

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT.TIRTA LYONNAISE
MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**ELPHIANI
NIM : 07 832 0089**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2010**

JUDUL : PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA LYONNAISE MEDAN

Nama : **ELPHIANI**
NIM : 078320089
Jurusan : MANAJEMEN

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


(Drs. H. Mirahuddin, MBA)

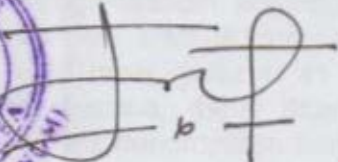

(H. Syahriandy, SE, MSi)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan


(Ihsan Effendi, SE, MSi)


(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

Tanggal Lulus : 01 April 2010

RINGKASAN

ELPHIANI. NPM.078320089 "PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA LYONNAISE MEDAN". Dibawah Bimbingan (Drs. H. Miftahuddin, MBA, Sebagai Pembimbing I, dan H. Syahriandy, SE, Msi, Sebagai Pembimbing II).

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan semakin dituntut untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya dengan melakukan seleksi terhadap karyawan agar ditempatkan pada posisi yang tepat. Oleh sebab itu penempatan harus benar-benar dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Masalah penempatan karyawan pada PT. TIRTA LYONNAISE Medan dianggap kurang sesuai. Hal ini dapat dilihat dari penempatan yang dilakukan tidak sesuai dengan analisa jabatan, sehingga merasa bosan dan kurang bergairah dalam bekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa penempatan kerja pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. TIRTA LYONNAISE MEDAN. Jenis penelitian ini adalah Jenis penelitian ini adalah Asosiatif Korelasional dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk ada dan tidaknya hubungan antara variabel x (penempatan kerja) dan variabel y (kinerja karyawan) dan apabila ada, seberapa eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. TIRTA LYONNAISE MEDAN sekitar 35 orang, jadi pengambilan sampel yang penulis lakukan di PT. TIRTA LYONNAISE MEDAN yang berjumlah 35 orang, yaitu seluruh populasi menjadi sampel yang disebut sampel jenuh. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan data primer berupa pengamatan/observasi dan menyebarkan angket pada responden yang dijadikan sampel penelitian serta data sekunder dengan melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan masalah penelitian. Teknik analisis yang dipergunakan adalah Regresi Linear Sederhana.

Dari perhitungan analisis regresi $y = 13,3 + 0,84x$ artinya setiap penambahan 1% penempatan kerja akan mengakibatkan kontribusi sebesar 84% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dari uji hipotesis hasil pengujian hipotesis ternyata χ^2 hitung $>$ χ^2 tabel, yaitu $41,41 >$ $1,6909$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat ditarik kesimpulan yaitu ada pengaruh yang positif antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Lyonnaise Medan.

Kata Kunci : Penempatan, Kinerja, Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalammu 'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, Puji dan Syukur yang tak henti-hentinya penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah berkenan memberikan Rahmat serta HidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, serta tidak lupa pula Salawat dan Salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang merupakan Uswatun Tauladan bagi kita dalam kehidupan sehari-hari.

Judul penelitian skripsi ini adalah : *"Pengaruh Perempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Lyonnaise Medan"*, yang diajukan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan dan untuk mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis dengan segala kerendahan hati menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan maupun ketidak sempurnaan yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Penulis menerima berbagai masukan yang sifatnya membangun guna kesempurnaan hasil penelitian dimasa yang akan datang.

Penulis menyadari bahwa tidak akan dapat menyelesaikan skripsi ini tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan berbagai pihak, baik

secara moral maupun secara materi yang dibenarkan kepada penulis. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada

1. Bapak Prof. Dr. H.A. Ya'kub Matondang, MM selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahril, SE, Msi, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Drs. Muslim Wijaya, Msi, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA selaku Pembimbing I yang telah memberikan sumbangan pikiran, waktu dan tenaga dalam membimbing dan mengarahkan penulis.
6. Bapak H. Syahriandy, SE, Msi selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu penulis hingga selesainya skripsi.
7. Bapak Ihsan Effendi, SE, Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
8. Majelis Seminar Meja Hijau.
9. Pimpinan dan seluruh Pegawai PT. Tirta Lyonnaise Medan yang telah mengizinkan penulis untuk meneliti serta memberikan data-data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh staff Dosen Pengajar dan Pegawai Biro Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

11. Tenslimewa saya ucapkan tenma kasih yang tak terhmgga buat Ayahanda dan Ibunda yang dengan penuh kasih sayang membesarkan, mendoakan dan berkorban demi masa depan Ananda serta seluruh keluarga yang sangat saya sayangi.
12. Buat sahabat-sahabat saya dan Teman-teman manajemen, akuntansi '06' dan 07', beserta adik-adik stambuk manajemen yang telah membenkan semangat serta doanya kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat untuk menambah wawasan bagi para pembaca.

