

Pengaruh Penempatan Kerja dan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Harini Mandiri Medan

Rudyanto Simanjuntak

Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

Email: rudyanto.simanjuntak@pmci.ac.id

Abstract. *The researcher assessed that employee work performance decreasing could be caused by a lack of cooperation between teams and tends to drop each others. This might be due to the current job placement done by the company because the company accepts inexperienced people to fill several positions. As a result the current employees often complained because new employees ask them so often. And also in terms of performance, leaders often provide unclear instructions and performance evaluations that do not meet employee expectations. This research was conducted at PT Harini Mandiri Medan with a total sample of 42 people. The sampling technique used is saturated samples and data collection techniques using interviews, documentation studies, and the results of questionnaires that have been distributed. While for data analysis, researchers used multiple linear regression analysis. The conclusion of this research is that placement and performance do not affect the work achievement of PT Harini Mandiri Medan employees. Partially work placement do not affect work achievement of PT Harini Mandiri Medan. Partially performance do not affect work achievement of PT Harini Mandiri Medan.*

Keywords: *Work Placement, Performance, Work Achievement*

Abstrak. *Peneliti menilai bahwa penurunan prestasi kerja karyawan dapat disebabkan kurangnya kerjasama antar tim dan setiap individu cenderung menjatuhkan. Hal ini mungkin dapat disebabkan oleh penempatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan saat ini yang tidak tepat dikarenakan perusahaan menerima orang-orang yang tidak berpengalaman untuk mengisi beberapa posisi. Akibatnya karyawan lama sering mengeluh karena karyawan baru tersebut sering bertanya kepada mereka. Dan juga pada hal kinerja, pimpinan sering memberikan instruksi yang tidak jelas serta penilaian kinerja yang tidak sesuai harapan karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT Harini Mandiri Medan dengan jumlah sampel sebanyak 42 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh dan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, studi dokumentasi, dan hasil kuesioner yang telah dibagikan. Sedangkan untuk analisis data, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa penempatan kerja dan kinerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Harini Mandiri Medan. Secara parsial penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja PT Harini Mandiri Medan. Secara parsial kinerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja PT Harini Mandiri Medan.*

Kata kunci: *Penempatan Kerja, Kinerja, Prestasi Kerja Karyawan.*

LATAR BELAKANG

Sekarang ini banyak karyawan yang tidak menyadari apakah mereka bisa mencapai prestasi dalam melakukan pekerjaan mereka atau tidak. Kebanyakan dari karyawan hanya bekerja sesuai dengan regulasi dari perusahaan dan pekerjaan mereka harus memenuhi kuota penghasilan yang diinginkan perusahaan.

Padahal perusahaan dapat membantu menyadarkan karyawan bahwa prestasi dalam bekerja sangatlah penting. Idealnya perusahaan dapat menghargai kinerja karyawan dan memberikan apresiasi atas kerja keras mereka agar karyawan semakin bersemangat dalam bekerja dan berlomba untuk menggapai prestasi yang membanggakan dalam pekerjaannya dan tentu saja hal tersebut menguntungkan perusahaan. Contoh dari prestasi tersebut dapat berupa kegigihan karyawan salah satunya mampu menjual sebuah produk dua kali lebih banyak dari target yang ditentukan perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus mempertimbangan hal apa yang dapat dilakukan untuk menghargai prestasi dari karyawan tersebut.

Prestasi kerja biasanya dihasilkan karyawan dari dedikasi mereka untuk perusahaan, misalnya : seberapa lama mereka bekerja dalam perusahaan dan hasil apa saja yang telah mereka capai untuk perusahaan. Untuk menentukan apakah karyawan dalam perusahaan tersebut berprestasi atau tidak, maka kita harus mengetahui terlebih dahulu pengertian dari prestasi itu sendiri.

Prestasi kerja merupakan suatu pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta kesungguhan dalam mengerjakannya. Maka tidak ada salahnya jika perusahaan mengapresiasi kinerja karyawan dengan memberikan suatu penghargaan atas prestasi mereka. Prestasi sangatlah penting karena hal tersebut dapat menunjang karir dari karyawan itu sendiri.

