jabatan dan wewenang yang lebih tinggi. (Siswanto, 1989:228). sehingga Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggungjawab dan wewenang yang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya, dan biasanya akan diikuti pula dengan peningkatan pendapatan dan fasilitas lainnya meskipun hal ini tidak selalu terjadi. Sedangkan menurut Hasibuan (2001:108) promosi adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Menurut Siswanto (1989:231-232) ada beberapa kriteria yang dipertimbangkan untuk mempromosikan karyawan. kriteria untuk satu jabatan dengan jabatan yang lain mungkin tidak sama, perbedaan tersebut biasanya berdasarkan tingkat senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, karsa dan daya cipta, tingkat loyalitas, kejujuran, dan supelitas. Promosi diharapkan dapat meningkatkan moral kerja, meningkatkan disiplin dan iklim organisasi yang menggairahkan serta meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

b. Mutasi

Mutasi merupakan suatu pemindahan karyawan dalam rangka menerapkan *the right man in the right place*. Mutasi adalah kegiatan ketenaga kerjaan

yang berhubungan dengan suatu proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan karyawan kesituasi kerja tertentu. Mutasi bertujuan agar karyawan memperoleh kepuasan kerja dan dapat memberikan prestasi kerja semaksimal mungkin bagi perusahaan (Siswanto, 1989:211). Menurut Hasibuan (2001:102) mutasi adalah perubahan posisi atau jabatan atau pekerjaan yang dilakukan secara horizontal maupun vertical atau promosi maupun demosi didalam suatu organisasi. Tujuan mutasi menurut Hasibuan (2001:102) adalah :

- 1) Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 2) Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan.
- 3) Untuk memperluas dan menambah pengetahuan karyawan.
- 4) Untuk menghilangkan rasa bosan atau jemu terhadap pekerjaannya.
- 5) Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier.
- 6) Untuk melaksanakan hukuman atau sanksi atas pelanggaran yang dilakukan.
- 7) Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya.
- 8) Untuk mendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka.
- 9) Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik.
- 10) Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.
- 11) Untuk mengatasi perselisihan antara karyawan.

c. Demosi

Menurut Hasibuan (2001:115) Demosi yaitu pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih rendah didalam suatu organisasi, wewenang, tanggung jawab, pendapat, serta statusnya semakin rendah. Menurut Sikula dalam Hasibuan (2001:115) Demosi adalah suatu perpindahan dalam suatu organisasi dari satu posisi ke lainnya yang melibatkan penurunan gaji dan status.

5. Faktor-faktor yang harus dipenuhi dalam penempatan

Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2001:173) bahwa penempatan sebaiknya sesuai dengan ungkapan “*the right man in the right place and the right man on the right job*”. Menurut Schuler dan Jackson (1997:276) bahwa penempatan karyawan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya. Pencocokan itu meliputi kebutuhan perusahaan terhadap pengetahuan karyawan dan keterampilan karyawan.

a. Pengetahuan

Pengetahuan adalah mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu. Pengetahuan seseorang dapat di peroleh melalui pendidikan formal, pendidikan informal, membaca buku, maupun dari pengalaman orang lain. Pengetahuan yang dimiliki karyawan diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan di lakukannya, sehingga karyawan dapat dengan cepat

menyesuaikan diri dengan pekerjaan barunya dan dapat dengan singkat mempelajari tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan mengurangi biaya dalam pelaksanaan pelatihan terhadap upaya peningkatan prestasi kerjanya. Pengetahuan seorang karyawan dapat dilihat pada tingkat kreatifitasnya dalam menyelesaikan tugas maupun kemampuannya dalam menciptakan ide baru yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

b. Keterampilan

Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu dan cekatan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Dengan meningkatnya keterampilan karyawan maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana sebelumnya sebab karyawan menguasai keterampilan tertentu dalam bekerja, sehingga diharapkan tidak diperlukan pengawasan karena hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan teratasi. Keterampilan dapat dikembangkan dengan ikut serta secara nyata melakukan tugas-tugas didalam lingkungan pekerjaan yang sebenarnya. Keterampilan membutuhkan suatu praktek dimana semakin seseorang banyak melakukan praktek atau latihan maka semakin baiklah keterampilan yang dimilikinya. Hal tersebut didukung oleh pendapat Rao (1996:24) yang berpendapat bahwa:

Orang-orang diorganisasi apapun terlibat didalam penyelenggaraan berbagai kegiatan. Melaksanakan tindakan-tindakan ini akan memerlukan berbagai kemampuan, yang mencakup teknis, kemampuan manajerial, kemampuan perilaku dan kemampuan konseptual yang di kenal sebagai tiga macam keterampilan teknis, kemanusiaan dan konseptual.

Berdasarkan beberapa teori tersebut dapat dijelaskan bahwa keterampilan teknis mencakup suatu aktifitas khusus yang menggunakan pengetahuan, prosedur, teknik dan peralatan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Keterampilan kemanusiaan mencakup kemampuan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain, yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif, meliputi kemampuan memotivasi orang lain, mempengaruhi orang lain, memimpin orang lain, membangkitkan semangat karyawan, menyelesaikan konflik, dan lain-lain. Keterampilan konseptual mencakup kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak unit kerja masing-masing dalam bidang operasi perusahaan secara menyeluruh yang mencakup visi organisasi, kemampuan untuk melihat perusahaan secara menyeluruh, metode penyelesaian masalah, serta keterampilan meningkatkan target perusahaan.

Faktor pengalaman Menurut Siagian(1998:151) juga perlu diperhatikan dalam penempatan.

c. Pengalaman

Pengalaman adalah merupakan pekerjaan yang sejenis yang pernah dilakukan karyawan. Menurut Siswanto (1989:89-93) Pengalaman kerja banyak memberikan kecenderungan bahwa karyawan memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relative tinggi. Sebaliknya keterbatasan pengalaman bekerja yang dimiliki oleh karyawan akan semakin rendah tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki. Karyawan yang memiliki pengalaman dapat langsung memegang suatu tugas dan

pekerjaan, karena mereka hanya memerlukan latihan dan petunjuk yang relatif singkat.

B. Prestasi kerja

1. Pengertian prestasi kerja

Prestasi menurut kamus ilmiah populer adalah hasil yang telah dicapai. Sedangkan pengertian kerja menurut Tasmara (2002:24) adalah aktivitas yang dilakukan karena adanya dorongan untuk mewujudkan sesuatu, yang hal tersebut dilakukan dengan sengaja dan direncanakan. Berdasarkan pengertian tersebut maka Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diprogramkan dan dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu. hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000:67). Menurut Siswanto (1989:195) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan padanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang tenaga kerja dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

Prestasi kerja merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok perusahaan. Sehingga prestasi kerja adalah produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan sekelompok orang.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang.

