

Penempatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Faktor Penentu Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

by Janjang_ Sutianingsih

Submission date: 02-May-2023 11:03PM (UTC-0400)

Submission ID: 2082680969

File name: Janjang_Sutianingsih.docx (2.98M)

Word count: 3198

Character count: 21795

5
**Penempatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Faktor Penentu Untuk
Meningkatkan Kinerja Karyawan**

Janjang Heru Wahana

Sutianingsih

Program Studi Manajemen, STIE Atma Bhakti, Surakarta, Jawa Tengah 57135

Email: sutianingsih@stie-atmabhakti.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana komitmen organisasi dapat beroperasi sebagai faktor moderasi antara kinerja karyawan dan penempatan kerja. Teknik penelitian kuantitatif diterapkan dalam penyelidikan ini. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan sampel sebanyak 115 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari seluruh variabel, dibuktikan dengan: Pengaruh variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Dampak penempatan kerja terhadap komitmen organisasi merupakan faktor yang signifikan untuk dipertimbangkan. Tingkat komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja mereka. Hasil studi menunjukkan bahwa dampak tidak langsung memiliki pengaruh yang lebih besar daripada dampak langsung. Konsekuensinya, konsep komitmen organisasi digunakan sebagai konstruk perantara yang membentuk hubungan antara faktor penempatan kerja dan efektivitas karyawan.

Kata kunci: penempatan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Organisasi dan bisnis secara konsisten berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan (Sutianingsih, 2023). Salah satu langkah yang diterapkan oleh organisasi melibatkan peningkatan kinerja karyawan melalui strategi seperti menyalurkan penugasan pekerjaan dengan kualifikasi pendidikan, memastikan pemerataan beban kerja, dan menumbuhkan budaya organisasi yang mendukung. Penempatan kerja yang tidak memadai dapat menyebabkan kinerja pekerjaan yang tidak memuaskan. Dampak kinerja berkualitas pada bisnis bisa positif atau negatif, tergantung pada keselarasannya dengan penempatan organisasi dan bidang keahlian. Sebelum menempatkan karyawan pada posisi tertentu dalam suatu organisasi, sangat penting untuk melakukan aktivitas analisis pekerjaan, penugasan deskripsi pekerjaan, dan penilaian persyaratan pekerjaan. Untuk melaksanakan proses

rekrutmen tenaga kerja secara efektif dan tepat, diperlukan pengetahuan yang komprehensif mengenai tanggung jawab pekerjaan yang harus dipenuhi (Mansur & Mattalatta, 2017). Dampak dari penempatan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan pertimbangan penting, karena dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dalam suatu organisasi. Hal ini, pada gilirannya, dapat memfasilitasi pencapaian tujuan bisnis. (Riyanto et al., 2017). Menurut hasil penelitian yang dilakukan Murtiyoko, (2021)⁷ Dinata & Talim, (2022) dan Nurzaman, (2020) menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi menurut penelitian yang di lakukan oleh (Nelwan & Pandowo, 2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tingkat komitmen karyawan merupakan faktor penting yang secara signifikan dapat mempengaruhi kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya (Bey & Dewi, 2018). (Mathis, Robert, L. dan Jackson, (2009) Menurut hasil penelitian yang dilakukan (Burhannudin et al., 2019) berpendapat bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh komitmen organisasi, namun studi yang dilakukan oleh (Marsoit et al., 2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2009) menyatakan kinerja karyawan ditentukan oleh kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mereka hasilkan sambil memenuhi tanggung jawab yang diberikan. Menurut Hasibuan (2016) berpendapat bahwa kinerja karyawan bergantung pada penyelesaian tugas yang diberikan, dengan mempertimbangkan tingkat keahlian, pengalaman, dan dedikasi mereka, serta waktu yang dialokasikan untuk penyelesaian tugas. Menurut Ricardianto, (2018) Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana tujuan suatu program atau kebijakan tercapai untuk memenuhi tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategisnya. Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja individu dan pencapaian selanjutnya adalah faktor kemampuan (ability) dan motivasi (motivation) yang mengimplikasikan bahwa pendekatan seorang karyawan dalam menghadapi masalah pekerjaan membentuk motivasi (Mangkunegara & Prabu, 2009). Mentalitas yang mendorong pekerja untuk berjuang mencapai tingkat kinerja tertinggi sambil mempersiapkan diri secara psikologis (kesiapan untuk situasi, tujuan, dan sejenisnya). Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2009), Kinerja seorang pekerja dapat dinilai berdasarkan kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif kerjanya.