Dalam mencapai prestasi, peneliti mendapati bahwa penempatan kerja dan kinerja karyawan sangat mempengaruhi prestasi mereka. Penempatan biasanya ditentukan oleh pengalaman dan kemampuan karyawan seperti seberapa lama karyawan bekerja dalam bidang pekerjaan tersebut atau adakah spesialisasi lain yang mendukung karyawan untuk menempati posisi tersebut.

Karyawan yang memiliki pengalaman dan kemampuan dalam bidang yang akan ditempati membuat perusahaan meminimalisir adanya kemungkinan kesalahan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Tidak semua perusahaan dapat

memperhatikan hal tersebut, biasanya disebabkan karyawan yang berhenti secara mendadak dari perusahaan. Karena hal tersebut beberapa perusahaan ingin mengisi tempat yang kosong secepat mungkin dan akhirnya mengekspektasikan agar karyawan baru yang masuk bisa memahami pekerjaan mereka dengan cepat meski mereka hanya mempunyai sedikit pengalaman.

Peneliti menduga bahwa prestasi yang terhambat salah satunya dapat disebabkan oleh penempatan yang tidak tepat, di mana hal tersebut membuat karyawan merasa tertekan disebabkan karyawan tidak mengetahui bagaimana mengerjakan pekerjaan mereka. Tidak menutupi kemungkinan bahwa karyawan akan merasa pekerjaan mereka itu sulit dan sangat membebani. Hal yang sama juga berlaku pada kinerja karyawan di mana jika karyawan bermalas – malasan dalam bekerja, maka prestasi akan sulit diraih.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting agar karyawan bisa meraih prestasi dalam bekerja di perusahaan. Jika kinerja karyawan terus meningkat dari tahun ke tahun dan mengungguli karyawan lain, hal tersebut dapat dikatakan sebagai prestasi dikarenakan mereka mampu mencapai hal yang tidak dapat diraih orang lain. Tidak menutupi kemungkinan bahwa perusahaan akan memberikan apresiasi seperti : bonus ataupun piagam penghargaan. Peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan sehingga perusahaan dapat melihat seberapa bagus performa kerja karyawan mereka dan jika ada penurunan kinerja dapat diteliti titik permasalahannya kemudian diselesaikan sehingga penurunan tersebut bisa diminimalisir.

PT Harini Mandiri merupakan agen dari perusahaan logistik bernama *Yang Ming Marine Transport Corporation*. Perusahaan logistik merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspedisi yaitu : jasa pengiriman barang atau yang lebih dikenal sebagai perusahaan ekspor dan impor. Perusahaan akan mengalami kekacauan dalam struktur organisasi mereka dikarenakan adanya penempatan – penempatan yang tidak efektif dan hal ini juga akan membingungkan konsumen karena nama karyawan yang sering berubah. Perusahaan dinilai mampu melakukan penempatan kerja yang tepat jika di penempatan yang baru kinerja karyawan meningkat dibandingkan penempatan posisi yang lama.

Dalam hal kinerja karyawan, perusahaan dapat melihat dari hasil penilaian kerja yang dilakukan minimal sekali dalam setahun. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui

seberapa besar kemajuan dari karyawan. Jika terdapat penurunan performa, maka perusahaan dapat memanggil karyawan yang bersangkutan kemudian mendiskusikan penyebab dan juga cara penyelesaian dari masalah tersebut sehingga karyawan dapat meningkatkan performanya. Peningkatan performa yang hasilnya di atas karyawan lain dapat disebut : berprestasi dikarenakan karyawan mampu memberikan hasil terbaiknya kepada perusahaan dibandingkan karyawan lain. Karena adanya prestasi, timbulah persaingan antar karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan cepat dan juga memberikan hasil yang baik kepada perusahaan. Perusahaan tentu mendapatkan keuntungan jika mereka memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi karena hal tersebut mendorong kinerja karyawan mereka agar bekerja lebih baik. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian berjudul : **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Kinerja terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Harini Mandiri Medan.”**

KAJIAN TEORITIS

2.1 Penempatan Kerja

Menurut Suparyadi (2015:174), Setelah seorang pelamar dinyatakan lulus dalam seleksi dan kemudian ia ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan karakteristik individunya, maka dianggap bahwa proses mengisi posisi jabatan yang lowong selama ini sudah selesai dan pelaksanaan pekerjaan akan berjalan dengan sendirinya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

Hasibuan (2016:179), mengartikan bahwa penempatan (*placement*) adalah kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaannya (penulis). Penempatan ini sangat penting karena aktivitas-aktivitas perusahaan baru dapat dilakukan, jika semua jabatan ada pejabatnya.