Menurut pendapat Keith Darvis dalam Prabu Mangkunegara (2000:67) ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja. Yaitu faktor kemampuan (*ability*) faktor motivasi (*motivation*) dan penempatan.

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Seorang karyawan yang memiliki pendidikan memadai sesuai dengan jabatannya, terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-harinya, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Sehingga penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki penting bagi perusahaan.

2. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi adalah istilah yang mencakup keseluruhan golongan, dorongan, keinginan, kebutuhan, dan daya yang sejenis. Menurut Fillmore. H. Stanford dalam Prabu Mangkunegara, motivasi adalah kondisi yang menggerakkan manusia ke arah jabatan tertentu.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah merupakan kemauan untuk berbuat sesuatu karena adanya kekuatan yang berada dalam diri seseorang yang mendorong seseorang untuk berperilaku. Menurut Prabu Mangkunegara (2000:68) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Sikap merupakan kondisi mental yang mendorong karyawan untuk berusaha

mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik yang berarti siap secara mental, fisik, dan dapat memahami tujuan utama serta target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja yang mendukung prestasi kerjanya.

3. Penempatan karyawan

Menurut Siagian (1998:228) prestasi kerja karyawan merupakan cerminan prosedur pengadaan karyawan yang dilakukan oleh bagian kepegawaian. Artinya, jika penempatan karyawan sudah baik, sangat besar kemungkinan prestasi kerja karyawan akan memuaskan.

2. Penilaian prestasi kerja

Menurut Megginson dalam Prabu Mangkunegara (2000:69) mengemukakan bahwa "*performance appraisal is the process an employer uses to determine whether an employee is performing the job as intended*". (performance appraisal adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan)

Mangkunegara (2000:69) berpendapat penilaian prestasi kerja karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2001:87) penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menurut Sikula dalam Hasibuan (2001:87) penilaian prestasi kerja

adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Menurut Siswanto (1989:188) penilaian prestasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajer atau penyelia penilai untuk menilai hasil kerja karyawan dengan jalan membandingkan hasil kerja dengan deskripsi pekerjaan dan membandingkan dengan pekerjaan karyawan tersebut dari waktu ke waktu.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk menilai prestasi karyawan yang mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan yang bersangkutan, yang kemudian dievaluasi sehingga mempengaruhi kebijakan selanjutnya. Seberapa besar prestasi seseorang dapat diketahui bila dilakukan penilaian. Penilaian prestasi kerja dapat berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai informasi yang dapat digunakan para karyawan dalam mengarahkan usaha-usaha melalui serangkaian prioritas tertentu. Untuk dapat mengevaluasi para karyawan secara obyektif dan akurat, maka kita harus mampu mengukur tingkat prestasi mereka. Untuk menjamin keberhasilan dalam penilaian prestasi kerja sebelumnya harus ditetapkan dulu faktor-faktor yang hendak dinilai dalam penilaian prestasi kerja. Menurut Darma (2001:253) penilaian karyawan didasarkan atas kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

1. Kualitas

Artinya mutu kerja yang dihasilkan, Menurut Champion paper and fibre company dalam Flippo (1984:250) kualitas berkaitan dengan ketepatan, keterampilan dan ketelitian.

2. Kuantitas

Artinya jumlah dan waktu pekerjaan yang harus diselesaikan. Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan (jumlah yang dihasilkan) serta kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Ketepatan waktu

Artinya sejauh mana ketepatan waktu karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Teori tersebut juga dikuatkan oleh Dale Yoder dalam Dessler (1992:515) yang menyebutkan bahwa kualitas dan kuantitas diperlukan dalam penilaian prestasi kerja.

- 1) Kualitas yang meliputi berkenaan dengan akurasi, ketelitian.
- 2) Kuantitas yang meliputi volume keluaran dan kontribusi karyawan.

Tujuan penilaian prestasi kerja bagi perusahaan menurut Hasibuan (2001:89) adalah:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Sebagai prediksi sejauh mana karyawan tersebut dapat sukses dalam pekerjaannya
- 3) Untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam perusahaan
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan efektifitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya kepemimpinan, kondisi kerja serta peralatan kerja

- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik
- 7) Sebagai alat untuk mendorong para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhannya.
- 8) Agar dapat melihat kekurangan dan kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan.
- 9) Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan.
- 10) Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan karyawan.
- 11) Sebagai dasar memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

C. Penempatan dan prestasi kerja dalam islam

Penempatan karyawan merupakan faktor penting dalam perusahaan berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan. Penempatan karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal utama karena erat hubungannya dengan kinerja karyawan.

Penempatan karyawan bertujuan menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga akan menjadi sumber daya yang produktif. Berdasarkan hal tersebut, penilaian kerja seyogyanya dilakukan secara berkesinambungan terhadap karyawan berdasarkan pengalaman, pengetahuan dan sikap-sikap mereka sendiri. Karena penempatan yang tidak

sesuai akan berpengaruh pada kinerja karyawan dan prestasi kerja yang dihasilkan.

Menurut Tasmara, bekerja merupakan ibadah, yang dilakukan sebagai tanda bukti pengabdian dan rasa syukur untuk mengolah dan memenuhi panggilan Ilahi agar mampu menjadi yang terbaik dan beramal saleh. Prestasi diartikan sebagai balasan atau imbalan atau kompensasi atau pahala yang diberikan pada setiap insan yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik atau beramal saleh karena menghayati betul perannya sebagai khalifah *fil ardh* yang akan menebarkan *rahmat* dimuka bumi. Al-Quran menekankan betapa pentingnya prestasi kerja pada surat An-Najm, ayat 39 yang berbunyi:



“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang Telah diusahakannya”

Ayat tersebut menjelaskan prestasi kerja tidak akan diperoleh tanpa bekerja. Bekerja pun akan menjadi efektif dan efisien apabila pengetahuan, ketempilan dan pengalaman yang dimiliki sesuai dengan tuntutan tugas dan jabatan. Bekerja sebaiknya diawali oleh niat kemudian niat tersebut baru akan mempunyai nilai di hadapan Allah jika terwujudkan dalam bentuk kerja. Islam menempatkan perintah bekerja bukan hanya sekedar sisipan atau perintah lalu saja, tetapi menempatkannya pada tema sentral didalam pembangunan ummat, karena untuk mewujudkan suatu pribadi dan masyarakat yang tangguh dan mampu bersaing di era global ini hanya mungkin apabila penghayatan terhadap esensi kerja dan segala kemuliaannya dengan sungguh-sungguh.