Penempatan Kerja

Menurut (Mansur & Mattalatta, 2017) Sebagaimana dinyatakan dalam keterangannya, “Penempatan kerja adalah kebijakan atasan terhadap posisi pegawai dalam pekerjaan berdasarkan kompetensi pegawai.” Menurut (Veithzal Rivai Zainal, 2011) yang dimaksud dengan “penempatan” adalah “karyawan di posisi tertentu, terutama karyawan baru, berdasarkan bakat dan keterampilan mereka.” Menurut (Hasibuan & Hasibuan, 2016) penempatan pegawai merupakan proses yang mengikuti tahapan seleksi. Ini melibatkan penugasan kandidat pekerjaan yang sukses ke posisi yang membutuhkan keterampilan dan keahlian mereka, sementara juga memberi mereka wewenang yang diperlukan untuk

melaksanakan tugas mereka. Faktor penentu yang memengaruhi penempatan kerja meliputi: 1) Prestasi Akademik, 2) Pengalaman, 3) Kesehatan Fisik dan Mental, 4) Status Perkawinan, dan 5) Usia adalah semua faktor yang perlu dipertimbangkan. (Sunaryo, 2017). Menurut Mathis, Robert, L. dan Jackson, (2009) adapun indikator penempatan yakni: 1) Pekerjaan yang Tepat, 2) Pengetahuan dan Keterampilan, 3) Kemampuan.

Komitmen Organisasi

(Sopiah, 2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah konstruk multifaset yang terdiri dari tiga dimensi perilaku yang berbeda. Dimensi ini dapat dimanfaatkan untuk menilai sejauh mana karyawan menunjukkan keinginan untuk tetap bersama organisasi dan mengejar tujuan karir jangka panjang di dalamnya. Kedekatan emosional terhadap organisasi dapat berfungsi sebagai sarana untuk mencerminkan sikap karyawan, berkontribusi pada keberhasilan dan keberlanjutan organisasi (Luthans, 2012). Menurut Sutrisno et al., (2018), komitmen organisasi adalah hasil dari keyakinan, kemauan, dan aspirasi individu untuk mencapai tujuan tertentu, yang pada gilirannya menjamin kelangsungan operasi organisasi, terlepas dari kondisi yang menguntungkan atau tidak menguntungkan. Menurut Ghoniyah (2011), perilaku berikut merupakan indikator komitmen organisasi: terus menjadi anggota; bersedia bekerja untuk kepentingan organisasi; dan memiliki keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

PENGEMBANGAN MODEL PENELITIAN,

Menurut (Sugiyono, 2017) rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat tanya, sesuai dengan hipotesis berikut: “Solusi sementara dari rumusan masalah penelitian. dikatakan hanya sesaat. Menetapkan hipotesis nol (H0) dan alternatifnya (Ha), memilih statistik uji dan perhitungannya, menentukan ambang batas signifikansi, dan memperkuat uji adalah langkah awal dalam menguji hipotesis ini. Kemudian, proposisi bisa disusun sebagai berikut:

Penempatan kerja dengan komitmen organisasi karyawan

H1 : Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi

Hubungan Penempatan kerja dengan Kinerja Karyawan

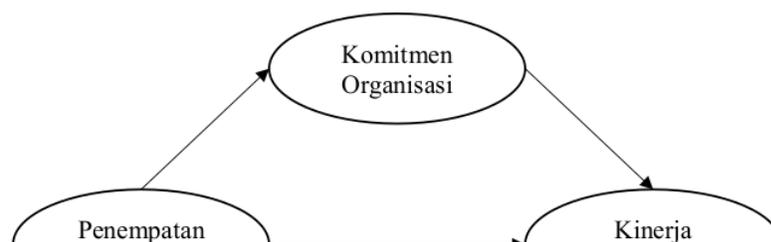
H2 : Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Komitmen organisasi dengan Kinerja Karyawan

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Penempatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

H4 : Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Ada 115 orang yang bekerja di PT BPR BKK Jaka Tingkir Sragen. Menurut (Sugiyono, 2011), Penelitian ini menggunakan metodologi sampling sensus, disebut juga **sampling jenuh**, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik model regresi linier berganda digunakan untuk membuat model analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Instrumen penilaian ukuran Kaiser Meyer Olkin (KMO) digunakan untuk mengevaluasi **tingkat interkorelasi antar variabel dan** untuk menentukan kelayakan **analisis faktor** pelaksana. Nilai KMO melebihi 0,5 dan dianggap dapat diterima untuk melakukan analisis faktor dan faktor pemuatan lebih besar dari 0,4. (Ghozali, 2011).

Tabel 1
Uji Validitas

| Variabel | Nilai Validitas | Keterangan |
|---------------------|-----------------|------------|
| Penempatan kerja | 0,798 | Valid |
| | 0,757 | Valid |
| | 0,543 | Valid |
| | 0,845 | Valid |
| | 0,788 | Valid |
| Komitmen organisasi | 0,801 | Valid |
| | 0,769 | Valid |
| | 0,828 | Valid |
| | 0,759 | Valid |
| | 0,798 | Valid |
| Kinerja karyawan | 0,663 | Valid |
| | 0,791 | Valid |
| | 0,752 | Valid |
| | 0,711 | Valid |
| | 0,670 | Valid |

Hasil yang disajikan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa item pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian menunjukkan nilai melebihi 0,05, sehingga menandakan kesesuaiannya sebagai indikator yang dapat diandalkan dari variabel penelitian.

Tabel 2
Uji Reliabilitas

| Variabel | Alpha Cronbach's | Keterangan |
|---------------------|------------------|------------|
| Penempatan kerja | 0,795 | Reliabel |
| Komitmen organisasi | 0,850 | Reliabel |
| Kinerja karyawan | 0,763 | Reliabel |

Semua variabel dianggap reliabel berdasarkan ²⁰ hasil uji reliabilitas pada Tabel 2, yang menunjukkan bahwa semua nilai Alpha lebih besar dari 0,60. Dalam penelitian ini, tanggapan pernyataan dari responden dapat digunakan oleh partisipan dalam suatu penelitian.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Penempatan Kerja | .396 | 2.525 |
| | Komitmen Organisasi | .396 | 2.525 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 3 menampilkan hasil uji multikolinieritas yang menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel independen melebihi 0,10. Dalam kasus di mana variabel independen menunjukkan nilai toleransi kurang dari 0,10, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen. Hal ini dikarenakan karakteristik variabel bebas melebihi 95%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas dalam model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinieritas.

Analisis Regresi

Uji Mediasi Tahap Pertama

Tujuan dari penelitian yang dilakukan saat ini adalah melakukan tes model mediasi untuk memastikan dampak dari berbagai variabel komitmen organisasi (Y) terhadap variabel penempatan kerja (X). Tabel 5 menampilkan temuan studi mediasi.

Tabel 5
Uji Mediasi I (Analisis Regresi I)

| Hubungan Variabel | Beta | t | sig | Keterangan |
|--|-------|--------|-------|------------|
| Penempatan kerja terhadap Komitmen organisasi | 0,777 | 13,127 | 0,000 | Signifikan |

Dapat dibentuk sebagai berikut berdasarkan Tabel 5.

Komitmen organisasi = 0,777 Penempatan kerja

Menurut kesepakatan ini, koefisien penempatan kerja bernilai positif.

- Penempatan kerja memiliki dampak yang menguntungkan terhadap komitmen organisasi, oleh karena itu semakin baik penempatan kerja, semakin besar komitmen pegawai terhadap organisasi.

Uji Mediasi Tahap Kedua

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji model mediasi yang mengeksplorasi pengaruh penempatan kerja (X) dan komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Tabel 6

menampilkan hasil analisis mediasi 2. Tabel 6 dapat diformulasikan dengan cara sebagai berikut.