Lain halnya dengan Hartatik (2014:82-83) yang mengatakan bahwa penempatan merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksananya fungsi rekrutmen. Penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia / tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima / tidaknya pelamar yang telah lulus rekrutmen, dan tepat atau tidaknya penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan

dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

2.2 Kinerja

Menurut Afandi (2018:83), kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda, maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sedangkan menurut Edison, dkk (2016:191) dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semu sehingga keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat.

Dimensi kinerja dideskripsikan menurut Edison, dkk (2016:195) menjadi :

1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.3 Prestasi Kerja

Menurut Abdullah (2014:3-4), prestasi kerja merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan

(bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

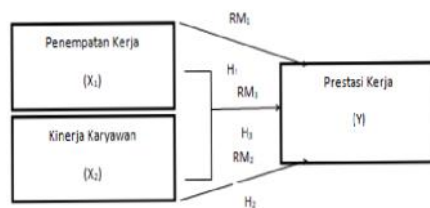
Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:73), penilaian prestasi kerja pegawai adalah suatu proses yang dilakukan oleh suatu organisasi/instansi untuk mengetahui kemampuan dan prestasi yang ada pada seorang pegawai sehingga dengan adanya prestasi tersebut instansi atau perusahaan akan lebih mudah untuk memproses keberlangsungan seorang pegawai.

Lain halnya dengan Sutrisno (2016:149), penilaian prestasi kerja menjadi sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Penilaian prestasi kerja bersifat umpan balik bagi karyawan itu sendiri. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

Menurut Yusuf (2015:215), tujuan penilaian prestasi kerja yang dilakukan bertujuan untuk :

1. Membedakan tingkat prestasi kerja setiap karyawan.
2. Mengambil keputusan administrasi, seperti seleksi, promosi, *retention*, *demotion*, transfer, *termination*, dan kenaikan gaji.
3. Memberikan pinalti, seperti bimbingan untuk meningkatkan motivasi dan diklat untuk mengembangkan keahlian.

2.4 Kerangka Berpikir Dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Penempatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Harini Mandiri Medan.
2. Kinerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Harini Mandiri Medan.
3. Penempatan Kerja dan Kinerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Harini Mandiri.

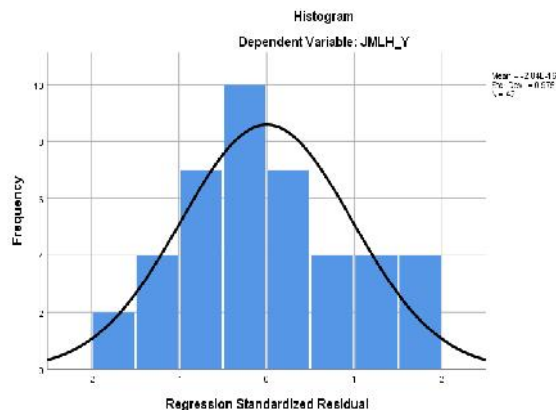
METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Harini Mandiri Medan yang terletak di Jalan Kolonel Sugiono No.3-C, Medan. Waktu penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu dari bulan Oktober 2019 Sampai dengan bulan April 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Harini Mandiri Medan yang berjumlah 42 orang. Dikarenakan jumlah populasi hanya berjumlah 42 orang (kurang dari 100 orang), maka berdasarkan teknik sampling jenuh, seluruh karyawan PT. Harini Mandiri Medan akan digunakan sebagai sampel penelitian.