Allah berfirman dalam Al-Qur'an dalam surat Az-Zumar ayat 39:

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَاَنَتِكُمْ اِنِّىۤ اَعْمَلُ فَاَسُوۡفَ تَعْلَمُوۡنَ ﴿٣٩﴾

Artinya : *Katakanlah: “Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui”.*

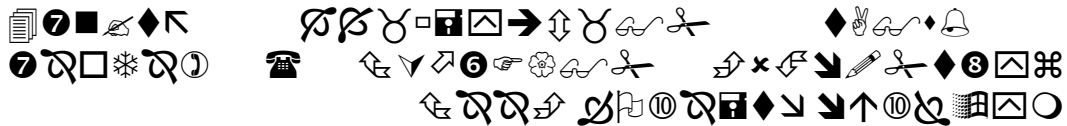
Berdasarkan ayat tersebut, maka dapat kita fahami bahwa penempatan merupakan faktor penting dalam perusahaan, karena penempatan bertujuan untuk menempatkan orang-orang yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan, pengalaman, prestasi, pengetahuan dan sikap-sikap mereka sendiri. Tetapi, apabila penempatan tidak sesuai maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, karena prestasi tidak akan diperoleh tanpa bekerja.

Sebuah hadits juga menjelaskan betapa pentingnya penempatan karyawan yang sesuai, yang lebih dikenal dengan istilah *the right man in the right place and the right man on the right job* (Hasibuan, 2001:173). Dengan penempatan karyawan yang sesuai akan berpengaruh pada prestasi kerja yang dihasilkan, jika suatu jabatan diserahkan pada orang yang tidak memiliki kemampuan maka yang terjadi adalah kehancuran. Hal ini sesuai dengan hadits yang berbunyi:

Artinya: “....jika suatu perkara diserahkan bukan pada ahlinya maka waspadalah terhadap datangnya saat (kehancuran)”

(Shohih Bukhori: 49).

Al-Qur'an juga mengisahkan tentang pengaruh penempatan yang sesuai terhadap prestasi yang dicapai, yang tergambar dalam kisah nabi Yusuf a.s tentang kemampuan manajemen beliau dalam upaya mengatasi krisis yang terjadi dimesir. Dengan potensi yang dimiliki, Nabi Yusuf as menawarkan diri agar diberi kesempatan untuk menangani masalah tersebut, hal itu yang tercermin dalam surat Yusuf ayat 55:



Berkata Yusuf: "Jadikanlah Aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya Aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".

Ayat tersebut menjelaskan bahwa nabi Yusuf as menerapkan keahliannya pada bidang pekerjaan yang sesuai kemampuannya yaitu menjadi bendara Negara. Sayyid Quthb dalam Jawwad (2004:61) mengomentari ayat tersebut dengan mengatakan bahwa untuk mengendalikan penanaman dan hasil panen, serta menjaganya dengan baik tentulah dibutuhkan keahlian, pengalaman, serta kemampuan yang baik agar dapat melalui masa yang sulit tersebut. Masa itu membuktikan dengan pengetahuan, pengalaman dan keterampilan nabi Yusuf a.s

Mesir dapat melalui masa krisis pangan dengan baik. Hal tersebut membuktikan dengan penempatan yang tepat maka akan menghasilkan prestasi kerja.

Penempatan yang tepat agar menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan juga diterapkan oleh Khalifah Umar, hal itu tercermin dalam prinsip-prinsip pembagian tugas yang beliau serahkan pada orang-orang yang memiliki pengetahuan, pengalaman dan keterampilan tertentu. Prinsip Khalifah Umar dipaparkan dengan jelas dalam ungkapan beliau

“Wahai sekalian manusia, siapa yang ingin bertanya tentang Al-Qur’an, maka hendaklah datang kepada Ubay bin Ka’ab. Siapa yang ingin bertanya tentang fara’id, maka hendaklah datang pada Zaid bin Tsabit. Siapa yang ingin bertanya tentang masalah fikih, maka hendaklah datang kepada Mu’adz bin Jabal. Dan siap yang ingin bertanya tentang kekayaan, maka hendaklah datang kepadaku, Sebab Allah telah menjadikan aku orang yang menjaga dan membagi harta. (Dr.Fatuh Mahmud Abul Azzam, dalam Jawwad, 2004:63)

Penerapan prinsip khalifah umar r.a dalam menempatkan orang-orang yang tepat pada jabatannya tersebut berdampak positif pada prestasi kerja yang dicapai karyawan, efektifitas tersebut terlihat dengan semakin kuatnya persatuan bangsa arab dan pembauran antar sesama (Sayyid Quthb dalam Jawwad, 2004:63)

Sejarah dan Al-Quran menceritakan betapa pentingnya menempatkan karyawan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dimiliki pada jabatan dan tugas yang tepat akan memberikan dampak prestasi kerja yang optimal bagi karyawan, sehingga menghasilkan produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan.

D. Hubungan penempatan karyawan dan prestasi kerja

Setiap individu mempunyai potensi dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya, dan perbedaan itu mengakibatkan setiap individu bekerja dengan

kemampuan yang berbeda pula. Perbedaan tersebut berpengaruh terhadap penempatan karyawan pada posisi yang tepat dan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki sangat penting bagi perusahaan guna mencapai prestasi kerja karyawan secara maksimal.

Penilaian prestasi terhadap karyawan dengan self appraisal atau penilaian diri sendiri maupun penilaian yang dilakukan oleh atasan tidak mungkin berhasil dalam waktu singkat. Oleh karena itu seyogyanya para atasan terus memantau penilaian yang dilakukan secara berkesinambungan berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan tersebut. Menurut Siagian (1998:228) prestasi kerja karyawan merupakan cerminan prosedur pengadaan karyawan yang dilakukan oleh bagian personalia. Artinya, jika penempatan karyawan sudah baik, sangat besar kemungkinan prestasi kerja karyawan akan memuaskan. Menurut Hasibuan (2000:71) penempatan karyawan, baik kreatifitas dan prakasanya akan berkembang. Dari pengertian tersebut dapat dilihat bahwa penempatan karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

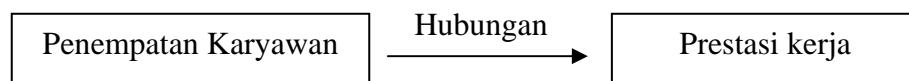
Penempatan karyawan sebaiknya berpedoman pada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*the right man in the right place and the right man on the right job*”. Tepat tidaknya penempatan karyawan bergantung pada kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seseorang dan tuntutan pekerjaan, juga kecocokan kepribadian, minat, kesukaan serta kesempatan dan budaya yang terkait dengan perusahaan secara keseluruhan. Hal ini didukung oleh pendapat dari Schuler dan Jackson (1997:276) bahwa

penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut.