Tabel 6
Uji Mediasi II (Analisis Regresi II)

| Hubungan Variabel | Beta | t | sig | Keterangan |
|---|-------|-------|-------|------------|
| Penempatan kerja terhadap Kinerja Karyawan | 0,357 | 4,588 | 0,000 | Signifikan |
| Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan | 0,548 | 7,045 | 0,000 | Signifikan |

Kinerja karyawan adalah sebesar 0,357 Penempatan kerja ditambah 0,548 komitmen organisasi. Dari persamaan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dan penempatan kerja dengan komitmen organisasi adalah positif. Dampak penempatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif, hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja yang lebih berkualitas sejalan dengan peningkatan kinerja karyawan di PT. Singkatan BPR BKK tidak jelas dan membutuhkan penjelasan lebih lanjut atau konteks untuk dipahami dengan baik dalam lingkungan akademik. Topik pembahasannya terkait Jaka Tingkir dari Sragen.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi

| Hubungan Variabel | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|--|-------------------|----------------------------|
| Penempatan kerja (X) terhadap Komitmen organisasi (Y) | 0,600 | 1,926 |
| Penempatan kerja (X) dan Komitmen organisasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan | 0,727 | 1,468 |

Hasil yang disajikan pada Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel penempatan tenaga kerja menjelaskan 60% dari varian yang diamati pada variabel dependen komitmen organisasi. Sisa 40% dari varian dapat dikaitkan dengan faktor yang tidak terhitung dalam model. Dilihat dari kontribusi variabel penempatan kerja, komitmen organisasi menyumbang 72,7% dari penjelasan variabel dependen, kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 27,3% disediakan oleh faktor-faktor yang tidak dimasukkan dalam model.

Uji F (Fit) Model

Tabel 8
Uji F (Fit) Model

| Hubungan variabel | F-test | Sig |
|---|---------|-------|
| Penempatan kerja (X) terhadap komitmen organisasi (Y) | 172,312 | 0,000 |
| Penempatan kerja (X), komitmen organisasi (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y) | 152,648 | 0,000 |

Tabel 8 menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dengan F hitung = 172,312 dan Sig. 0,000 menjadi kurang dari 0,05 menurut uji ANOVA. Karena dari hasil pengujian yang diketahui bahwa Fhitung = 152,648 dengan Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05, penempatan kerja dan komitmen organisasi juga secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akibatnya, model penelitian sesuai dengan data.

Hasil Uji Hipotesis

Dengan membandingkan t hitung dan t tabel pada taraf signifikan 0,05 (5%), maka uji t digunakan untuk menilai hipotesis. Jika nilai sig lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima; jika tidak, itu ditolak. Pada hasil Uji-t ini digunakan untuk menunjukkan dan menentukan dampak dari masing-masing variabel independen dan dependen terhadap variabel lainnya.

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis

| Hubungan Variabel | t Hitung | t Tabel | Sig |
|--|----------|---------|-------|
| Penempatan kerja (X1) terhadap komitmen organisasi (Y) | 13,127 | 1.658 | 0,000 |
| Penempatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) | 4,588 | 1.658 | 0,000 |
| Komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) | 7,045 | 1.658 | 0,000 |

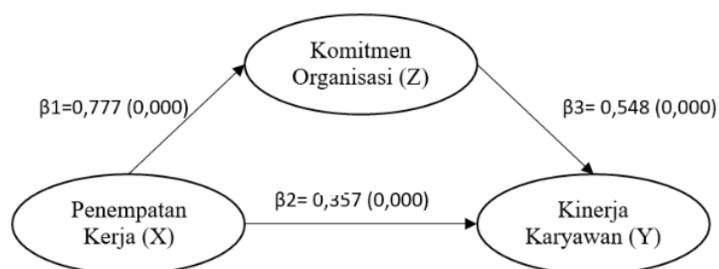
Nilai t sebesar 13,127 dan nilai signifikan (sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan dan menguntungkan terhadap komitmen organisasi karyawan.

Penempatan kerja berdampak positif dan substansial terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK Jaka Tingkir Sragen, Analisis statistik menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,588 dan nilai signifikan (sig) sebesar 0,000, menunjukkan signifikansi statistik pada tingkat kurang dari 0,05. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Murtiyoko, (2021), Dinata & Talim, (2022) dan Nurzaman, (2020) membuktikan bahwa penempatan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan di PT. BPR BKK Jaka Tingkir Sragen dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen organisasi yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 7,045 dan diperoleh nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 dibawah taraf alpha yang telah ditentukan sebesar 0,05. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novriani Gultom & Nurmaysaroh, (2021), Karina et al., (2020) dan Sugiarti, (2020) menunjukkan bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

Analisis Jalur (Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung)

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada peran mediasi faktor-faktor tertentu. Penelitian ini menguraikan pengujian mediasi komitmen organisasi, yang digambarkan pada Gambar 2.

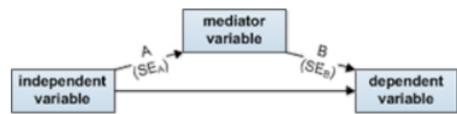


Gambar 2. Analisis Jalur

Berdasarkan Gambar 2 dapat dihitung bahwa terdapat pengaruh langsung penempatan kerja terhadap komitmen organisasi terhadap Nilai perhitungan kinerja karyawan diperoleh dengan mengalikan 0,777 dan 0,548, sehingga diperoleh 0,425. Demikian pula, dampak tidak langsung ditentukan dengan mengalikan 0,777 dan 0,548, menghasilkan 0,425. Total dampak diperoleh dengan menjumlahkan nilai 0,357 dan 0,425, sehingga diperoleh total dampak sebesar 0,782. Tes mediasi menghasilkan 0,425 menurut perkiraan di atas. Temuan di atas menunjukkan bahwa dampak penempatan kerja terhadap kinerja pegawai lebih signifikan melalui cara tidak langsung daripada melalui faktor mediasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat komitmen yang ditunjukkan oleh suatu organisasi memiliki efek moderating pada korelasi antara karakteristik penempatan kerja dan kemanjuran personel di PT. BPR BKK Jaka Tingkir Sragen.

Uji Sobel (Sobel Test) Peran Mediasi Komitmen Organisasi Dalam Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tes Sobel dirancang untuk mempelajari lebih lanjut tentang signifikansi pengaruh tidak langsung penempatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional. Berikut hasil perhitungan uji Sobel:



A: 0.777 ?
 B: 0.548 ?
 SE_A: 0.062 ?
 SE_B: 0.072 ?
 Menghitung!

Statistik uji sobel: 6.50536685
 Probabilitas satu sisi: 0,0
 Probabilitas dua arah: 0,0

Berdasarkan temuan analisis, nilai t hitung sebesar 6,505 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,658 (6,505 > 1,668). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel pemoderasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana hubungan antara efektivitas kepemimpinan dan kepuasan kerja mempengaruhi kualitas pekerjaan karyawan di PT. BPR BKK Jaka Tingkir Sragen. Dari hasil yang telah ditentukan selama ini, dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Pengaruh penempatan kerja terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan temuan dari penelitian ini tentang komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakteristik⁶ penempatan kerja di PT. BPR BKK Jaka Tingkir Sragen dengan nilai t-test signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 dari nilai signifikan. Studi ini menunjukkan hubungan antara penempatan kerja dan komitmen organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat loyalitas yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan, maka semakin nyaman mereka dalam penempatan pekerjaannya saat ini. Hasil pada penelitian sejalan dengan (Paratama & Utama, 2013) yang menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja terhadap loyalitas organisasi berpengaruh positif dan signifikan oleh karna ini penelitian tersebut dapat digunakan untuk pendukung hasil penelitian ini.

Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel penempatan kerja berpengaruh⁶ terhadap kinerja pegawai di PT. BPR BKK Jaka Tingkir Sragen dengan nilai t-test signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 dari nilai signifikan. Studi ini menunjukkan bagaimana penempatan kerja mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan meningkat jika mereka merasa nyaman di lingkungan kerjanya. Hasil pada penelitian sejalan dengan Murtiyoko, (2021), Dinata & Talim, (2022) dan Nurzaman, (2020) yang juga

menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan oleh karena ini penelitian tersebut dapat digunakan untuk mendukung hasil penelitian ini.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. BPR BKK Jaka Tingkir Sragen dengan nilai t-test signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 dari nilai signifikan. Studi ini menunjukkan bagaimana penguatan komitmen organisasi terkait dengan peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan lebih tinggi jika karyawan merasa nyaman dengan komitmen organisasi. Hasil pada penelitian sejalan dengan (Burhannudin et al., 2019) yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan oleh karena ini penelitian tersebut dapat digunakan untuk mendukung hasil penelitian ini.

Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

Berdasarkan hasil analisis jalur pengaruh langsung penempatan kerja terhadap kinerja diperoleh hasil 0,357 sedangkan hasil dari pengaruh tidak langsung penempatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi diperoleh hasil 0,425 Saat membandingkan efek langsung dan tidak langsung ($0,357 < 0,425$) jadi variabel komitmen organisasi berpengaruh dalam memediasi penempatan kerja dan kinerja karyawan kemudian pada nilai t untuk uji Sobel adalah 6,505, jika dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,658 maka nilai t hitung lebih besar ($6,505 > 1,668$). Karena kartu peringatan merupakan variabel mediasi, penunjukan penempatan kerja berdampak tidak langsung terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan informasi yang dikumpulkan dari penelitian tentang bagaimana penempatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada karyawan PT BPR Sragen Jaka Tingkir dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. 115 karyawan berpartisipasi dalam survei sebagai responden, dan setelah analisis, kesimpulan diperoleh sebagai berikut: 1) Penempatan kerja terhadap komitmen organisasi adalah positif dan signifikan. 2) Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh penempatan kerja. 3) Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen organisasi. 4) Berdasarkan hasil analisis jalur dan uji sobel tersebut di atas, efek tidak langsung memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini jika dibandingkan antara efek langsung dan tidak langsung.

Daftar Pustaka

- Bey, M. T., & Dewi, R. C. K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jombang. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 1(1), 37–48.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191–206.
- Dinata, N. P. K., & Talim, M. B. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(2), 228–254.
- Ghonyah, N. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(2).
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal, September*, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Andi Offset.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mansur, M., & Mattalatta, M. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 338–368.
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. S. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Mathis, Robert, L. dan Jackson, J. H. (2009). *Human Resource Management* (10th ed.). Salemba Empat.
- Murtiyoko, H. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Putra Jaya Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 242–247.
- Nelwan, O. S., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Novriani Gultom, H., & Nurmayasroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>

- Nurzaman, E. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Mobilindo Cikupa. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(1), 2396–2402.
- Paratama, P., & Utama, I. W. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Delina Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4), 253952. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/4769/3874>
- Ricardianto, P. (2018). Human capital management. *Bogor: In Media*.
- Riyanto, A., Raspati, G., & Nugraha, R. (2017). Impak penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PDAM kabupaten Sukabumi. *Jurnal Swabumi*, 5(2), 132–136.
- Sopiah, S. (2008). Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Pimpinan Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 12(2), 308–317.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Sugiyono. (2011). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Sunaryo, S. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN III Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Sutianingsih, A. L. K. (2023). The Role Of Employee Engagement On The Influence Of Women's Leadership And Discipline On Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(1). <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Sutrisno, S., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening (Studi kasus karyawan PT. Fumira Semarang). *Journal of Management*, 4(4).
- Veithzal Rivai Zainal, E. J. S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktek*.

Penempatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Faktor Penentu Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|----|
| 1 | repository.ub.ac.id Internet Source | 1% |
| 2 | jurnal.untagsmg.ac.id Internet Source | 1% |
| 3 | jurnal2.untagsmg.ac.id Internet Source | 1% |
| 4 | jurnal.unmuhjember.ac.id Internet Source | 1% |
| 5 | repository.unj.ac.id Internet Source | 1% |
| 6 | openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id Internet Source | 1% |
| 7 | ejournal.stiedewantara.ac.id Internet Source | 1% |
| 8 | repositori.usu.ac.id Internet Source | 1% |
| 9 | library.polmed.ac.id Internet Source | 1% |

| | | |
|----|---|-----|
| 10 | digilib.esaunggul.ac.id Internet Source | 1 % |
| 11 | Submitted to Universitas Nasional Student Paper | 1 % |
| 12 | digilib.unila.ac.id Internet Source | 1 % |
| 13 | journal.unesa.ac.id Internet Source | 1 % |
| 14 | eprints.upnyk.ac.id Internet Source | 1 % |
| 15 | repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source | 1 % |
| 16 | Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper | 1 % |
| 17 | jurnal.ensiklopediaku.org Internet Source | 1 % |
| 18 | jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source | 1 % |
| 19 | jurnal.fisarresearch.or.id Internet Source | 1 % |
| 20 | repository.stiemahardhika.ac.id Internet Source | 1 % |
| 21 | www.slideshare.net Internet Source | 1 % |

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On