Sumber data yang digunakan peneliti adalah data primer dan sekunder yaitu dengan melakukan wawancara dan menyebarkan kuesioner pada karyawan PT. Harini Mandiri Medan. Sebelum model regresi yang diperoleh digunakan untuk menguji hipotesis, terlebih dahulu model tersebut diuji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, dan uji autokorelasi. Model analisis data ini menggunakan analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

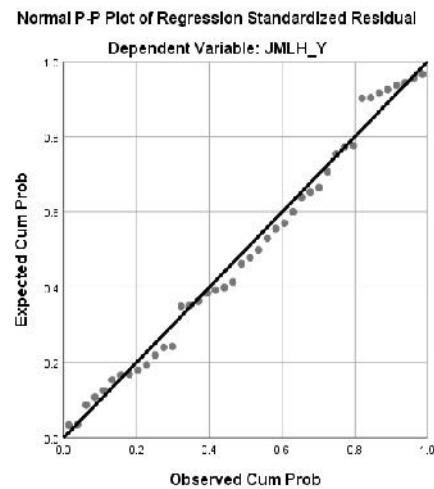
4.1 Uji Histogram



Gambar 2. Histogram

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa garis pada grafik histogram mengikuti satu garis lurus diagonal simetris kiri dan kanan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram di atas berdistribusi normal.

4.2 Uji P-Plot



Gambar 3. Normalitas P-P Plot

Grafik *Normalitas P-P Plot* terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan sebagian besar mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.3 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Model								
1	(Constant)	24.653	6.033		4.087	0.000		
	PENEMPATAN_KERJA	-0.365	0.200	-0.289	-1.826	0.075	0.906	1.104
	KINERJA	0.064	0.094	0.109	0.689	0.495	0.906	1.104

a. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA

a. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan *tolerance* variabel bebas yaitu : penempatan kerja dan kinerja sebesar $0,906 > 0,1$ dan nilai dari kedua VIF sebesar $1,104 < 10$. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.19 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	24.653	6.033		4.087
	PENEMPATAN_KERJA	-0.365	0.200	-0.289	0.075
	KINERJA	0.064	0.094	0.109	0.495

a. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui bahwa : $Y = 24.653 - 0,365 X_1 + 0,064 X_2$
+ . Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Jika penempatan kerja dan kinerja tidak mengalami peningkatan, maka nilai prestasi kerja sebesar 24,653 satuan.
2. Jika penempatan kerja mengalami penurunan 1 satuan, maka prestasi kerja menurun sebesar 0,365 satuan, sedangkan variabel kinerja tidak mengalami penurunan.
3. Jika kinerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka prestasi kerja bertambah sebesar 0,064 satuan, sedangkan penempatan kerja tidak mengalami peningkatan.

4.4 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.20 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.339 ^a	0.115	0.069	3.922

a. Predictors: (Constant), KINERJA, PENEMPATAN_KERJA

Sumber: Hasil Penelitian. 2019 (data diolah)

Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,069 yang artinya penempatan kerja dan kinerja dapat menjelaskan prestasi kerja karyawan sebesar 6,9% dan sisanya 93,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti: semangat kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, stress kerja, dan lainnya.

4.5 Uji F

Tabel 4.21 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	77.851	2	38.926	2.530	.093 ^{**}
Residual	599.982	39	15.384		
Total	677.833	41			
a. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA					
b. Predictors: (Constant), KINERJA, PENEMPATAN_KERJA					

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 pada derajat bebas pertama = $k-1 = 3-1=2$ dan derajat bebas kedua = $n-k = 42-3= 39$ adalah: 3,24. Hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} (2,530) < F_{tabel} (3,24)$ dengan tingkat signifikansi $0,093 > 0,05$, maka H_3 ditolak, artinya penempatan kerja dan kinerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Harini Mandiri Medan.

4.6 Uji T

Tabel 4.22 Uji t

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	24.653	6.033		4.087
	PENEMPATAN_KERJA	-0.365	0.200	-0.289	-1.826
	KINERJA	0.064	0.094	0.109	0.689
a. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA					

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Pada signifikansi 0,05 terhadap penempatan kerja dan kinerja yaitu : $df = n-k$ ($df = 42-3 = 39$) dan nilai t tabel adalah 2,0227

Hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada variabel penempatan kerja (X_1) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (-1,826) < t_{tabel} (2,0227)$ dengan tingkat signifikan $0,075 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_1 ditolak yaitu : penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Harini Mandiri Medan.
2. Pada variabel kinerja (X_2) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (0,689) < t_{tabel} (2,0227)$ dengan tingkat signifikan $0.495 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_2 ditolak yaitu : Kinerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Harini Mandiri Medan.