Penempatan karyawan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap akan penting artinya bagi karyawan yang akan melaksanakan pekerjaan dalam rangka memenuhi kebutuhannya yang nantinya akan menentukan prestasi kerjanya secara optimal.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang didapatkan dari hasil penelitian (Arikunto, S. 2002 :64). Adapun rumusan Hipotesis dalam penelitian ini adalah: ada hubungan yang signifikan antara penempatan karyawan dan prestasi kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi variabel penelitian

Identifikasi merupakan variabel penelitian diuraikan berdasarkan hipotesis, yaitu :

1. Variabel terikat atau *dependent variabel* adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, biasanya diberi symbol Y. Variabel terikat atau Y adalah Prestasi kerja
2. Variabel bebas atau *independent variabel* adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab bagi variabel lainnya. Variabel bebas biasanya diberi symbol X. Variabel bebas atau X adalah Penempatan (X)

B. Definisi operasional penelitian

a. Penempatan karyawan

Penempatan karyawan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya. Penempatan karyawan yang tepat akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Faktor dari penempatan adalah pengetahuan, keterampilan dan pengalaman.

b. Prestasi kerja karyawan

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan padanya. Prestasi karyawan dapat diketahui melalui kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu karyawan dalam melakukan pekerjaan.

C. Populasi dan Sampel penelitian

- a. Populasi menurut Arikunto (2002:108) adalah keseluruhan obyek penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN Area Pelayanan dan Jaringan Malang.
- b. Sampel menurut Arikunto (2002:108) adalah sebagian atau wakil dari populasi yang kita teliti. Teknik Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *teknik purposive sampling*. *Teknik purposive sampling* adalah teknik yang digunakan dalam menentukan Sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yang dipandang dapat memberikan data secara maksimal. Jumlah Sampel ditentukan oleh staf SDM PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Menurut Arikunto (2002:112) Apabila subyeknya kurang dari 100 orang maka hendaknya diambil semua sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Jika jumlahnya besar maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung pada (Arikunto, 2002: 112):

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana.
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti.
Apabila penelitian tersebut mengandung resiko yang

besar maka sampel yang besar hasilnya akan lebih baik.

Ciri-ciri Sampel adalah:

1. Pendidikan minimal SLTA/ sederajat
2. Pria dan wanita
3. Lulus seleksi
4. Diterima sebagai karyawan tetap

Penelitian ini mengambil sampel sebesar 50% dari jumlah populasi yang berjumlah 104, atau tepatnya 52 orang karyawan.

D. Instrumen Penelitian

Sumber data yang digunakan adalah angket. Angket adalah suatu daftar yang berisikan serangkaian dari pernyataan-pernyataan mengenai maksud hal yang akan diteliti. Angket yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup. Maksudnya jawaban subyek telah dibatasi dengan beberapa alternative jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Adapun pertimbangan yang mendorong penggunaan metode angket ini sebagai instrumen penelitian adalah (sutrisno hadi, 1990:57) :

- 1) Subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya
- 2) Pernyataan subyek adalah benar dan dapat dipercaya
- 3) Interpretasi subyek tentang pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan yang dimaksud peneliti

Menurut Arikunto (2002:129) Penggunaan angket sendiri juga memiliki kelebihan-kelebihan antara lain:

- 1) Tidak memerlukan hadirnya peneliti
- 2) Dapat dibagikan secara serentak kepada responden
- 3) Dapat dijawab oleh responden dengan kecepatannya masing-masing dan menurut waktu senggang responden
- 4) Dapat dibuat anonim sehingga responden bebas jujur dan tidak malu-malu menjawab
- 5) Dapat dibuat standar sehingga bagi semua responden dapat diberi pertanyaan yang benar-benar sama

Dalam penelitian ini menggunakan 2 macam angket yang terdiri dari:

1. Angket pertama mengukur kesesuaian penempatan karyawan
2. Angket kedua mengukur prestasi kerja karyawan

Item dalam angket Penempatan karyawan (X) terdiri dari 30 item. Dan item dalam angket prestasi kerja (Y) terdiri dari 30 item. Di dalam angket penempatan karyawan dan prestasi kerja masing-masing terdiri dari item pendukung atau *favourable* dan item yang tidak mendukung atau *unfavourable*. Adapun kisi-kisi dari angket ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1

Blue print

Penempatan karyawan atau variabel X

Faktor	F	UF	Total
Pengetahuan	1,2,7,8,13,19,26	14,20,25	10
Keterampilan	3,4,9,16,21,27,28	10,15,22	10
Pengalaman	5,6,17,23,24,29,30	11,12,18	10
Total	21	9	30

Tabel 2

Blue print

Prestasi kerja atau variabel Y

Indikator	F	UF	Total
Kualitas	1,2,13,14,25	7,8,19,20,28	10
Kuantitas	3,4,15,16,26	9,10,21,22,29	10
Ketepatan waktu	5,6,17,18,27	11,12,23,24,30	10
Total	15	15	30

Angket dalam penelitian ini adalah angket dengan empat alternatif jawaban yaitu STS untuk jawaban sangat tidak setuju, TS untuk jawaban tidak setuju, S untuk jawaban setuju dan SS untuk jawaban sangat setuju. Pilihan jawaban dalam angket ini tidak menggunakan alternatif jawaban ragu-ragu. Hal ini dikarenakan adanya sebuah asumsi yang menyatakan apabila disediakan pilihan jawaban tengah maka responden akan memiliki kecenderungan untuk memilih jawaban tengah. Sehingga data mengenai perbedaan diantara responden menjadi kurang informatif (Azwar, 1999: 65). Penilaian alternatif jawaban pada angket ini adalah sebagai berikut:

Untuk Item favourable:

- 1 untuk jawaban STS (Sangat Tidak Setuju)
- 2 untuk jawaban TS (Tidak Setuju)
- 3 untuk jawaban S (Setuju)
- 4 untuk jawaban SS (Sangat Setuju)

Untuk Item unfavourable:

- 4 untuk jawaban STS (Sangat Tidak Setuju)
 3 untuk jawaban TS (Tidak Setuju)
 2 untuk jawaban S (Setuju)
 1 untuk jawaban SS (Sangat Setuju)

E. Validitas dan reabilitas alat penelitian

Sebelum instrument digunakan untuk menjaring data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reabilitas.

1. Uji validitas

Sebuah instrument penelitian dikatakan valid, jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya instrument penelitian menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks Korelasi product moment, dimana dapat ditentukan dengan rumus:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

r = Koefisien Korelasi variabel bebas dan terikat

n = Banyaknya nilai Sampel

x = Skor tiap item

y = Skor tiap variabel

nilai r_{xy} yang diperoleh dikaitkan dengan table nilai r , jika nilai $r > 0$ artinya telah terjadi hubungan linier positif, jika nilai $r < 0$ artinya telah terjadi hubungan linier negative, jika nilai $r = 0$ artinya tidak terjadi hubungan sama sekali antara variabel x dan variabel y (umar 2000 : 132).

