

Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Unsur Penentu Peningkatan Kinerja Pegawai

Janjang Heru Wahana ¹⁾, Sutianingsih ²⁾

Program Studi Manajemen, STIE Atma Bhakti

E-mail: sutianingsih@stie-atmabhakti.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to understand how organizational commitment can operate as a moderating factor between employee performance and job placement. In this study, quantitative research methods were used. Data collection was carried out using questionnaires and a sample of 115 employees. The results of this study in the form of job placement affect employee performance. Work placement against organizational commitment is significant. Organizational commitment affects employee performance. The results of data processing produce indirect effects greater than direct impacts. Consequently, organizational commitment is used as an intermediary construct that establishes a relationship between job placement factors and employee performance.

Keywords : *job placement, organizational commitment, employee performance*

1. 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 menyelaraskan 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). *The influence of job placement on employee performance is a crucial factor to take into account. because it can significantly affect how well a business uses its human resources.* Hal ini, pada gilirannya, dapat memfasilitasi pencapaian tujuan bisnis (Riyanto et al., 2017). Menurut hasil penelitian yang dilakukan Murtiyoko, (2021), Dinata & Talim, (2022) dan Nurzaman, (2020) berpendapat bahwa penempatan kerja memberikan dampak penting pada kinerja karyawan. Namun, sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan, Nelwan & Pandowo, (2017) Bukti empiris yang disajikan menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Tingkat komitmen karyawan merupakan faktor penting yang secara signifikan dapat mempengaruhi kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya (Bey & Dewi, 2018). 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 variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Ada 115 orang yang bekerja di PT BPR BKK Jaka Tingkir Sragen. Menurut (Sugiyono, 2011), penelitian ini menggunakan teknik sampling sensus, yang biasa disebut dengan sampling jenuh, dimana seluruh karyawan yang berada di PT BPR BKK Jaka Tingkir Sragen merupakan sampel pada penelitian ini. Dalam penelitian ini, teknik model regresi linier berganda digunakan untuk membuat model analisis jalur.

Definisi operasional variabel

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. Menurut Mathis, Robert, L. dan Jackson, (2009) adapun indikator penempatan yakni: Pekerjaan yang tepat, pengetahuan dan keterampilan, kemampuan.

Komitmen organisasi

Sopiah, (2008), konsep komitmen organisasi merupakan konstruksi kompleks yang mencakup tiga dimensi perilaku yang berbeda. Dimensi khusus ini dapat digunakan sebagai sarana untuk mengevaluasi sejauh mana personel menunjukkan kemauan untuk melanjutkan masa kerja mereka dengan perusahaan dan berusaha untuk mencapai tujuan profesional yang bertahan lama dalam organisasi. 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), Indikator komitmen organisasi adalah perilaku seperti keanggotaan yang berkelanjutan, sikap proaktif terhadap perbaikan organisasi, dan kepatuhan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Ukuran Kaiser Meyer Olkin (KMO) adalah alat statistik yang digunakan untuk mengevaluasi tingkat keterkaitan antar variabel dan untuk memastikan konsistensi pelaksanaan analisis faktor. Nilai Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) melampaui ambang batas 0,5, menunjukkan kesesuaiannya untuk analisis faktor. Selain itu, pemuatan faktor menunjukkan nilai lebih 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

Temuan yang disajikan pada Tabel 1 menunjukkan item penelitian yang menunjukkan nilai yang melebihi 0,05, sehingga menandakan kesesuaiannya sebagai pengukur variabel penelitian yang dapat diandalkan.

Tabel 2
Uji Reliabilitas

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

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 seluruh variabel dinyatakan reliabel karna hasil pengolahan data diatas menunjukkan bahwa semua hasil olah data lebih besar dari nilai sig (0,60) maka semua variabel reliabel.

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

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

Penelitian ini berupaya menguji model mediasi yang menguji hubungan antara kinerja pegawai (Y) dan penempatan kerja (X) dengan komitmen organisasi (Z). 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. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif, hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai di PT. Singkatan BPR BKK.

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.

Hasil Uji Hipotesis

Membandingkan t hitung dan t tabel pada taraf signifikansi 0,05 (5%), uji t digunakan untuk mengevaluasi hipotesis. Jika nilai sig lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima; jika tidak, itu ditolak.

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 hitung penempatan kerja sebesar 13,127, sedangkan nilai sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh penempatan kerja terhadap tingkat komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh karyawan secara statistik berpengaruh signifikan. Kemudian penempatan kerja diketahui memiliki pengaruh yang signifikan dan menguntungkan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. BPR BKK Jaka Tingkir dari Sragen. Analisis statistik menghasilkan thitung sebesar 4,588 dan sig sebesar 0,000, yang menunjukkan signifikansi statistik di bawah 0,05. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai t-value sebesar 7,045 dan sig sebesar 0,000 dibawah 0,05

Analisis Jalur

Menurut data yang sudah diolah diatas, adalah mungkin untuk menghitung korelasi langsung antara perhitungan penempatan kerja dan komitmen organisasi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Korelasi ini ditentukan dengan mengalikan 0,777 dan 0,548, menghasilkan nilai 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 kemandirian personel di PT. BPR BKK Jaka Tingkir Sragen.

Uji Sobel

Pengolahan data Uji Sobel menghasilkan nilai thitung 6,505 kali lebih tinggi dari t tabel ($6,505 > 1,668$). Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa penempatan kerja mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, sehingga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel moderasi.

3.2. Pembahasan

Berdasarkan temuan dari penelitian ini tentang komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakteristik penempatan kerja di PT. BPR BKK Jaka Tingkir Sragen dengan nilai uji-t dengan nilai signifikan sebesar 0,000. 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. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. BPR BKK Jaka Tingkir Sragen dengan nilai sig pada t-test sebesar 0,000. Studi ini menunjukkan bagaimana penempatan kerja mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat meningkat ketika karyawan merasa nyaman pada lingkungan kerjanya. Menurut penelitian di PT. BPR BKK Jaka Tingkir Sragen terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai, nilai signifikan uji t kurang dari 0,05 atau 0,000. 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 dari pengaruh langsung dari variabel penempatan kerja terhadap kinerja diperoleh hasil 0,357 sedangkan hasil dari pengujian variabel tidak langsung 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, nilai t-hitung lebih tinggi dari pada nilai t tabel ($6,505 > 1,668$) oleh karena itu pada variabel penempatan kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

4. KESIMPULAN

Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sragen Jaka Tingkir dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Setelah menganalisis 115 tanggapan survei karyawan, diambil kesimpulan sebagai berikut: penempatan kerja terhadap komitmen di tempat kerja adalah positif dan berpengaruh. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel tidak langsung lebih mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan variabel 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.
- 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 Suluttenggo Area Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Nurzaman, E. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Mobilindo Cikupa. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(1), 2396–2402.
- 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.
- Sugiyono. (2011). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- 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*.