Medan, April 2010

Penulis

{ELPHIANI}

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis.....	6
1. Pengertian, Tujuan dan Dasar-dasar Penempatan Kerja.....	6
2. Metode Penempatan Kerja	11
3. Kendala-kendala Dalam Pelaksanaan Penempatan Kerja	13
4. Peranan Analisa Jabatan Terhadap Pelaksanaan Penempatan Kerja	14
5. Pengertian Kinerja dan Tolak Ukurnya	16
6. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	18
B. Kerangka Konseptual.....	20
C. Hipotesis	20
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	21
B. Populasi dan Sampel	22
C. Definisi Operasional	22
D. Jenis dan Sumber Data	24
E. Teknik Pengumpulan Data	25
F. Teknik Analisis Data.....	26

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	29
1. Deskripsi Perusahaan	29
2. Struktur Organisasi Perusahaan	30
3. Kegiatan Umum Perusahaan	38
B. Pembahasan	39
1. Data Variabel Independent (X)	41
2. Data Variabel Dependent (Y)	46
3. Teknik Analisis Data	54
4. Pengujian Hipotesis.....	58

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	59
B. Saran.....	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	21
2. Struktur Organisasi PT. Tirta Lyonnaise Medan	32



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Rincian Waktu Penelitian.....	22
2. Instrumen Skala Likert.....	23
3. Koefisien Korelasi.....	28
4. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
5. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	40
6. Identitas Responden Berdasarkan Usia/Umur.....	40
7. Umur seorang karyawan mempengaruhi penempatan kerja di perusahaan.....	41
8. Umur seorang karyawan sangat menentukan dalam pencapaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan.....	42
9. Pembinaan kepribadian perlu dilakukan dalam hal penempatan kerja demi meningkatkan kinerja karyawan.....	42
10. Tingkat pendidikan sangat berpengaruh dalam penempatan kerja.....	43
11. Pengalaman kerja dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan atau menguasai pekerjaan dengan lebih baik.....	43
12. Pengalaman kerja berpengaruh besar dalam pelaksanaan penempatan kerja karyawan.....	44
13. Sarana pendukung dan peratatan kerja sangat memadai di kantor.....	44
14. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan.....	45
15. Kondisi fisik seorang karyawan dijadikan tolak ukur dalam penempatakn kerja.....	45
16. Kondisi fisik karyawan mempengaruhi kinerja karyawan.....	46
17. Kesetiaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan dapat ditempatkan pada posisi yang lebih baik.....	46

18. Selalu bekerja sesuai dengan instruksi pimpinan.....	47
19. Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan meningkatkan kinerja karyawan	47
20. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mempengaruhi kinerja bagi karyawan.....	48
21. Efisiensi dan efektivitas kerja mampu meningkatkan standar hasil kerja	48
22. Pekerjaan yang diberikan atasan selalu mendapatkan bimbingan dan petunjuk kerja dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.....	49
23. Karyawan yang selalu mematuhi segala peraturan perusahaan menandakan bahwa kinerja karyawan tersebut baik.....	49
24. Pimpinan selalu tegas dalam menerapkan disiplin kerja kepada karyawan yang melakukan kesalahan.....	50
25. Demi meningkatkan kinerja, karyawan sudah bekerja secara efektif dan efisien	50
26. Adanya penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja anda.....	51
27. Distribusi Frekuensi Jumlah Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas X (Penempatan Kerja).....	52
28. Distribusi Frekuensi Jumlah Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat Y (Kinerja Karyawan).....	54
29. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia usaha yang semakin lama semakin berkembang persaingan merupakan hal yang biasa. Hanya perusahaan yang memiliki keunggulan yang kompetitif yang dapat bertahan dan berkembang untuk memenangkan persaingan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi performan karyawan adalah terciptanya hubungan yang harmonis yaitu suatu iklim kerja yang menjamin terciptanya hubungan yang harmonis. Kegiatan suatu perusahaan belum dapat dilaksanakan tanpa adanya faktor produksi tenaga kerja, walaupun tersedia faktor alam, modal, dan teknologi. Karenanya peranan sumber daya manusia amat menentukan bagi pertumbuhan suatu organisasi.

Sebagai makhluk hidup, manusia selalu berkeinginan untuk dapat memenuhi semua kebutuhannya dengan baik dan sempurna, sehingga ia senantiasa berusaha agar tindakannya dapat memberikan hasil yang diharapkan. Demikian juga dengan perusahaan, baik industri yang memproduksi barang maupun jasa, sebagaimana instansi-instansi pemerintah dan swasta, sama-sama berkeinginan agar sasaran yang ditetapkan dapat tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Pencapaian tujuan yang dimaksud tergantung dari beberapa faktor, misalnya adanya organisasi dan manajemen yang

sempurna, promosi dan mutasi karyawan sesuai dengan bidang serta kemampuan dan berbagai faktor lainnya.

Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari perusahaan tersebut. Manusia merupakan elemen yang selalu ada di dalam perusahaan. Apabila dilihat dari perspektif organisasi, maka manusia tersebut adalah sumber daya mereka bukanlah sumber daya yang tidak hidup seperti layaknya modal, tanah, dan pabrik, melainkan sumber daya manusia. Tidak peduli apa keunggulan lainnya yang dimiliki oleh perusahaan, perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan labanya tanpa adanya manusia yang berdedikasi terhadap keinginan perusahaan.

Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik dan lebih maju dari keadaan sebelumnya, karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya.

Perusahaan adalah tempat berkumpulnya beberapa orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. PT. TIRTA LYONNAISE MEDAN adalah suatu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang pemenuhan kebutuhan akan air bersih. Oleh karena itu, perusahaan ini sangat membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulrahman Arifin, 2003, **Teori Pengembangan & Filosofi Kepemimpinan Kerja**, Edisi Revisi, Penerbit Bhatara, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2007, **Manajemen Penelitian**, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Effendi, Onong Uchjana, 2001, **Ilmu Teori dan Filaafat Komunikasi**, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Hariandja Marihot T.E., 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Hasibuan, Malayu, SP, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husaini Usman, (2006), **Pengantar Statistika**, Edisi Kedua, Diterbitkan PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Laurensius, Feny, 2006, **Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia**, Lembaga Manajemen FE-UI, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia Peruaahan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang M., (2001), **Manajemen Personalía**, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Penerbit Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Moekijat, (2004), **Latihan dan Pengembangan Pegawai**, Cetakan Ketiga Belas, Penerbit Alumni Bandung.
- Rahayu Ningsih, 2006, **Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia**, Lembaga Manajemen FE-UI, Jakarta.
- Sastrohadiwiyó, B., Siswanto, 2003, **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sisgian Sondang P., 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinungan, M, 2000 : **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Tim Penyusun, 2008, **Pedoman Penulisan Skripsi**, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area – Medan.

LAMPIRAN I

ANGKET PENGUMPULAN DATA PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA LYONNAISE MEDAN

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

2. Umur : Tahun

3. Pendidikan : SLTA Sarjana

Diploma/D-III

Cara Pengisian Kuesioner

1. Mohon memberi tanda checklist (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu mengembalikannya kepada yang menyerahkan kuesioner.

PERTANYAAN PENEMPATAN KERJA (VARIABEL BEBAS X)

Kriteria Jawaban 1 s/d 10

1	2	3	4	5
Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

Penempatan Kerja (X)

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1.	Umur seorang karyawan mempengaruhi penempatan kerja di perusahaan					
2.	Umur seorang karyawan sangat menentukan dalam pencapaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan.					
3.	Pembinaan kepribadian perlu dilakukan dalam hal penempatan kerja demi meningkatkan kinerja karyawan.					
4.	Tingkat pendidikan sangat berpengaruh dalam penempatan kerja					
5.	Pengalaman kerja dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan atau menguasai pekerjaan dengan lebih baik.					
6.	Pengalaman kerja berpengaruh besar dalam pelaksanaan penempatan kerja karyawan.					
7.	Sarana pendukung dan peralatan kerja sangat memadai di kantor.					
8.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan.					
9.	Kondisi fisik seorang karyawan dijadikan tolak ukur dalam penempatan kerja.					
10.	Kondisi fisik karyawan mempengaruhi kinerja karyawan.					

PERTANYAAN KINERJA KARYAWAN (VARIABEL TERIKAT Y)

Kriteria Jawaban 1 s/d 10

1	2	3	4	5
Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1.	Kesetiaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan dapat ditempatkan pada posisi yang lebih baik.					
2.	Selalu bekerja sesuai dengan instruksi pimpinan					
3.	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan meningkatkan kinerja karyawan.					
4.	Lingkungan kerja yang baik, nyaman dapat mempengaruhi kinerja bagi karyawan.					
5.	Efisiensi dan efektifitas kerja mampu meningkatkan standar hasil kerja.					
6.	Pekerjaan yang diberikan atasan selalu mendapatkan bimbingan dan petunjuk kerja dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.					
7.	Karyawan yang selalu mematuhi segala peraturan perusahaan menandakan bahwa kinerja karyawan tersebut baik.					
8.	Pimpinan selalu tegas dalam menerapkan disiplin kerja kepada karyawan yang melakukan kesalahan.					
9.	Demi meningkatkan kinerja, karyawan sudah bekerja secara efektif dan efisien.					
10.	Adanya penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja anda.					