2. Uji realibilitas

Realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran tersebut reliable. Suatu alat ukur dikatakan reliable bila digunakan lebih dari satu kali dalam waktu yang berbeda, namun tetap menunjukkan hasil yang relative konsisten. Teknik yang digunakan adalah teknik Alfa chronbach dengan rumusan sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pertanyaan atau soal
- $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir
- $\sum \sigma_t^2$ = varians total

(Arikunto 1998:64)

untuk mengetahui nilai varians rumusannya adalah :

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

F. Analisis data

Teknik analisis data yang digunakan adalah Korelasi product moment, karena tujuan dari penelitian ini adalah menguji hipotesa tentang Korelasi antara dua variabel, yaitu variabel bebas yaitu penempatan (variabel X) dan variabel terikat yaitu prestasi kerja (variabel Y).

Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan, maka subyek diklasifikasikan menjadi 3 yakni tinggi, sedang, dan rendah. Pengklasifikasian dilakukan dengan membuat norma terlebih dahulu. Norma tersebut diketahui setelah terlebih dahulu mencari standar deviasi dan mean. Normanya adalah sebagai berikut (Azwar, 1999: 109):

$(M + 1,0 \text{ SD}) < X$	Tinggi
$(M - 1,0 \text{ SD}) < X \leq (M + 1,0 \text{ SD})$	Sedang
$X \leq (M - 1,0 \text{ SD})$	Rendah

Adapun standar deviasi dan mean didapat dengan menggunakan rumus:

$$SD = \sqrt{\frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N - 1}}$$

Keterangan:

SD	=	standar deviasi
x	=	skor x
N	=	jumlah responden

Rumus untuk mencari mean adalah sebagai berikut:

$$M = \frac{\sum x}{N}$$

Keterangan:

M = Mean

N = Jumlah total

X = Banyaknya nomor pada Variabel X

BAB 1V

LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Gambaran Singkat

PT PLN (persero) berdiri diawali dengan sebuah perusahaan swasta Belanda yaitu NV. NIGN, yang bergerak dibidang gas dan kelistrikan pada saat pendudukan Belanda. Kemudian setelah diproklamasikan kemerdekaan RI, pemerintah mengeluarkan ketetapan pemerintah nomor 1 tgl 27 oktober 1945, kemudian dibentuk jawatan listrik dan gas Sumatra, Jawa dan Madura dibawah departemen pekerjaan umum dan tenaga. Jawatan tersebut melebur menjadi bagian dari perusahaan listrik Negara di tahun 1959. Pada tahun 1965 dengan peraturan PUT No 9/PRT/1964 BPU PLN PLN dibekukan, dan dengan peraturan No. 1/PRT/1965 dua perusahaan listrik dan gas dipecah menjadi : a. Perusahaan Listrik Negara (PLN) dan b. Perusahaan Gas Negara PGN. Sebagai kelanjutannya dengan keputusan PUTL No 01/PRT/1973 perusahaan listrik Negara berubah menjadi perusahaan umum listrik Negara yang memiliki wewenang satu-satunya perusahaan Negara yang dibentuk pemerintah untuk merencanakan, membangun, membangkit dan mendistribusikan tenaga listrik keseluruh wilayah Republik Indonesia.

Pemerintah kemudian hari membentuk daerah eksploitasi listrik umum, termasuk jawa timur sebagai eksploitasi IX yang melaksanakan fungsi pembangkitan dan pendistribusian tenaga listrik. Pada tanggal 23 oktober 1973,

sesuai dengan Kep. Direksi PLN no 054/DIR/73: nama PLN eksploitasi diubah menjadi PLN distribusi I/ pembangkitan I. pada tanggal 25 pebruari 1976, dengan keputusan direksi no 042/DIR/1976 PLN distribusi I/ pembangkitan I diubah menjadi PLN wilayah XII. Dan akhirnya pada tanggal 3 juli 1982, PLN wilayah XII menjadi PLN distribusi Jawa Timur, sesuai dengan Kep direksi no 042/DIR/1982 dengan tugas dan tanggung jawab untuk mengelola pendistribusian tenaga listrik di Jawa Timur. Kemudian tanggal 27 oktober ditetapkan sebagai hari listrik nasional.

Pada saat muncul kep. Menteri koordinator bidang kepegawaian pembangunan dan pendayagunaan aparatur Negara no.39/KEP/MK.WASPAN.9/1998 dan kebijakan PT PLN (persero) kantor pusat, diatur tentang PT PLN persero yang mengatur tentang kebijakan restrukturisasi sector tenaga listrikan yang diarahkan kepada *strategic business unit investment centre*, sehingga kep. Direksi perum listrik Negara no. 54.k/023/DIR/1993 disusun untuk menetapkan tugas pokok dan susunan organisasi berdasarkan *value chain*, diadakan perubahan nama oleh Kep Direksi PT PLN (persero) tgl 27 agustus 2002 tentang nama unit bisnis yang mengatakan bahwa organisasi dengan status unit bisnis hanya untuk anak perusahaan PT PLN (persero) sedangkan PLN jawa timur akhirnya menjadi PT PLN (persero) distribusi jawa timur hingga sekarang ini, termasuk PT PLN Area Malang yang membawahi beberapa unit bisnis pelayanan dan jaringan yang berada di wilayah kota Malang dan kabupaten Malang. Sehingga PT PLN Area Malang disebut sebagai Area pelayanan dan jaringan Malang.

2. Peran dan Fungsi Lembaga

Peran dan fungsi Area Pelayanan dan Jaringan Malang kota adalah merencanakan, melaksanakan, dan melakukan evaluasi serta membuat laporan atas pencapaian pendapatan, penjualan tenaga listrik, pelayanan pelanggan, pengoperasian, pemeliharaan jaringan distribusi didaerah kerjanya efisien dengan mutu dan keandalannya yang baik untuk mencapai kinerja unit.

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang setelah mendapatkan rekomendasi dari fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang. Peneliti mulai melaksanakan penelitian setelah mendapat jawaban dari pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang bahwa izin penelitiannya diterima.

Pelaksanaan pengumpulan data dimulai pada tanggal 4 September 2006 sampai dengan 30 September 2006. Pada hari pertama peneliti datang dan melakukan wawancara pada salah satu staf bagian SDM dan Administrasi guna menanyakan prosedur penyebaran angket yang akan peneliti berikan. Berdasarkan arahan dari staf SDM dan Administrasi peneliti disarankan untuk menyebar angket pada tgl 12 september 2006. Jumlah Sampel yang peneliti ambil adalah 50% dari jumlah karyawan yang bekerja pada PT PLN (Persero) distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang yang keseluruhannya berjumlah 104 karyawan. Angket disebar secara serentak pada tanggal 12 september 2006 pada

52 karyawan. Pengambilan angket kembali dilakukan secara bertahap yaitu pada tanggal 16, 18 - 20 September 2006.