4.7 Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa H_1 ditolak, variabel penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja PT. Harini Mandiri Medan. Hasil penelitian tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh :Hartatik (2014:83-84) bahwa efektivitas fungsi penempatan sangat ditentukan oleh beberapa syarat penting, dan bahkan tergantung pada informasi-informasi yang diperoleh dari syarat-syarat tersebut. Informasi-informasi yang diperoleh melalui syarat-syarat tersebut akan dijadikan masukan bagi seorang manajer dalam mengambil keputusan penerimaan dan penempatan seorang pekerja.

Syarat-syarat yang dimaksud menurut adalah :

- a. Informasi analisis jabatan, yang memberikan deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan, dan standar-standar prestasi yang disyaratkan setiap jabatan.
- b. Rencana-rencana sumber daya manusia, yang memberikan informasi kepada manajer tentang tersedia/tidaknya lowongan pekerjaan organisasi.
- c. Keberhasilan fungsi rekrutmen, yang akan menjamin manajer tentang tersedianya sekelompok orang yang akan dipilih.

Menurut karyawan tidak ada standar prestasi yang ditetapkan oleh perusahaan saat melakukan penempatan, kebanyakan orang dengan posisi tinggi adalah karyawan-karyawan yang sudah bekerja lama di perusahaan. Contohnya : manajer operasional yang sudah bekerja selama 11 tahun yang diangkan menjadi manajer 5 tahun lalu.

Pengaruh Kinerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa H_2 ditolak, variabel kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja PT. Harini Mandiri Medan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh:

Amirullah (2015:222) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengukur prestasi yang dicapai oleh suatu organisasi dalam suatu periode tertentu yang mencerminkan tingkat keberhasilan pelaksanaan kegiatannya.
- b. Selain digunakan untuk melihat kinerja organisasi secara keseluruhan, maka pengukuran kinerja juga dapat digunakan untuk menilai kontribusi suatu bagian dalam pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.
- c. Dapat digunakan sebagai dasar penentuan strategi perusahaan untuk masa yang akan datang.

- d. Memberi petunjuk dalam pembuatan keputusan dan kegiatan organisasi pada umumnya dan divisi atau bagian organisasi pada khususnya.
- e. Sebagai dasar penentuan kebijaksanaan penanaman modal agar dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan.

Karyawan di PT Harini Mandiri Medan tidak bisa membuat rancangan kerja dikarenakan pemesanan yang tidak menentu, dimana dokumen pemesanan dibuat berdasarkan jadwal kapal tiba dan sering kali pelanggan merubah kapal mereka ke tanggal lain sehingga karyawan harus merevisi dokumen mereka berulang kali. Tetapi hal ini tidak mempengaruhi pencapaian target mereka dikarenakan mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dalam tekanan dan mampu menangkap instruksi dari pimpinan meskipun instruksi yang diberikan tidaklah jelas.

Dari hasil wawancara, karyawan merasa bahwa kinerja mereka menurun disebabkan mereka kurang mampu untuk bekerjasama dengan rekan kerja dikarenakan saat bekerja sering terjadi miskomunikasi antar karyawan. Jika terjadi permasalahan ditempat kerja, perusahaan tidak tanggap dan tidak berusaha untuk membantu menyelesaikannya. Meskipun sering terjadi permasalahan-permasalahan dalam bekerja, karyawan tetap berusaha untuk menjalin hubungan baik dikarenakan mereka harus tetap profesional dalam bekerja.

4.8 Pengaruh Penempatan Kerja dan Kinerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji F menunjukan bahwa H_3 ditolak, variabel penempatan kerja dan kinerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Harini Mandiri Medan. Pada beberapa bagian penempatan seperti bagian ekspor, impor, dan pemasaran, perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan. Misalnya : bagi mereka yang tidak berpengalaman, perusahaan menerima mahasiswa / mahasiswi untuk bekerja. Kemampuan yang dimaksud adalah : mahasiswa/ mahasiswi yang bisa berbahasa Inggris dikarenakan sistem perusahaan menggunakan Bahasa Inggris. Selebihnya perusahaan menuntut karyawan baru untuk belajar sendiri. Perusahaan lebih memilih untuk menerima karyawan yang masih berkuliah atau yang baru lulus dikarenakan upah yang lebih murah.

