

## HUBUNGAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN DENGAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. ANYAR PUTRA CIAMIS

Idan Setiari

Program Studi Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Galuh Ciamis  
Jl. RE. Martadinata No.150 Ciamis

Email: [idan.setiari@gmail.com](mailto:idan.setiari@gmail.com)

### Abstrak

Pengamatan awal menunjukkan bahwa efektivitas kerja karyawan CV. Anyar Putra Ciamis belum optimal, indikator yang terlihat meliputi ; masih adanya karyawan yang belum mempunyai kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, dan masih terdapat karyawan yang belum menganggap penting kualitas diri dan upaya peningkatannya.

Belum optimalnya efektivitas kerja karyawan diduga penyebabnya karena penempatan yang kurang sesuai dengan kaidah penempatan yang baik, yaitu penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya atau kurang diperhatikannya penempatan karyawan yang tepat pada tempat yang tepat pula (*the right man on the right place*) dengan memperhatikan pendidikan, kesehatan, dan pengalaman karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penempatan karyawan, mengetahui efektivitas kerja karyawan, dan mengetahui hubungan penempatan karyawan dengan efektivitas kerja karyawan pada CV. Anyar Putra Ciamis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan kuisisioner. Teknik analisis data digunakan uji validitas,, uji reliabilitas. Analisis untuk pengukuran data menggunakan koefisien korelasi *Rank Spearman*, sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji t.

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan koefisien korelasi diketahui bahwa penempatan karyawan mempunyai hubungan yang erat dan signifikan dengan efektivitas kerja karyawan sebesar 0.790 %. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan karyawan dengan efektivitas kerja karyawan pada CV. Anyar Putra Ciamis.

Dengan demikian hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan termasuk kategori baik.

**Kata Kunci:** Efektivitas Kerja Karyawan, Penempatan Kerja Karyawan

### 1. Pendahuluan

Seiring dengan adanya *reformasi* dan *transformasi* global yang ditandai dengan terbentuknya masyarakat yang semakin kritis, pertumbuhan ekonomi yang kian pesat, dan

teknologi komunikasi yang semakin modern, akan menjadikan suatu tantangan bagi organisasi untuk mengatur strategi agar tetap kondusif dalam menghadapi berbagai perubahan baik berskala nasional maupun

internasional. Dengan demikian suatu organisasi perlu memperhatikan tentang pembinaan sumber daya manusia sehingga diharapkan organisasi mempunyai sumber daya manusia yang unggul di bidangnya dan dapat mempertahankan *eksistensi* organisasi di lingkungannya.

Menghadapi adanya perubahan tersebut, maka tidak terelakan munculnya tuntutan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tuntutan tersebut diharapkan akan mampu merespon derap langkah perubahan yang sedang dan akan berlangsung dikemudian hari. Berbicara tentang kualitas sumber daya manusia, sudah barang tentu harus meletakkan dalam konteksnya, yakni peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam kerangka pencapaian visi dan misi organisasi.

Organisasi tentunya mengharapkan karyawan dapat bekerja seefektif mungkin, maka karyawan tersebut haruslah orang yang tepat, ditempatkan pada posisi yang tepat pula, bahkan berbekal pengetahuan dan keterampilan yang tepat pula sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Penempatan karyawan yang tepat pada suatu organisasi bukan hanya menjadi idaman bagi organisasi saja tetapi juga menjadi keinginan dari para karyawan. Dengan demikian karyawan yang bersangkutan dapat

menyesuaikan keterampilan dengan pekerjaannya.

Penempatan karyawan sebagai proses penempatan sumber daya manusia pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu, harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan, berpedoman kepada prinsip penempatan karyawan yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan yang sesuai untuk jabatannya. Penempatan yang tepat merupakan motivasi yang dapat menimbulkan antusias dan semangat kerja bagi seseorang dalam mengerjakan pekerjaan itu. Hal ini merupakan salah satu kunci untuk memperoleh efektivitas kerja karyawan.

Keberhasilan pengelolaan suatu organisasi tidak semata-mata terletak pada kualitas sumber daya manusianya saja, tetapi porsi ini tetap harus mendapatkan prioritas utama dalam organisasi, sehingga bagaimanapun sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangatlah berpengaruh terhadap keluaran dari organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, organisasi yang berhasil adalah organisasi yang secara efektif dan efisien dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian sumber daya manusia haruslah dikelola dengan sebaik-baiknya, karena manusia atau

karyawan merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peranan yang sangat penting dan sebagai *asset* utama yang dimiliki oleh suatu organisasi.

CV. Anyar Putra Ciamis Ciamis, dewasa ini dihadapkan kepada berbagai permasalahan *eksternal* organisasi seperti persaingan yang semakin ketat. Kemudian secara *internal* salah satunya adalah organisasi, yaitu kondisi dan keadaan kekaryawanan yang masih kurang efektif. Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, langkah kongkret yang telah dilakukan yaitu meningkatkan kualitas sumber daya karyawannya dengan melakukan pembinaan terhadap kerjasama kelompok, menumbuhkan interaksi antara organisasi dan karyawan, serta membimbing karyawan untuk mempunyai pemikiran yang kreatif dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya.

Berbagai masalah *internal* perusahaan yang muncul ke permukaan dan berdasarkan observasi pendahuluan penulis, maka masih belum optimalnya efektivitas kerja karyawan disebabkan karena masih adanya karyawan yang belum mempunyai kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, masih terdapat karyawan yang belum menganggap penting kualitas diri dan upaya peningkatannya.

Faktor yang mempengaruhi belum optimalnya efektivitas kerja karyawan diduga penyebabnya penempatan yang kurang sesuai dengan kaidah penempatan yang baik, yakni penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya atau kurang diperhatikannya penempatan karyawan yang tepat pada tempat yang tepat (*the right man on the right place*) dengan memperhatikan pendidikan, kesehatan, dan pengalaman karyawan.

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul penelitian “Hubungan Penempatan Karyawan dengan Efektivitas Kerja Karyawan pada CV. Anyar Putra Ciamis.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Pengertian Penempatan Karyawan

Struktur suatu organisasi merupakan cara untuk membantu manajemen mencapai sasaran, karena sasaran diturunkan dari strategi keseluruhan organisasi. Jika manajemen membuat suatu perubahan penting dalam struktur, diperlukan cara-cara dan upaya-upaya yang tepat untuk mengakomodasikan dan mendukung perubahan tersebut.

Penempatan karyawan merupakan salah satu fungsi dalam lingkup pengadaan sumber daya manusia. Dalam melaksanakan penempatan

karyawan diperlukan suatu strategi yang tepat, dari mulai peramalan kebutuhan sumber daya manusia, penarikan, dan seleksi, sebagai upaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Penempatan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat, akan menimbulkan semangat dan gairah karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi bebannya, sehingga keefektifan organisasi akan meningkat serta produktivitasnya menjadi tinggi.

Penempatan (*placement*) karyawan merupakan kelanjutan dari seleksi maupun proses mutasi dan alih tugas karyawan pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkan dan sekaligus mendelegasikan tugas dan wewenang kepada orang tersebut, dengan demikian calon karyawan maupun karyawan akan dapat mengerjakan tugas dan pekerjaan pada jabatan yang bersangkutan. Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh Malayu S.P. Hasibuan (1994:70) sebagai berikut :

“Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan wewenang (*authority*) kepada orang tersebut”.

### 2.3 Jenis Penempatan Karyawan

Penempatan tidak hanya berlaku pada karyawan baru, akan tetapi berlaku pula bagi karyawan lama yang mengalami promosi, alih

tugas, dan demosi. Pendapat tersebut seperti yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (1999:169), dengan penjelasan sebagai berikut:

#### 1.Promosi

Telah umum diketahui bahwa promosi adalah apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Beberapa pertimbangan organisasi melakukan promosi, yaitu :

- a.Sebagai penghargaan atas jasa-jasa seseorang dari segi loyalitas terhadap organisasi.
- b.Perbandingan masa kerja yang sudah cukup layak untuk dipromosikan.
- c.Dorongan organisasi untuk mengembangkan para karyawan yang berprestasi.

#### 2.Alih tugas

Penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama pada satuan kerja baru. Bentuk lainnya adalah alih tempat, yaitu melakukan pekerjaan yang sama atau sejenis dengan penghasilan tidak berubah dan tanggung jawabnya pun relatif sama.

#### 3.Demosi

Berdasarkan pertimbangan, karyawan mengalami penurunan pangkat, jabatan, penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil, hal ini dapat disebabkan oleh :

- a.Penilaian negatif karena prestasi kerja yang kurang, ataupun tidak memuaskan.
- b.Perilaku karyawan yang disfungsi, seperti kemangkiran, korupsi, kolusi dan melanggar peraturan yang berlaku.

### 2.4 Prosedur Penempatan Karyawan

Prosedur penempatan karyawan adalah proses kegiatan yang dilaksanakan manajer

sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk menentukan tempat dan posisi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Kemudian menurut Bejo Siswanto (1989:89) adalah : “Merupakan urutan kronologis untuk menempatkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat pula.”

## 2.5 Hal-hal yang Perlu Diperhatikan dalam Penempatan Karyawan

H. Nainggolan (1997:70) mengemukakan hal-hal yang perlu diperhatikan dalam menempatkan karyawan, yaitu:

1. Penilaian pelaksanaan pekerjaan  
Penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah penilaian bagi karyawan dalam jangka waktu yang dibuat oleh pimpinan langsung karyawan. Tujuan dari penilaian antara lain;  
a. Memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam pembinaan karyawan.  
b. Sebagai bahan dalam pelaksanaan pembinaan karyawan antara lain dalam pertimbangan kenaikan jabatan, penempatan jabatan, pemindahan, dan kenaikan gaji.  
Dengan adanya penilaian pelaksanaan pekerjaan, karyawan diharapkan patuh dan taat dalam pelaksanaan pekerjaan, dan hasil pelaksanaan pekerjaan tersebut dapat digunakan sebagai dasar untuk menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian dan tugasnya masing-masing.

### 2. Keahlian

Penempatan setiap orang dalam jabatan didasarkan pada kemampuan, keahlian dan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Pada hakikatnya organisasi menempatkan setiap orang atau karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian

dan pendidikannya menurut kebutuhan organisasi.

### 1. Perhatian

Penempatan orang dalam organisasi untuk melaksanakan pekerjaan memerlukan seseorang karyawan yang mempunyai perhatian terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Perhatian atau *interes* ini adalah merupakan minat yang tulus, ikhlas dan menimbulkan rasa suka atau senang terhadap pekerjaan dalam arti karyawan tersebut tidak terpaksa mengerjakannya.

### 4. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari dalam melaksanakan pekerjaan

### 5. Pengalaman

Penempatan dalam kekaryawanan perlu didasarkan atas pengalaman yang dimiliki oleh seseorang karyawan, karena pengalaman yang banyak diharapkan karyawan mempunyai kemampuan yang tinggi akan prakarsanya atau ide yang cemerlang, pada hakikatnya organisasi menempatkan setiap karyawan sesuai dengan keahlian, pengalaman, dan pendidikan yang dibutuhkan dalam organisasi.

### 6. Dapat dipercaya

Dapat dipercaya merupakan kepastian pelaksanaan kewajiban pada tempatnya dengan yang sebaik-baiknya, hal ini berarti mampu melaksanakan pekerjaan tersebut, dan diharapkan selesai pada waktu yang telah ditetapkan.

### 7. Kemungkinan pengembangan

Prinsip kemungkinan pengembangan ini sangat perlu dilaksanakan dalam suatu organisasi, artinya di dalam suatu organisasi perlu adanya pengembangan karyawan dalam menduduki suatu jabatan. Pengembangan karyawan merupakan yang diharapkan oleh setiap karyawan yang ada dalam organisasi yang bersangkutan, dengan memberikan

prestasi kerja yang sebaik-baiknya sesuai dengan sasaran organisasi yang hendak dicapai.

Efektivitas kerja tidak hanya tergantung penempatan saja, namun penempatan yang baik merupakan salah satu cara yang menunjang ke arah peningkatan efektivitas kerja.

## 2.6 Pengertian Efektivitas Kerja

Syamsudin (1995:20) berpendapat bahwa efektivitas adalah : “Suatu ukuran tingkat kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan hal yang diharapkan sebagaimana telah terlebih dulu ditetapkan”.

Diungkapkan juga sebagai rasio jumlah yang dihasilkan, yang dicapai dalam kurun waktu tertentu dibandingkan dengan jumlah (unsur yang serupa) yang diproyeksikan atau ditargetkan dalam kurun waktu.

## 2.7 Unsur-unsur Efektivitas Kerja

Gibson (1998:26) mengemukakan tiga unsur dalam efektivitas yaitu :

### 1.Prespektif individu

Merupakan posisi dasar dalam efektivitas organisasi, tercermin pada penampilan tugas setiap anggota dalam melaksanakan tugasnya secara efektif yang dipengaruhi oleh faktor-faktor pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap, motivasi dan stres.

### 2.Prespektif kelompok

Pada dasarnya individu selalu bekerja dan berada dalam suatu kelompok, tetapi efektivitas kelompok tidak dengan sendirinya terwujud dari kumpulan efektivitas individu. Efektivitas kelompok dipengaruhi oleh situasi

kerjasama setelah individu bergabung dalam kelompok. Efektivitas kelompok juga ditentukan oleh tingkat kekompakan, kepemimpinan, struktur kelompok, status, peran masing-masing, serta norma yang berlaku dalam kelompok.

### 3.Prespektif organisasi

Suatu organisasi terdiri dari individu-individu dan kelompok-kelompok, dengan demikian efektivitas organisasi terbentuk dari efektivitas individu dan kelompok. Efektivitas organisasi tidak sekedar kumpulan efektivitas individu dan kelompok (sinergi) karena organisasi merupakan suatu sistem kerjasama yang kompleks, tetapi terdapat faktor lingkungan, teknologi, strategi, struktur, proses, dan iklim kerjasama.

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis, kemudian sumber datanya seluruh karyawan karyawan CV. Anyar Putra Ciamis.

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan studi kepustakaan yang disertai observasi, wawancara, dan kuisioner ke seluruh karyawan CV. Anyar Putra Ciamis.

Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Anyar Putra Ciamis dengan total populasi 12. Kemudian sampel untuk penelitian ini menggunakan teknik sensus berjumlah 12 atau  $n = 12$ .

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif dan kuantitatif secara keseluruhan pada karyawan CV. Anyar Putra Ciamis dengan uji

validitas dan uji reliabilitas. Kemudian untuk mengetahui sejauhmana hubungan penempatan karyawan dengan efektivitas kerja, digunakan koefisien korelasi Rank Spearman (Sidney Siegel, 1992:250). Guna mengukur hubungan kedua variabel menggunakan koefisien korelasi *Rank Spearman* dengan symbol  $r_{xy}$ .

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

$r_s$  = Koefien korelasi Rank Spearman

$d$  = Selisih antara rank x dan y

$n$  = Jumlah pasangan data

Untuk melihat hubungan kedua variabel digunakan kriteria Guillford, (Jalaludin Rahmat 1999:41) yaitu :

- 1)  $\geq 0,00$  s.d.  $< 0,20$  : Hubungan sangat kecil dan dapat diabaikan
- 2)  $\geq 0,20$  s.d.  $< 0,40$  : Hubungan yang kecil
- 3)  $\geq 0,40$  s.d.  $< 0,70$  : Hubungan moderat
- 4)  $\geq 0,70$  s.d.  $< 0,90$  : Hubungan erat
- 5)  $\geq 0,90$  s.d.  $< 1,00$  : Hubungan sangat erat

Uji hipotesis dilakukan setelah koefisien korelasi diperoleh, dilakukan pengujian atas keberartian (*signifikansi*) korelasi tersebut dengan menggunakan uji-t (t-test) melalui hipotesis  $r_s$  ( $\rho$ )  $> 0$  yang menyatakan korelasi mempunyai arti.  $H_1 : t$

$t_h > 0$ . Antara kedua variabel mempunyai hubungan yang signifikan.

$H_0 : t_h \leq 0$ . Antara kedua variabel tidak mempunyai hubungan yang signifikan.

Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-1}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

di mana:

$t$  = distribusi t

$r_s$  = koefisien korelasi

$n$  = responden

Dalam pengujian ini digunakan tingkat keabsahan, derajat kepercayaan ( $\alpha$ ) 0,05 atau 5% artinya apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  pada derajat kepercayaan ( $\alpha$ ) 0,05 atau 5%. hipotesis dapat diterima atas dasar kepercayaan 95%, dan sebaliknya jika  $t_{hitung}$  lebih kecil daripada  $t_{table}$ , maka hipotesis ditolak.

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, diantaranya adalah penempatan karyawan, menempatkan karyawan tidak pada tempat yang tepat sesuai dengan kemampuan, keahlian dan pendidikannya, maka akan diikuti oleh menurunnya efektivitas kerja, tetapi jika penempatan karyawan karyawan pada tempat yang tepat sesuai dengan pendidikan,

kesehatan dan pengalamannya, maka akan diikuti oleh naiknya efektivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Kemudian nilai-nilai tersebut dimasukan ke dalam rumus *product moment* :

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$\frac{(12)(36957) - (669)(658)}{\sqrt{\{(12)(37757) - 447561\}\{(12)(36358) - 432964\}}}$$

$$\frac{443484 - 440202}{\sqrt{(453084 - 447561)(436296 - 432964)}}$$

$$\frac{3282}{\sqrt{(5523)(3332)}}$$

$$\frac{3282}{\sqrt{18402636}}$$

$$\frac{3282}{4289,829367236}$$

$$= 0,7650653951$$

$$= 0,765$$

Kemudian nilai-nilai tersebut dihitung dengan langkah sebagai berikut :

$$\frac{(12)(36001) - (679)(632)}{\sqrt{\{(12)(38821) - 461041\}\{(12)(33682) - 399424\}}}$$

$$\frac{432012 - 429128}{\sqrt{(465852 - 461041)(404184 - 399424)}}$$

$$\frac{2884}{\sqrt{(4811)(4760)}}$$

$$\frac{2884}{\sqrt{22900360}}$$

$$\frac{2884}{4785,432059908}$$

$$= 0,602662406$$

$$= 0,603$$

Hasil pengujian korelasi belahan ganjil genap diperoleh nilai sebesar 0,603,

Untuk mengetahui seberapa besar keeratan hubungan penempatan karyawan dengan efektivitas kerja karyawan pada CV. Anyar Putra Ciamis, penulis menggunakan koefisien korelasi *Rank Spearman*, dengan indikator variabelnya yaitu :

1. Penempatan : Variabel X
2. Efektivitas kerja : Variabel Y

Langkah pertama, dibuat tabel rank X dan Y, yang merupakan langkah perhitungan statistik untuk digunakan menentukan koefisien korelasi. Adapun rank variabel X dan Y adalah sebagai berikut :

Dari rank X dan Y tersebut diketahui :  $\sum di^2$   
= 60

$$n = 12$$

Kemudian nilai-nilai tersebut dimasukan ke dalam rumus *Rank Spearman* :

$$r_s = 1 - \frac{6\sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$= 1 - \frac{6(60)}{12(12^2 - 1)}$$

$$= 1 - \frac{6(60)}{12(143)}$$

$$= 1 - \frac{360}{1716}$$

$$= 1 - 0,209790210$$



$$= 0,79020979$$

$$= 0,790$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa korelasi penempatan karyawan dengan efektivitas kerja sebesar 0,790

Nilai  $r_{xy}$  sebesar 0,790 kemudian diinterpretasikan dengan berkonsultasi pada tabel harga kritik rho Spearman dengan  $n = 12$ , diperoleh  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5 % atau interval kepercayaan 95 % = 0,591 dan pada taraf signifikansi 1 % atau interval kepercayaan 99 % = 0,777. Dengan demikian  $r_{xy}$  yang diperoleh dari perhitungan statistik lebih besar daripada  $r_{tabel}$  ( $0,591 < 0,790 > 0,777$ ), artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara penempatan karyawan dengan efektivitas kerja.

Nilai  $r_{xy}$  sebesar 0,790 berada diantara interval koefisien 0,70 – 0,90 pada kriteria Guilford, hal ini menunjukkan tingkat hubungan yang erat antara variabel penempatan (X) dengan variabel efektivitas kerja (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara penempatan dengan efektivitas kerja karyawan pada CV. Anyar Putra Ciamis.

Pengujian dimaksudkan untuk memperoleh keberartian (signifikansi) dari

koefisien korelasi yang didapat. Hipotesis operasionalnya sebagai berikut :

$H_1$  = Terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan karyawan dengan efektivitas kerja karyawan pada CV. Anyar Putra Ciamis.

$H_0$  = Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan karyawan dengan efektivitas kerja karyawan pada CV. Anyar Putra Ciamis.

Pengujian hipotesis hubungan antara penempatan karyawan (X) dengan efektivitas kerja (Y), digunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0.05 atau 5 % artinya menerima hipotesis atas dasar interval kepercayaan 95 %. Rumus statistik yang digunakan adalah uji *t/t-test (student's)* dari Gosset :

$$\begin{aligned} t &= r_{xy} \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{xy}^2}} \\ &= 0,790 \sqrt{\frac{12-2}{1-0,790^2}} \\ &= 0,790 \sqrt{\frac{10}{1-0,6241}} \\ &= 0,790 \sqrt{\frac{10}{0,3759}} \\ &= 0,790 \sqrt{26,602819899} \\ &= 0,790 \times 5,157792153 \\ &= 4,074655801 \end{aligned}$$

$$= 4,07$$

Nilai  $t$  yang diperoleh sebesar 4,07 selanjutnya dikonsultasikan pada nilai persentil distribusi  $t$  maka dengan  $t_{tabel}$  ( $df = n - 2 = 10$ ) pada taraf kepercayaan 95 % atau ( $\alpha$ ) 0.05 adalah sebesar 1,81 dan pada taraf kepercayaan 99 % atau ( $\alpha$ ) 0.01 adalah sebesar 2,76, hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $1,81 < 4,07 > 2,76$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya hipotesis dapat diterima dan dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan dengan efektivitas kerja karyawan pada CV. Anyar Putra Ciamis.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian di atas dapat disimpulkan jika penempatan dijalankan berdasarkan prinsip-prinsipnya maka efektivitas kerja karyawan pada CV. Anyar Putra Ciamis akan meningkat, atau dengan kata lain semakin baik penempatan maka akan diikuti oleh naiknya efektivitas kerja karyawan pada CV. Anyar Putra Ciamis.

Hasil penelitian ini memberikan penjelasan bahwa keadaan efektivitas kerja pada CV. Anyar Putra Ciamis sudah baik tetapi masih belum optimal, hal ini terlihat dari unsur-unsur efektivitas kerja belum terlaksana sepenuhnya dengan baik, yang disebabkan

prinsip-prinsip dalam penempatan karyawan tidak seluruhnya terpenuhi, untuk itu diperlukan upaya dari pimpinan untuk melengkapinya.

Implikasi hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan pemikiran bagi pimpinan CV. Anyar Putra Ciamis dalam menetapkan kebijakan-kebijakan yang akan diambil dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan berdasarkan prinsip-prinsip dari penempatan karyawan yang tepat.

## 5. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Penempatan karyawan pada CV. Anyar Putra Ciamis secara umum sudah tergolong baik, hal ini terbukti dari sebagian besar tanggapan responden terhadap instrumen variabel penempatan menunjukkan pada kriteria baik. Namun demikian dalam beberapa hal masih belum optimal terutama perhatian terhadap pemberian promosi kurangsempuhnya empertimbangkan hasil penilaian kinerja dan prestasi kerja karyawan, kurangnya perhatian akan jaminan kesehatan karyawan dengan belum diberikannya asuransi kesehatan, serta penguasaan bahasa kurang dijadikan salah satu syarat

standar kelayakan dalam penempatan untuk mengimbangi arus komunikasi global.

2. Efektivitas kerja karyawan pada di CV. Anyar Putra Ciamis sudah tergolong baik meskipun belum optimal, karena masih terdapat respon dan yang kurang mendukung hal ini terlihat berdasarkan indikator ; hasrat karyawan untuk berprestasi, menambah kemampuan dan keterampilan masih terlihat belum tinggi, hubungan individu dan kelompok belum sepenuhnya terbina dengan ideal, sehingga tugas-tugas yang menuntut keragaman keterampilan belum tertangani dengan baik, hal ini disebabkan peran 87 an, baik kepribadian maupun sikap dalam memberikan kontribusi terhadap tujuan dan sasaran-sasaran organisasi masih belum maksimal, oleh karena itu diperlukan dorongan mental terhadap karyawan dan pembinaan pimpinan dalam mengkomunikasikan berbagai aturan dan kebijakan yang berkaitan dengan pekerjaan secara kontinyu. Namun demikian secara keseluruhan efektivitas kerja karyawan sudah berada pada kriteria baik, hal ini terbukti dari tanggapan responden dengan persentase terbesar menunjukkan pada kriteria baik.

3. Penempatan mempunyai hubungan dengan efektivitas kerja, terbukti dari hasil pengujian korelasi nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  baik pada taraf kepercayaan 95 % maupun 99 % ( $0,591 < 0,790 > 0,777$ ), dan nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,790 berada pada rentang 0,70 -0,90 dalam kriteria Guilford, artinya penempatan mempunyai hubungan yang erat dengan efektivitas kerja karyawan pada CV. Anyar Putra Ciamis. Kemudian hasil pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa  $H_1$  diterima, karena teruji kebenarannya, hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian t-test bahwa  $t_{hitung}$  , lebih besar dari  $t_{tabel}$  , baik pada taraf kepercayaan 95 % maupun 99 % ( $1,81 < 4,07 > 2,76$ ). Artinya hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan dengan efektivitas kerja karyawan pada CV. Anyar Putra Ciamis dapat diterima.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith. 1998. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Melayu. SP.1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung.
- Nainggolan, H. 1997. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: BAKN.

- Rahmat, Jalaludin. 1999. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja.
- Robert L Mathis dan John H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat.
- Samsudin, Abin. 1995. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siswanto, Bejo. 1998. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Sinar Baru.
- Siagian, Sondang P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. untuk SMK” Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional, 2008.
- PUIL 2011” Persyaratan Umum Instalasi Listrik 2011”. Jakarta, Agustus 2014.
- PUIL 2011, Keselamatan dan Pemasangan Instalasi Listrik Voltase Rendah untuk Rumah Tangga, Jakarta, 21 September 2016.
- Scaddan, Brian, 2003, Instalasi Listrik Rumah Tangga Edisi Kedua Belas. Jakarta : Erlangga.
- Sugandi, I., 2001, Panduan Instalasi Listrik untuk Rumah. Jakarta : Yayasan Usaha Penunjang Tenaga Listrik.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suhadi dan Tri Wrahatnolo. 2008. *Teknik Distribusi Tenaga Listrik Jilid 1*. Jakarta: Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan, Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional.
- Sumardjati, Prih dkk. 2008. *Teknik Pemanfaatan Tenaga Listrik Jilid 1*. Jakarta : Depdiknas.