C. Analisa Deskriptif

3. Deskripsi uji validitas

Validitas adalah

Rumus uji coba validitas yang digunakan adalah rumus *Product*

Moment dari Karl Person dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

r = Koefisien Korelasi variabel bebas dan terikat

n = Banyaknya nilai Sampel

x = Skor tiap item

y = Skor tiap variabel

Penghitungan validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 11.0 *for Windows*. Adapun standart yang digunakan untuk menentukan validitas item adalah 0.02. Apabila koefisien Korelasi (*Corrected Item Total Correlation*) >0.02 maka item tersebut dinyatakan valid dan jika koefisien Korelasi (*Corrected Item Total Correlation*) <0.02 maka item tersebut dinyatakan gugur.

Penentuan kofisien validitas tersebut didasarkan pada pendapat yang menyatakan bahwa penilaian atau penentuan koefisien validitas dikembalikan pada pihak pemakai. Sekalipun koefisien validitas yang dianggap memuaskan berkisar antara 0.03 sampai dengan 0.05 (Azwar, 1999: 65). Berdasarkan pada

pendapat tersebut maka peneliti menetapkan koefisien validitas skala variabel penempatan karyawan dan prestasi kerja ini sebesar 0.02.

Tabel 3

Uji validitas variabel (x) penempatan karyawan

No	Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Kriteria
1	X1	.4395	Valid
2	X2	.2267	Valid
3	X3	.5632	Valid
4	X4	.6102	Valid
5	X5	.5629	Valid
6	X6	.5436	Valid
7	X7	.3380	Valid
8	X8	.5118	Valid
9	X9	.5480	Valid
10	X10	.2066	Valid
11	X11	.4243	Valid
12	X12	.2376	Valid
13	X13	.5268	Valid
14	X14	-.2531	Gugur
15	X15	-.3108	Gugur
16	X16	.7823	Valid
17	X17	.5948	Valid
18	X18	.4194	Valid
19	X19	.2826	Valid
20	X20	.1784	Gugur
21	X21	.5029	Valid
22	X22	.0841	Gugur
23	X23	.2937	Valid

24	X24	.4752	Valid
25	X25	-.3690	Gugur
26	X26	.1817	Gugur
27	X27	.5630	Valid
28	X28	.3426	Valid
29	X29	.6436	Valid
30	X30	.5699	Valid

Data SPSS diolah

Data diatas diketahui 30 item variabel X atau penempatan karyawan terdapat 6 item yang dinyatakan gugur dan 24 item yang dinyatakan valid.

Tabel 4

Uji validitas variabel (Y) Prestasi Kerja

No	Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Kriteria
1	Y1	.6605	Valid
2	Y2	.1678	Gugur
3	Y3	.2508	Valid
4	Y4	.5062	Valid
5	Y5	.7016	Valid
6	Y6	.4805	Valid
7	Y7	.3444	Valid
8	Y8	.0841	Gugur
9	Y9	.3313	Valid
10	Y10	.1608	Gugur
11	Y11	.4114	Valid
12	Y12	.0685	Gugur
13	Y13	.5062	Valid
14	Y14	.5496	Valid
15	Y15	.4766	Valid

16	Y16	.3946	Valid
17	Y17	.4035	Valid
18	Y18	.4633	Valid
19	Y19	.3962	Valid
20	Y20	.5965	Valid
21	Y21	.5882	Valid
22	Y22	.6176	Valid
23	Y23	.6105	Valid
24	Y24	.2871	Valid
25	Y25	.6212	Valid
26	Y26	.5385	Valid
27	Y27	.4308	Valid
28	Y28	.3501	Valid
29	Y29	.6514	Valid
30	Y30	-.0404	Gugur

Data SPSS diolah

Dari data diatas dapat diketahui bahwa dari 30 item variabel Y atau prestasi kerja terdapat 5 item dinyatakan gugur dan 25 item dinyatakan valid.

4. Deskripsi Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran tersebut reliable. Suatu alat ukur dikatakan reliable bila digunakan lebih dari satu kali dalam waktu yang berbeda, namun tetap menunjukkan hasil yang relative konsisten. Uji reliabilitas ini hanya digunakan untuk item yang dinyatakan valid. Reliabilitas dalam penelitian ini dicari dengan menggunakan rumus alpha:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan atau soal
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir
 $\sum \sigma_t^2$ = varians total

Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 11.0 *for Windows* dan hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 5

Reliabilitas variabel X

Jumlah sampel	52.0
Jumlah Item	24
Alpha	0.8944

Reliabilitas yang dimiliki variabel X atau penempatan karyawan adalah sebesar 0.8944, maka reliabilitas tersebut termasuk tinggi.

Sedangkan untuk uji reliabilitas variabel Y adalah:

Tabel 6

Variabel Y atau prestasi kerja

Jumlah sampel	52.0
Jumlah Item	25
Alpha	0.9012

Reliabilitas yang dimiliki variabel Y atau prestasi kerja adalah sebesar 0.9012, berarti dapat dikatakan reliabilitas tersebut termasuk tinggi.

Secara teoritik besarnya koefisien reliabilitas berkisar mulai 0.0 sampai dengan 1.0, akan tetapi koefisien sebesar 1.0 dan sekecil 0.0 belum pernah dijumpai (Azwar 2004: 9). Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1.0 maka semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya semakin rendah mendekati angka 0 maka semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 1999: 83).

D. Analisa data

Analisa data menggunakan metode analisis statistik product moment dari Karl Person dengan rumus:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

r = Koefisien Korelasi variabel bebas dan terikat

n = Banyaknya nilai Sampel

x = Skor tiap item

y = Skor tiap variabel

Uji hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 11.0 *for Windows*.

Hasil analisis data dalam penelitian ini akan berbentuk dua data interval. Yaitu: data interval dari penempat karyawan atau variabel X dan data dari prestasi kerja atau variabel Y.

Tabel 7

Hasil Korelasi variabel X dan variabel Y

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.807**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	52	52
Y	Pearson Correlation	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	52	52

**. Signifikan korelasi pada level 0,01

Hipotesis :

Ho : Tidak ada hubungan (Korelasi) antara dua variabel

Hi : Ada hubungan (Korelasi) antara dua variabel

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas.