Hasil penelitian tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh :Karyoto (2016:97-98), penempatan mempunyai beberapa manfaat seperti:Meningkatkan kinerja organisasi : kinerja organisasi dapat diperoleh dari prestasi kerja yang dihasilkan para

pekerja dalam melaksanakan dan menyelesaikan kegiatan-kegiatan mereka. Dengan kata lain, jika hasil kerja para pekerja sesuai dengan harapan organisasi, secara tidak langsung kinerja organisasi akan meningkat. Sedemikian pentingnya hasil yang dicapai para pekerja terhadap pembentukan kinerja organisasi sehingga organisasi harus berupaya mencari penyebab yang dapat menurunkan kinerja mereka dan menemukan solusinya.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Penempatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Harini Mandiri Medan.
2. Kinerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Harini Mandiri Medan.
3. Penempatan Kerja dan Kinerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Harini Mandiri Medan.

5.2 Saran

Adapun saran dalam penelitian ini adalah :

1. PT Harini Mandiri Medan dapat meningkatkan penempatan karyawannya dengan cara :
 - a) Sebaiknya karyawan yang memiliki prestasi akademis tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, sebaliknya tenaga kerja yang memiliki latar belakang akademis rata-rata atau dibawah standar harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan ringan dengan beban wewenang dan tanggung jawab yang relatif rendah.
 - b) Sebaiknya perusahaan mengadakan program penyesuaian kembali karyawan yang bersangkutan sesuai dengan keahlian yang di miliki, yaitu dengan melakukan : Menempatkan kembali karyawan pada posisi yang lebih sesuai atau Menugaskan karyawan dengan tugas-tugas yang sesuai dengan bakat dan kemampuan.
2. PT Harini Mandiri Medan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara :
 - a) Sebaiknya perusahaan membuat *spesifikasi atau standar* berupa Informasi

- spesifik yang membahas secara lengkap bagaimana tata cara pelaksanaan yang baik dan terarah yang dapat membantu stabilitas kinerja karyawan, sekaligus memperbaiki kekurangan yang saat ini terjadi dalam perusahaan.
- b) Sebaiknya perusahaan menciptakan sistem penilaian kinerja yang transparan dan akuntabel. Dari awal perekrutan, beri tahu kinerja karyawan akan diukur dari hal-hal apa saja. Contohnya : Karyawan akan menyadari mengapa ia mendapat kenaikan gaji yang paling kecil dibandingkan rekannya yang lain dikarenakan dia tidak mampu mencapai target, sehingga tidak ada prasangka buruk dari karyawan.
3. PT Harini Mandiri Medan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya dengan cara :
- a) Sebaiknya perusahaan memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada organisasi. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun dapat berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga karyawan dapat mempertahankan prestasi mereka.
- b) Perusahaan dapat berdiskusi dengan karyawan mereka setiap sebulan sekali dimana karyawan dapat mengekspresikan pendapatnya yang diharapkan hal tersebut dapat mendorong prestasi kerja mereka kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Augustine, Yvonne dan Robert Kristaung. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Akuntansi*. Jakarta: PT Dian Rakyat
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Edison, Emron., Yohny A dan Imas K. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elmi, Farida. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mitra Wacana Media.

- Ganyang, Machmed Tun. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: Penerbit In Media.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Karyoto. 2016. *Dasar Dasar Manajemen Teori Definisi Dan Konsep*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- L, Indah Murwani Yulianti. 2014. *Biostatistika*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Mubarok, Saefuddin. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bogor: In Media.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit In Media.
- Priyastama, Romie. 2017. *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Yogyakarta: PT Anak Hebat Indonesia.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. 2014. Yogyakarta : CV Andi Offset
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Supomo. 2018. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Supomo, R., dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Zainal, Veithzal Rivai, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.