Jika $P > 0,05$ maka Ho diterima

$< 0,05$ maka Ho ditolak

Keputusan :

Terjadi Korelasi yang cukup kuat antara penempatan karyawan atau variabel X terhadap prestasi kerja atau variabel Y, yaitu 0,807 dan nilai signifikansinya sig (2-tailed) adalah dibawah atau lebih kecil dari 0,01

Analisa secara detail indikator penempatan karyawan atau variabel X dengan prestasi kerja atau variabel Y adalah:

Tabel 8

Hasil Korelasi faktor variabel X terhadap variabel Y

		Y	XF1	XF2	XF3
Y	Pearson Correlation	1	.663**	.787**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52
XF1	Pearson Correlation	.663**	1	.650**	.553**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
	N	52	52	52	52
XF2	Pearson Correlation	.787**	.650**	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000
	N	52	52	52	52
XF3	Pearson Correlation	.692**	.553**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	52	52	52	52

**. Signifikan korelasi pada level 0,01

Tabel Korelasi diatas menunjukkan hubungan yang signifikan terjadi pada semua faktor dari variabel X terhadap variabel Y . Nilai signifikansinya dibawah atau kurang dari 0,01

E. Norma dan Standar Deviasi Prestasi Kerja atau Variabel Y

Perhitungan norma dilakukan untuk melihat tingkat prestasi kerja karyawan, sehingga diketahui tingkatnya, apakah tinggi, rendah atau sedang. Pengklasifikasian dilakukan dengan membuat norma terlebih dahulu. Norma tersebut diketahui setelah terlebih dahulu mencari standar deviasi dan mean. Normanya adalah sebagai berikut (Azwar, 1999: 109):

$(M + 1,0 SD) < X$ Tinggi

$(M - 1,0 SD) < X \leq (M + 1,0 SD)$ Sedang

$X \leq (M - 1,0 SD)$ Rendah

Adapun standar deviasi dan mean didapat dengan menggunakan rumus:

$$SD = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}{N-1}}$$

Keterangan:

SD = Standar deviasi

Y = Skor y

N = Jumlah responden

Rumus untuk mencari mean adalah sebagai berikut:

$$Mean = \frac{\sum Y}{N}$$

Keterangan:

M = Mean

N = Jumlah responden

Y = Jumlah skor Variabel y

Tabel 9

Table Standar Deviasi Variabel Y

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	52	53.00	92.00	73.2885	8.34157
Valid N (listwise)	52				

Dari hasil yang didapat, maka diketahui bahwa Besarnya nilai standar deviasi (s) adalah 8,34. Sedangkan nilai mean adalah 73,29 dan nilai minimum adalah 53,00 serta nilai maksimum sebesar 92,00. Kategori masing-masing skor adalah sebagai berikut:

Tabel 10

Kategori Skor prestasi kerja karyawan

No	Kategori	Interval Skor
1	Tinggi	$Y \leq 81$
2	Sedang	$64 \leq Y < 81$
3	Rendah	$Y < 64$

Tabel 11

Skor variabel Y

No	Y	Y ²
1	78	6084
2	74	5476
3	79	6241
4	86	7396
5	89	7921
6	67	4489
7	72	5184
8	72	5184
9	78	6084
10	74	5476
11	92	8464
12	75	5625
13	77	5929
14	80	6400
15	77	5929
16	79	6241
17	77	5929
18	87	7569
19	74	5476
20	79	6241
21	84	7056
22	74	5476
23	75	5625
24	74	5476
25	53	2809
26	64	4096
27	75	5625
28	60	3600
29	57	3249
30	65	4225
31	63	3969
32	72	5184

33	81	6561
34	73	5329
35	75	5625
36	75	5625
37	77	5929
38	78	6084
39	71	5041
40	74	5476
41	87	7569
42	71	5041
43	62	3844
44	62	3844
45	72	5184
46	62	3844
47	58	3364
48	74	5476
49	73	5329
50	69	4761
51	74	5476
52	61	3721
Σ	3811	282851

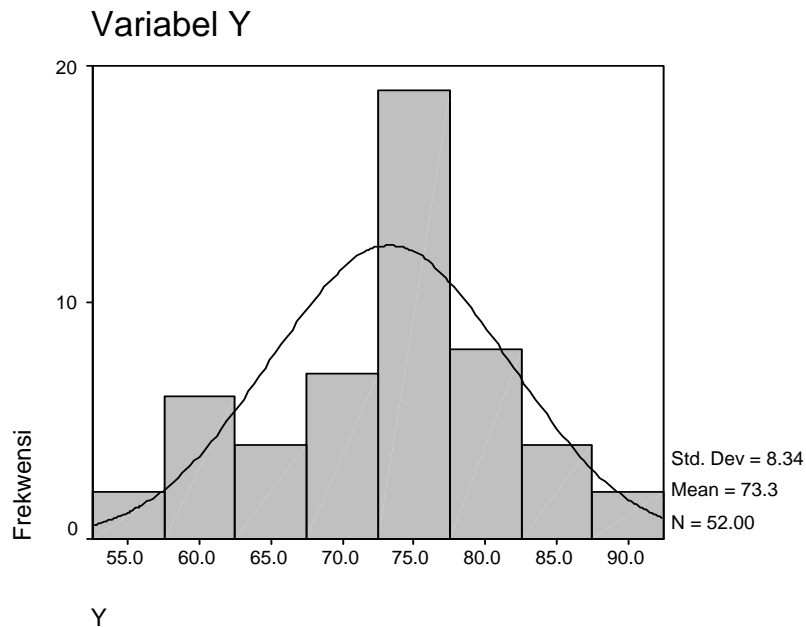
Berdasarkan skor standar diatas diperoleh 6 orang (11,54%) pada kategori tinggi, 36 orang (69,23%) pada kategori sedang, 10 orang (19,23%) pada kategori rendah. Kategori proporsinya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 12

Proporsi Prestasi kerja atau variabel Y

No	Interval Skor	Frekuensi	Proporsi
1	$Y \leq 81$	6	11,54 %
2	$64 \leq Y < 81$	36	69,23%
3	$Y < 64$	10	19,23%
Σ		52	100%

Tabel 13
Kurva Distribusi Normal



F. Pembahasan

Dari hasil analisa data, menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara penempatan karyawan (variabel X) dengan prestasi kerja karyawan (variabel Y) pada karyawan PT PLN (persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Besar korelasi diketahui dari nilai koefisien korelasi product moment sebesar 0,807. Adapun penilaian prestasi kerja dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan. Kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, kemampuan untuk diandalkan serta sikap terhadap perusahaan dan sesama karyawan (Mangkunegara. 2005:75)

Kondisi tersebut merupakan hal-hal yang dapat dinilai dalam prestasi kerja, yang dapat digunakan untuk mengevaluasi karyawan dan efektifitas seluruh

kegiatan didalam perusahaan yang kemudian dapat digunakan untuk menetapkan kebijakan-kebijakan selanjutnya, misalnya untuk menetapkan pelatihan-pelatihan yang diperlukan serta penetapan kriteria dalam seleksi dan penempatan.

Penilaian prestasi kerja perusahaan yang asli tidak bisa diakses sehingga dalam penelitian ini peneliti melakukan penilaian prestasi kerja secara mandiri yang diukur melalui angket dengan indikator penelitian dari prestasi kerja adalah berdasarkan pendapat Darma. Prestasi kerja dinilai berdasarkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Hasil penelitian dari 50% jumlah karyawan tetap yang di analisa dengan rumus standar deviasi menunjukkan bahwa 11,54% dikategorikan memiliki prestasi kerja tinggi, 69% termasuk kategori sedang dan sisanya sebesar 19% dikategorikan rendah.

Penempatan karyawan yang sesuai merupakan salah satu hal yang mempengaruhi prestasi kerja, yang dalam penelitian ini disebut sebagai variabel X. Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan Menurut Siagian(1998:151) yaitu:

Pengetahuan, Keterampilan, Pengalaman, minat dan bakat. Dalam penelitian ini yang menjadi indikator kesesuaian penempatan adalah pengetahuan, keterampilan serta keterampilan. Pengetahuan ditinjau dari pendidikan formal maupun informal, dan keterampilan yang meliputi kemampuan memecahkan masalah, menyelesaikan pekerjaan dan kemampuan berinteraksi dengan karyawan lain.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor penempatan yang memiliki hubungan yang paling erat terhadap prestasi kerja adalah keterampilan, dengan nilai korelasi sebesar 0,787, sedangkan faktor pengalaman memiliki nilai korelasi

sebesar 0,692, dan faktor pengetahuan memiliki presentasi paling rendah, yaitu sebesar 0,663 yang kesemuanya memiliki nilai signifikan 0,000 yang berarti signifikan.

Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa betapa pentingnya penempatan yang sesuai. Penempatan yang sesuai dapat dilakukan mulai dari sistem seleksi yang baik, pencocokkan kemampuan calon karyawan terhadap uraian dan spesifikasi jabatan akan sangat membantu dalam penyeleksian yang baik. Setelah prosedur tersebut dilakukan maka diharapkan akan didapat karyawan yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selanjutnya bila terdapat karyawan yang kurang mampu melaksanakan tugas dengan baik maka dapat ditetapkan kebijakan pelatihan-pelatihan untuk menunjang pengetahuan maupun keterampilan karyawan atau dilakukan penempatan ulang dengan dengan sistem mutasi maupun demosi, dan bagi karyawan yang memiliki prestasi yang baik dapat dilakukan promosi. Dengan diterapkannya kebijakan-kebijakan tersebut maka diharapkan akan lebih memotivasi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Setelah dilakukan penelitian tentang Hubungan penempatan karyawan dengan prestasi kerja di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang, dengan menggunakan angket yang diberikan pada 52 karyawan atau 50% dari karyawan yang berjumlah 104 orang. Metode yang digunakan dalam menganalisa data adalah Korelasi product moment dari Karl Pearson, yang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan analisa data tentang hubungan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja dengan menggunakan analisa Korelasi product moment didapatkan bahwa ada hubungan positif antara penempatan karyawan terhadap prestasi kerja, yang berarti bila semakin tinggi kesesuaian penempatan maka prestasi kerja yang dicapai pun akan semakin tinggi.
- 2) Hasil Korelasi product moment antara faktor variabel X atau penempatan karyawan terhadap variabel Y atau prestasi kerja diketahui bahwa semua Faktor kesesuaian penempatan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis Korelasi tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah Faktor 2 variabel X yaitu keterampilan.
- 3) Diketahui prestasi kerja karyawan di PT PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area jaringan dan pelayanan Malang sebagian besar termasuk kategori sedang

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang, tentang hubungan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja yang telah peneliti deskripsikan dan simpulkan, maka saran yang dapat peneliti berikan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang yang telah menjadi obyek penelitian untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dikemudian hari. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Analisa data dalam penelitian hubungan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja membuktikan adanya hubungan yang signifikan, maka PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang selalu menempatkan karyawan-karyawan yang tepat pada tugas dan jabatan yang harus dilaksanakan.
- 2) Untuk memaksimalkan produktifitas perusahaan, hendaklah penentu kebijakan selalu menerapkan kebijakan-kebijakan yang menempatkan karyawan sesuai pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang dimiliki serta selalu mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an digital

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur penelitian*. PT Rineka Cipta, Jakarta

Azwar, Saifuddin. 1999. *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar. Jakarta

Darma, Agus. 2001. *Manajemen Supervise*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

Dessler, Gery. 1997. *Manajemen sumber daya manusia*. Jilid II. PT Erlangga. Jakarta

Faisal, Sanapiah. 1995. *Format-format penelitian sosial*. PT Raja Grafindo persada. Jakarta

Flippo, Edwin B. 1984. *Manajemen personalia* (terjemahan). Jilid 1. PT Erlangga. Jakarta

Games, E. Faustino. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Jakarta

Hadi, Sutrisno. 1990. *Metodologi Reserch*. Jilid 1. Andi Offset. Jakarta

Handoko. T. H. 1996. *Manajemen personalia dan sumber daya*. Edisi kedua. BPFE. Yogyakarta

Hasibuan. Malayu S. P. 2001. *Manajemen*. Edisi revisi. Bumi aksara. Jakarta

Jawwad, M. Ahmad Abdul. 2004. *Manajemen Diri*. PT Syaamil Cipta Media. Bandung

Martoyo. S. 1996. *Manajemen personalia*. Edisi III. Galia Indonesia

Mangkunegara, A. Prabu. 2005. *Manajemen sumberdaya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung

Rao, TV. 1986. *Penilaian Prestasi kerja*. PT Pustaka Binawan Pressindo. Jakarta

Shohih Bukhori. 1992. Jilid 1. Widjaya. Jakarta

Schuler, Randall S., Jackson, Susan E. 1997. *MSDM menghadapi abad 21*. jilid 1. Erlangga. Jakarta

- Siagian, Sondang P. 1998. *Manajemen SDM*. Bumi aksara. Jakarta
- Siagian, Sondang P. 1998. *Manajemen abad 21*. Bumi aksara. Jakarta
- Singarimbun. M., Efendi S. 1989. *metode penelitian survey*. LP3ES. Jakarta
- Siswanto. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru. Bandung
- Suara merdeka. 21 Agustus 2004. *Penempatan Jabatan Sesuai Karakter Pengaruhi Kinerja Perusahaan* (www.google.com/suaramerdeka)
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani. Jakarta
- Umar, Husein. 2000. *Metode Penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta