



**ANALISIS FAKTOR PENEMPATAN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA PADA PT. INDOMARCO
PRISMATAMA CARANG MEDAN**

SKRIPSI

Dijadikan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:
VERA YANTI
NPM 1515310150

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : VERA YANTI
NPM : 1515310150
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL : ANALISIS FAKTOR PEREMPATAN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
INDOMARCO PREMATAMA CABANG MEDAN

MEDAN, NOVEMBER 2019

KETUA PROGRAM STUDI

NURAFRIANA NIREGAR, S.E., M.Si

DEKAN



Dr. Suci Lenita, S.H., M.Hum.

PEMBIMBING I

RIZAL AHMAD, S.E., M.Si

PEMBIMBING II

RORO RIAN AGUSTIEN, S.Sos., M.Sp.



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : YERA YANTI
NPM : 1515310153
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (SIKATA SATU)
JUDUL : ANALISIS FAKTOR PENEMPATAN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN - PT.
INDOMARCO PRISMATAMA CABANG MEDAN

MEDAN, NOVEMBER 2019

KETUA



NURAFELINA SYAHRIAN, S.Pd., M.Pd., M.Si

ANGGOTA - II

RORO RIAN AGUSTINA, S.SOS., M.SP

ANGGOTA - IV

IRAWAN, SE., M.Si

ANGGOTA - I

RIZAL AHMAD, S.L., M.SI

ANGGOTA - III

MUTAMAD IOYIE DAULAY, S.Pd., M.Pd.

ABSTRAK

Tujuan karya ini adalah menguji dan mengetahui Analisis Faktor Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan dan juga untuk mengetahui Apakah hasil pengujian *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan. Pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif dan melibatkan 52 orang responden. Berdasarkan penelitian diperoleh hasil uji faktor (CFA) dari hasil *component matrix* yakni pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2). Hasil *eigenvalues* X_1 2,704 dan X_2 1,675. Hasil *extraction* menunjukkan secara individu seluruh variabel dinyatakan memiliki kontribusi yang melebihi 50% atau 0,5. Hasil uji F dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 10,802 > F_{tabel} sebesar 2,79 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ bahwa secara simultan variabel pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial bahwa hasil uji t dapat dilihat t_{hitung} sebesar 6,972 > t_{tabel} sebesar 1,675 dan signifikan sebesar 0,00 < 0,05, sehingga pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial bahwa hasil uji t dapat dilihat t_{hitung} sebesar 3,928 > t_{tabel} sebesar 1,675 dan signifikan sebesar 0,00 < 0,05, sehingga pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Angka *adjusted R square* 0,632 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 63,2% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pendidikan, dan pengalaman kerja.

Kata Kunci: Penempatan Karyawan dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this Work is that which is approved and discussed Analysis of Employee Placement Factors on Employee Performance at PT. Indomarco Prismatama Medan Branch and also to find out whether the results of the Confirmatory Factor Analysis (CFA) test evaluate the performance of the employees of PT. Indomarco Prismatama Medan Branch. Data collection uses quantitative methods and collected 52 respondents. Based on the research obtained from the factor test (CFA) results from the results of the educational matrix component (X1) and work experience (X2). The results of the eigenvalues X1 2,704 and X2 1,675. The extraction yield is announced individually 50% or 0.5. F test results can be seen that F_{count} is $10.802 > F_{table}$ is 2.79 which can be seen at $\alpha = 0.05$ with educational variables and work experiences that are positive and significant on employee performance. Partially the results of the t test can be seen at $6.972 > t_{table}$ at 1.675 and significant at $0.00 < 0.05$, so that education partially produces positive and significant impact on employee performance. Partially the result of t test can be seen as $3,928 > t_{table}$ as 1,675 and significant as $0,00 < 0,05$, so that positive and significant partial work experience towards employees. The adjusted figure is R square 0.632 which can be called the coefficient of determination which in this case means 63.2% of employees can be obtained and explained by education, and work experience.

Keywords: Employee Placement and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Salam,

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan YME karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat mengajukan sebuah proposal ini yang disusun untuk memenuhi syarat dalam pembuatan skripsi. Adapun judul dari penulis yang telah diajukan adalah “Analisis Faktor Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan”.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak. Dengan rendah hati penulis mengucapkan terimakasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah banyak membantu dan tulus ikhlas membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Roro Rian Agustin, S.Sos., M.Sp. selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya guna membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Yang tercinta tersayang buat Ayahanda B. Hutabarat dan Ibunda T. Simanungkalit yang telah mengasuh, mendidik, membimbing serta memberikan dukungan dan doa restunya sehingga saya telah menyelesaikan pendidikan hingga ke perguruan tinggi.
7. Untuk Hasian Suhendri Simangunsong (+) yang telah memberikan perhatian, masukan, dan dorongan semangat kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

8. Buat kakakku Lisnawati Hutabarat dan Fitner Hutabarat yang telah mendukung dan telah memberikan semangatnya untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Buat seluruh teman-teman saya stambuk 2015 Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, khususnya Dona Sauli, Apriyanti, dan teman-teman lainnya yang namanya tidak bisa disebutkan satu per satu dalam memberikan bantuan baik dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak keterbatasan dan kekurangan dalam penyajian skripsi ini. Untuk itu penulis membuka diri atas kritik dan saran yang bersifat membangun agar dapat didiskusikan dan dipelajari demi kemajuan wawasan dan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Semoga skripsi ini dapat berguna bagi kita semua.

Wassalam.

Medan, November 2019

Vera Yanti

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian.....	10
BAB II. LANDASAN TEORI	12
A. Uraian Teori.....	12
1. Kinerja	12
a. Pengertian Kinerja.....	12
b. Tujuan dan Manfaat Kinerja	13
c. Faktor Mempengaruhi Kinerja.....	16
d. Indikator Kinerja	18
2. Penempatan Karyawan	19
a. Pengertian Penempatan	19
b. Prosedur Penempatan Karyawan	21
c. Prinsip-prinsip Penempatan Karyawan	24
d. Jenis-jenis dan Kriteria Penempatan Karyawan.....	26
e. Faktor-faktor Penempatan Karyawan	30
f. Indikator Penempatan Karyawan	35
3. Pendidikan	39
a. Pengertian Pendidikan.....	39
b. Jalur Pendidikan	40
c. Jenis Pendidikan.....	41
d. Jenjang Pendidikan	42
e. Fungsi Pendidikan.....	43
f. Faktor Pendidikan	45
g. Indikator Pendidikan	45
4. Pengalaman Kerja	46
a. Pengertian Pengalaman Kerja	46
b. Faktor Pengalaman Kerja.....	47
c. Indikator Pengalaman Kerja.....	49

5. Kesehatan Kerja (Fisik dan Mental)	50
a. Pengertian Kesehatan Kerja	50
b. Tujuan Kesehatan Kerja	51
c. Jenis Kesehatan Kerja	52
d. Karakteristik Kesehatan Mental	53
e. Faktor Kesehatan Kerja	55
f. Indikator Kesehatan Kerja	56
6. Status Pernikahan atau Perkawinan	56
a. Pengertian Pernikahan atau Perkawinan	56
b. Tujuan Pernikahan atau Perkawinan	57
c. Jenis-jenis Status Pernikahan atau Perkawinan	58
d. Faktor Penyesuaian Pernikahan atau Perkawinan	59
e. Indikator Pernikahan atau Perkawinan	60
7. Sikap	61
a. Pengertian Sikap	61
b. Komponen Sikap	62
c. Faktor yang Mempengaruhi Sikap	63
d. Fungsi Sikap	63
e. Pembentukan Sikap	64
f. Indikator Sikap	66
8. Usia	67
a. Pengertian Usia	67
b. Tahapan Pengembangan Karir Sesuai Usia	68
c. Indikator Usia	69
9. Jenis Kelamin	70
a. Pengertian Jenis Kelamin	70
b. Pendekatan Berdasarkan Jenis Kelamin	71
c. Rasio Perbandingan Jenis Kelamin	72
d. Indikator Jenis Kelamin	72
B. Penelitian Terdahulu	74
C. Kerangka Konseptual	76
D. Hipotesis	81
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	82
A. Pendekatan Penelitian	82
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	82
C. Populasi, Sampel dan Jenis/Sumber Data	82
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	84
E. Teknik Pengumpulan Data	87
F. Teknik Analisis Data	88
1. Uji Kualitas Data	88
2. Uji Asumsi Klasik	89
a. Uji Normalitas	89
b. Uji Heteroskedastisitas	90
c. Uji Multikolinearitas	90
3. Uji <i>Confirmatory Factor Analysis</i>	90
4. Uji Regresi Linier Berganda	91
5. Uji Hipotesis	92

a. Uji-t.....	92
b. Uji-F.....	93
6. Uji Koefisien Determinasi.....	93
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	94
A. Hasil Penelitian	94
1. Deskripsi Objek Penelitian	94
2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	95
3. Deskripsi Karakteristik Responden	96
4. Deskripsi Variabel Penelitian	97
5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	115
6. Pengujian Asumsi Klasik.....	122
7. Pengujian Analisis Faktor (CFA)	126
8. Pengujian Regresi Linier Berganda	130
9. Pengujian Hipotesis	130
10. Pengujian Koefisien Determinasi	132
B. Pembahasan Hasil Penelitian	133
1. Hasil Uji Faktor (CFA).....	133
2. Pengaruh Pendidikan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	134
3. Pengaruh Pengalaman Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	135
4. Pengaruh Pendidikan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	136
BAB V PENUTUP.....	137
A. Kesimpulan	137
B. Saran.....	138

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	HALAMAN
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	74
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	82
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan.....	83
Tabel 3.3 Batasan Operasional Dan Indikator Variabel.....	85
Tabel 3.4 Pengukuran Skala <i>Likert's</i>	87
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	96
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	96
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir.....	97
Tabel 4.4 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden.....	97
Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{1-1})	98
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{1-2})	98
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{2-1})	99
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{2-2})	100
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{2-3})	101
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{3-1})	102
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{3-2})	103
Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{3-3})	103
Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{4-1})	104
Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{4-2})	105
Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{5-1})	106
Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{5-2})	107
Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{6-1})	108
Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{6-2})	108
Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{6-3})	109
Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{6-4})	110
Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{7-1})	111
Tabel 4.22 Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{7-2})	112
Tabel 4.23 Penilaian Responden Terhadap Indikator (Y_1)	113
Tabel 4.24 Penilaian Responden Terhadap Indikator (Y_2)	113
Tabel 4.25 Penilaian Responden Terhadap Indikator (Y_3)	114
Tabel 4.26 Uji Validitas (X_1) Pendidikan	115
Tabel 4.27 Uji Validitas (X_2) Pengalaman Kerja.....	115
Tabel 4.28 Uji Validitas (X_3) Kesehatan Fisik dan Mental	116
Tabel 4.29 Uji Validitas (X_4) Status Perkawinan.....	116
Tabel 4.30 Uji Validitas (X_5) Sikap	117
Tabel 4.31 Uji Validitas (X_6) Usia.....	117
Tabel 4.32 Uji Validitas (X_7) Jenis Kelamin	118
Tabel 4.33 Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan	118
Tabel 4.34 Uji Reliabilitas (X_1) Pendidikan	119
Tabel 4.35 Uji Reliabilitas (X_2) Pengalaman Kerja.....	119
Tabel 4.36 Uji Reliabilitas (X_3) Kesehatan Fisik dan Mental.....	120
Tabel 4.37 Uji Reliabilitas (X_4) Status Perkawinan.....	120
Tabel 4.38 Uji Reliabilitas (X_5) Sikap	120
Tabel 4.39 Uji Reliabilitas (X_6) Usia	121
Tabel 4.40 Uji Reliabilitas (X_7) Jenis Kelamin.....	121
Tabel 4.41 Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan	121

Tabel 4.42 <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	124
Tabel 4.43 Uji Multikolinieritas.....	125
Tabel 4.44 KMO and Bartlett's Test.....	126
Tabel 4.45 <i>Anti Image Matrics</i>	127
Tabel 4.46 <i>Communalities</i>	128
Tabel 4.47 <i>Total Variance Explained</i>	128
Tabel 4.48 <i>Rotated Component Matrix</i>	129
Tabel 4.49 Uji Regresi Linier Berganda	130
Tabel 4.50 Uji-F (Simultan).....	131
Tabel 4.51 Uji-t (Parsial).....	131
Tabel 4.52 Uji Koefisien Determinasi	132

DAFTAR GAMBAR

	HALAMAN
Gambar 2.1 KerangkaKonseptualSebelumUjiFaktor.....	80
Gambar. 2.2 KerangkaKonseptualSetelahUjiFaktor	80
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	95
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	122
Gambar 4.3 Kurva PP-Plot.....	123
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas <i>Scatterplot</i>	125

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Lampiran 2: Data Responden

Lampiran 3: Hasil Penelitian SPSS

Lampiran 4: Daftar t-Tabel

Lampiran 5: Daftar F-Tabel

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya memiliki tujuan yang harus di capai. Untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi terutama adalah perencanaan SDM yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang di ambil oleh manajemen. Atas tersedianya tenaga kerja yang tetap untuk menempati jabatan serta waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan. Dalam sebuah perusahaan yang terpenting adalah SDM, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat maupun organisasi pemerintah tidak terlepas dari kinerja individu.

Saat ini, perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya melakukan suatu bentuk kegiatan yaitu penempatan tenaga kerja terhadap karyawan yang memiliki tingkat kompeten yang berbeda-beda. Perbedaan kemampuan ini ditentukan berdasarkan hasil *recruitment* dan *qualification* perusahaan. Bahkan untuk promosi jabatan itu sendiri ditentukan berdasarkan penempatan kerja itu sendiri. Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan bisa bermanfaat baik untuk perusahaan maupun masyarakat.

Penempatan karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai disamping upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam perusahaan. Kesesuaian penempatan karyawan dengan bidangnya sangat berpengaruh terhadap kinerja yang bersangkutan di PT. Indomarco

Prismatama Medan. Yani (2012:40) menyatakan bahwa “ketetapan menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat adalah salah satu faktor penting dalam usaha membangkitkan kegairahan kerja karyawan itu sendiri. Sebaliknya, jika penempatan yang tidak tepat, kinerja seseorang tidak akan sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan perusahaan, dengan demikian mereka menampilkan produktivitas kerja yang rendah sehingga dapat berakibat pada kejenuhan dan kebosanan”.

Rivai (2013:198) menyatakan bahwa “penempatan karyawan dalam suatu perusahaan harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan karyawan dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya”. Penempatan kerja yang tepat dalam arti sesuai dengan kemampuan sangat penting karena adanya dorongan dan kegairahan kerja masing-masing karyawan. Sedangkan menurut Gomes (2013:48) menyatakan bahwa “penempatan (*placement*) adalah salah satu aspek yang penting dalam proses perencanaan SDM, karena mempunyai hubungan yang erat dengan efisiensi dan keadilan”.

Penempatan karyawan adalah salah satu faktor penting yang tidak boleh diabaikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini kebanyakan perusahaan melakukan pengadaan (*recruitment*) karyawan melalui sistem kedekatan (Nepotisme) dan juga melalui sistem sogokan (Kolusi). Artinya pihak perusahaan tidak memperhatikan betul latar belakang dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, sikap, usia, dan jenis kelamin dari calon karyawan itu sendiri. Jika perusahaan menempatkan karyawan pada tempat yang bukan keahliannya maka kinerja

karyawan tidak maksimal sehingga tujuan perusahaan tidak efektif dan efisien.

Indomaret merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari yang ada di Sumatera Utara khususnya di kota Medan, dalam menempatkan karyawannya juga memerlukan penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan bidangnya. Jika penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya maka kinerja karyawan akan maksimal sehingga tujuan yang diinginkan di PT. Indomarco Prismatama Medan dapat tercapai dengan baik.

Kesalahan dalam penempatan karyawan dapat mengakibatkan menurunnya semangat dan gairah kerja sehingga pada akhirnya mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Untuk mengetahui proses penempatan yang dilaksanakan berhasil atau tidak, yang bisa dilakukan perusahaan adalah dengan mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan kedalam bentuk penilaian prestasi kerja.

Secara empiris penempatan kerja juga bisa menjadi permasalahan tersendiri bagi karyawan yang bekerja di Kantor PT. Indomarco Prismatama Medan. Pengembangan SDM kerap terhambat jika dihadapkan dengan masalah penempatan kerja. Ketidaksesuaian antara penempatan kerja dengan kemampuan dan keahlian karyawan tentunya akan berdampak pada ketahanan pribadinya yang turut mempengaruhi hasil dan prestasi kerjanya. Hal ini menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan yang memiliki karyawan dengan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, sikap, usia, dan jenis kelamin yang berbeda-beda.

Latar belakang pendidikan yang dimiliki seorang karyawan juga akan mempengaruhi tingkat kinerja kerjanya, karena dengan pendidikan inilah seseorang memiliki modal untuk melakukan produktivitas di dalam suatu pekerjaan. Melalui pendidikan, seorang karyawan dapat memiliki keterampilan sehingga karyawan lebih terampil maka dengan mudah karyawan mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Indomarco Prismatama Medan, terlihat bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan PT. Indomarco Prismatama Medan rata-rata hanya lulusan SMA/SMK, yang mana tingkat pengetahuan mereka masih rendah akan sistem kerja perusahaan sehingga dibutuhkan waktu untuk *training* para karyawan tersebut. Hal ini menjadi bahan pertimbangan untuk melakukan penempatan kerja karyawan yang lebih tinggi lagi karena jika tidak sesuai antara pendidikan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan yang diberikan dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja kerja karyawan sehingga dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Di sisi lain, pengalaman kerja yang diperoleh seorang karyawan akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Seorang karyawan melakukan jenis pekerjaan secara berulang dalam waktu yang cukup lama akan membuat dirinya menjadi lebih mengenal dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan. Maka, pengalaman kerja adalah faktor yang penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik. Rata-rata pengalaman kerja karyawan di PT.

Indomarco Prismatama Medan berkisar selama lebih dari 3 bulan. Hal ini masih termasuk dalam kategori rendah dalam tingkat pengalaman kerja karyawan.

Selain itu, kesehatan kerja yang meliputi fisik dan mental menjadi salah satu faktor penempatan kerja karyawan. Kesehatan kerja adalah suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Indomarco Prismatama Medan, terlihat bahwa kesehatan fisik yang dimiliki karyawan sangat membahayakan. Khususnya pada karyawan perempuan yang harus bekerja mengangkat atau memindahkan barang barang dari gudang ke rak etalase toko. Hal ini lah yang harus menjadi perhatian penting dari pihak perusahaan agar tidak menimbulkan masalah baru seperti kecelakaan kerja pada kondisi fisik karyawan perempuan.

Selanjutnya, faktor penempatan karyawan lainnya adalah status perkawinan. Seorang karyawan yang sudah menikah akan bertambah jumlah tanggungan yang dimilikinya. Oleh karena itu, karyawan yang sudah menikah tentu lebih membutuhkan upah atau gaji yang tinggi agar dapat memenuhi jumlah tanggungan keluarga. Selain itu, karyawan yang sudah berkeluarga pun tidak dapat dipindahkan tugas kerja yang jauh dari tempat tinggal. Terutama bagi karyawan perempuan yang memiliki seorang anak bayi. Pada perusahaan PT. Indomarco Prismatama, terdapat beberapa karyawan yang

sudah menikah. Bahkan, beberapa karyawan tersebut mengeluhkan sedikitnya upah atau gaji yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja yang dihasilkan masih rendah karena berkurangnya semangat kerja karyawan.

Dalam penempatan karyawan, faktor yang perlu diperhatikan selanjutnya adalah sikap. Yang mana sikap ini dapat mempengaruhi hubungan sosial antar sesama karyawan maupun dengan pimpinan perusahaan. Sikap juga dapat diartikan dalam menggunakan fasilitas perusahaan, seperti menjaga, merawat, dan menggunakannya dengan baik. Karyawan yang memiliki sikap yang baik, akan menghasilkan kinerja yang baik dalam pencapaian target perusahaan.

Faktor usia juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi dalam penempatan karyawan di PT. Indomarco Prismatama Medan. Dapat dilihat pada posisi jabatan karyawan, yang mana karyawan yang berusia lebih tua akan diberikan jabatan sebagai pemimpin seperti manager, supervisor, dan kepala toko. Hal ini dikarenakan agar karyawan yang berusia lebih tua merasa lebih dihargai dan dapat menumbuhkan semangat kerja sehingga menghasilkan kinerja kerja yang baik. Sedangkan karyawan berusia muda juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dengan mengandalkan tenaga yang kuat untuk mengangkut barang-barang toko.

Selain pendidikan, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, sikap, dan usia, tingkat kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh jenis kelamin. Faktor jenis kelamin ikut menentukan tingkat partisipasi dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Tenaga kerja pada dasarnya tidak

dapat dibedakan berdasarkan pada jenis kelamin. Tetapi pada umumnya laki-laki akan lebih produktif untuk pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik. Namun dalam keadaan tertentu kadang produktivitas perempuan bisa lebih tinggi daripada laki-laki, dikarenakan perempuan lebih teliti, sabar, dan tekun. Di PT. Indomarco Prismatama Medan didominasi dengan karyawan wanita dibandingkan dengan karyawan laki-laki, padahal untuk melakukan kegiatan pengecekan di gudang stok barang produksi memerlukan fisik yang kuat untuk memindahkan barang. Karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang dan laki-laki sebanyak 11 orang pada *shift* pertama. Kemudian berjenis kelamin perempuan 15 orang dan laki-laki sebanyak 11 orang pada *shift* kedua.

Oleh sebab itu, proses penempatan karyawan sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang di butuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis memilih judul penelitian yaitu, **“Analisis Faktor Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan”**.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

- a. Karyawan bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mereka miliki sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal.

- b. Karyawan bekerja tidak sesuai dengan pengalaman karyawan sehingga menghambat pencapaian target perusahaan.
- c. Karyawan wanita tidak dapat menolak pekerjaan yang dapat membahayakan fisik seperti mengangkat barang karena kurangnya karyawan pria yang tersedia di perusahaan.
- d. Karyawan yang sudah menikah tidak menerima upah lebih.
- e. Karyawan tidak leluasa berinteraksi dengan atasan karena ditakutkan adanya kecemburuan hubungan sosial antar karyawan lainnya.
- f. Karyawan yang berusia lebih tua tidak mendapatkan jabatan yang tinggi untuk mengembangkan karir di perusahaan.
- g. Karyawan tidak mampu menanggung beratnya beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan karena perusahaan tidak memandang jenis kelamin.

2. Batasan Masalah

Adapun batasan-batasan masalah yang akan dibahas yaitu:

- a. Masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada faktor penempatan karyawan, yang meliputi pendidikan, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, sikap, usia, dan jenis kelamin terhadap kinerja karyawan.
- b. Dalam penelitian ini jumlah populasi yang akan diteliti hanya berjumlah 52 orang karyawan kerja.
- c. Penelitian dilakukan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan yang berlangsung mulai dari bulan Mei 2019 sampai dengan selesai.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah hasil pengujian *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan?
2. Apakah hasil pengujian *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah hasil pengujian *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah hasil pengujian *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencangkup berbagai macam manfaat yaitu:

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu penegetahuan secara umum, khususnya yang berkaitan dengan masalah faktor penempatan karyawan yaitu

pendidikan, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, sikap, usia, dan jenis kelamin serta kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis di tujukan bagi perusahaan terkait, yaitu PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan agar dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau saran untuk perusahaan.

c. Manfaat Akademik

Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis dalam mengembangkan wacana dunia bisnis terutama dalam analisis faktor penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Imanuela Sri Epriani (2013) yang berjudul “Analisis Penempatan Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tana Toraja”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. **Model penelitian:** dalam penelitian terdahulu menggunakan model hubungan dengan korelasi *product moment* untuk 1 (satu) variabel dan menggunakan metode penelitian regresi linier sederhana. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan model pengaruh dengan *Confirmatory factory analysis* (CFA).
2. **Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu penempatan karyawan dengan 4 (empat) faktor penempatan karyawan serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sedangkan Penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu penempatan

karyawan dengan 7 (tujuh) faktor penempatan karyawan dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

- 3. Jumlah observasi/sampel (n):** penelitian terdahulu berjumlah 68 pegawai sedangkan penelitian ini berjumlah 52 karyawan.
- 4. Waktu penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2013 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
- 5. Lokasi penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tana Toraja, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Tingkat keberhasilan seseorang kedalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah tingkat kinerja. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi adalah karyawan yang produktivitas kerjanya tinggi. Begitupun sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak produktif.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan Torang (2013:74) menyatakan bahwa “kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman padanorma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”.

Selain itu, Mahmudi (2015:119) menyatakan bahwa “kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”. Sedangkan Sedarmayanti (2011:260) menyatakan bahwa “kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan kinerja organisasi”. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai hasil kinerja yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Mahmudi (2015:121) menyatakan bahwa “manfaat dari kinerja karyawan adalah untuk menyesuaikan pendapatan, pengadaan penarikan dan seleksi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan karir, perencanaan, proses penempatan, kesempatan kerja dan tantangan eksternal”. Bagi karyawan, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Selain dapat dimanfaatkan sebagai standar dalam penentuan tinggi rendahnya kompensasi serta administrasi bagi tenaga kerja, menurut Sedarmayanti (2011:263) penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai:

- 1) Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Nasehat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan.
- 3) Alat untuk memberikan umpan balik (*feedback*) yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki atau meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.
- 4) Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan.
- 5) Landasan atau bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

Menurut Torang (2013:77) penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain:

- 1) *Performance Improvement*: Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

- 2) *Compensation Adjustment*: Membantu dalam pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- 3) *Placement Decision*: Menentukan promosi, transfer, dan *demotion*.
- 4) *Training and Development Needs*: Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
- 5) *Carrer Planning and Development*: Memandu untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai.
- 6) *Staffing Process Deficiencies*: Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- 7) *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*: Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi *job analysis*, *job-design*, dan sistem informasi manajemen sumber dayamanusia.
- 8) *Equal Employment Opportunity*: Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.
- 9) *Feedback*: Memberikan umpan balik bagi urusan ke karyawan lain maupun bagi karyawan itu sendiri.
- 10) *External Challenges*: kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak

terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja karirnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dan manfaat kinerja dalam penelitian ini adalah *performance improvement, compensation adjustment, placement decision, training and development needs, career planning and development, staffing process deficiencies, informational inaccuracies and job-design errors, equal employment opportunity, feedback, dan external challenges.*

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Torang (2013:82) menyatakan bahwa “masalah kinerja dalam perusahaan dapat disebabkan oleh banyak faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal”. Faktor-faktor ini dapat di kelompokkan menjadi empat penyebab utama masalah-masalah kinerja berikut ini:

1) Pengetahuan atau keterampilan.

Karyawan tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar. Karena disebabkan kurangnya keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan.

2) Lingkungan.

Masalah tidak hanya berhubungan dengan karyawan saja, akan tetapi juga dapat disebabkan oleh faktor lingkungan kerja, kondisi kerja, proses yang buruk dan lain-lain.

3) Sumber Daya Manusia atau Teknologi.

Disebabkan karena kurangnya jumlah sumber daya manusia yang tersedia dalam perusahaan atau minimnya teknologi yang belum canggih seiring mengikuti perkembangan teknologi yang ada.

4) Motivasi.

Karyawan tahu bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukannya secara benar. Ini mungkin saja disebabkan oleh proses seleksi yang tidak sempurna.

Selain itu menurut Mahmudi (2015:121), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor personal atau individual, yang meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, yang meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor tim, yang meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, yang meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh perusahaan, proses dan kultur kinerja yang sudah ditetapkan dalam perusahaan.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), yang meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan faktor mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam penelitian ini adalah dapat dilihat dari pengetahuan atau keterampilan, lingkungan, sumber daya manusia atau teknologi, dan motivasi.

d. Indikator Kinerja

Menurut Mahmudi (2015:129), indikator kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kualitas, yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Deskripsinya adalah bekerja sesuai target, bekerja sesuai standar dan teliti.
- 2) Kuantitas, yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Deskripsinya adalah menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan, memahami tanggung jawab dan wewenang yang diemban.
- 3) Ketepatan waktu, adalah jenis pengukuran khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan penyelesaian waktu pekerjaan yang dilakukan. Deskripsinya adalah menyelesaikan tugas tepat waktu, berangkat tepat waktu, pulang tepat waktu.

Selain indikator diatas, terdapat pula indikator kinerja karyawan yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2011:74) sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja: Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
- 2) Kuantitas Kerja: Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri serta kerapihan dalam menyelesaikan tugas.
- 3) Kerja Sama: Menyatakan kemampuan karyawan dalam bekerjasama dan kekompakkan dengan rekan kerja lain dalam menyelesaikan tugas.
- 4) Tanggung Jawab: Menyatakan seberapa besar tanggung jawab karyawan dalam mengambil keputusan untuk menerima dan melaksanakan pekerjaannya yang dihasilkan.
- 5) Inisiatif: Yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator kinerja dalam penelitian ini adalah pengukuran kualitas, pengukuran kuantitas, dan pengukuran ketepatan waktu.

2. Penempatan Karyawan

a. Pengertian Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan adalah salah satu proses penting dalam manajemen SDM. Penempatan sangat penting perannya dalam kegiatan memutuskan dan menempatkan para karyawan yang berkompeten yang telah lolos dalam tahap proses seleksi sesuai dengan bidangnya masing-masing, karena penempatan karyawan yang tepat dalam posisi jabatan

dapat membantu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penempatan atau penugasan dapat berupa penempatan bagi karyawan baru maupun penugasan kembali bagi karyawan yang telah ada.

Dalam penempatan karyawan perlu diperhatikan apakah sudah sesuai jabatan tersebut dengan minat, bakat, dan kemampuan yang dimiliki seseorang. Dengan kata lain penempatan orang-orang yang tepat harus pada tempat yang tepat, pekerjaan yang tepat, dan dalam waktu yang tepat. Menurut Malayu (2016:32) mengemukakan bahwa “penempatan karyawan adalah menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut”.

Selain itu, Rivai dan Jauvani (2011:198) menyatakan bahwa “penempatan karyawan adalah penugasan kembali seorang karyawan dalam jabatan baru dan tanggung jawab baru kepada pekerjaan barunya”. Sedangkan Sunyoto (2012:122) menyatakan bahwa “penempatan karyawan adalah proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas atau jabatan baru yang mana jabatan tersebut memiliki tanggung jawab yang berbeda dari penempatan sebelumnya”. Sementara Mathis dan Jackson (2012:67) juga mendefinisikan “penempatan karyawan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan”.

Sedangkan menurut Yani (2012:74) menyatakan bahwa “*placement* atau penempatan adalah proses menempatkan karyawan pada suatu jabatan dan melakukan pekerjaan yang baru sesuai dengan kemampuannya yang dilakukan oleh manajer atau perusahaan”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan penempatan dalam penelitian ini adalah penugasan kembali seorang karyawan dalam jabatan baru dan tanggung jawab baru kepada pekerjaan barunya.

b. Prosedur Penempatan Karyawan

Dalam setiap kegiatan diperlukan tahapan yang harus dilalui dalam pelaksanaannya. Tahapan tersebut merupakan urutan kronologis yang dilaksanakan tahap demi tahap (*step by step*) tanpa meninggalkan peraturan dan asas yang berlaku. Prosedur penempatan karyawan yang diambil merupakan pengambilan keputusan (*decision making*) yang dilakukan manajer tenaga kerja, baik yang telah diambil berdasarkan pertimbangan rasional maupun ilmiah.

Siswanto (2012:164) menyatakan bahwa “prosedur penempatan karyawan adalah suatu urutan kronologis untuk menempatkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat pula”. Prosedur penempatan kerja yang diambil merupakan *output* pengambilan keputusan yang dilakukan berdasarkan pertimbangan rasional maupun berdasarkan pertimbangan objektif ilmiah. Pertimbangan objektif ilmiah berdasarkan data dan keterangan tentang pribadi karyawan, baik atas dasar referensi dari

seseorang maupun atas hasil seleksi karyawan yang pelaksanaannya tanpa mengesampingkan metode-metode ilmiah.

Sebelum mengadakan penempatan karyawan, menurut Wahyudi (2011:59) ada beberapa prosedur penempatan yang harus ditempuh dalam penempatan karyawan. Adapun prosedur penempatan karyawan antara lain:

- 1) Menentukan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia.
- 2) Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan-jabatan yang dibutuhkan perusahaan.
- 3) Mengembangkan kriteria penempatan yang valid.
- 4) Pengadaan (*recruitment*) karyawan baru ataupun lama.
- 5) Mengadakan test atau sebaliknya men- screening para karyawan.
- 6) Menyiapkan daftar dari para karyawan yang berkualitas.
- 7) Mengadakan seleksi karyawan yang paling berkualitas.

Tohardi (2014:221) menyatakan bahwa “pertimbangan rasional dalam pengambilan keputusan untuk menempatkan tenaga kerja adalah didasarkan atas fakta keterangan, dan data yang dianggap representatif”. Artinya, pengambilan keputusan dalam penempatan kerja tersebut atas dasar hasil seleksi yang telah dilakukan oleh manajer tenaga kerja, khususnya bagian seleksi tenaga kerja. Adapun prosedur- prosedur yang harus dilakukan antara lain:

- 1) Manajer tenaga kerja mendelegasikan kekuasaannya (*delegation of authority*) kepada bagian seleksi tenaga kerja untuk

melaksanakan seleksi tenaga kerja guna mengisi formasi yang telah tersedia berdasarkan kualifikasi tertentu.

- 2) Atas pelaksanaan seleksi tenaga kerja, bagian seleksi tenaga kerja melaporkan atau mempertanggung-jawabkan segala kegiatan yang telah dilaksanakan dalam rangka seleksi tenaga kerja, kepada manajer tenaga kerja yang merupakan atasan langsung.
- 3) Setelah menerima laporan seleksi (*selection report*), manajer tenaga kerja mendelegasikan kekuasaannya kepada bagian penempatan tenaga kerja untuk menempatkan tenaga kerja yang telah lulus seleksi berdasarkan kondisi yang ada dan berdasarkan laporan bagian seleksi tenaga kerja.
- 4) Bagian seleksi tenaga kerja atas dasar pelaksanaan fungsi horizontal memberikan hasil seleksi (calon tenaga kerja yang lulus seleksi) kepada bagian penempatan tenaga kerja untuk menempatkan tenaga kerja tersebut pada posisi yang tepat.

Flippo (dalam Komaruddin, 2012:58) mengemukakan bahwa untuk memenuhi prosedur penempatan, personalia harus memenuhi tiga buah pernyataan pendahuluan:

- 1) Harus ada wewenang untuk penempatan personalia yang datang dari daftar permintaan personalia yang dikembangkan melalui analisis tenaga kerja.
- 2) Orang yang bertugas dalam penempatan harus mempunyai standar personalia yang digunakan untuk membandingkan calon

pekerja. Standar ini dikemukakan oleh spesifikasi jabatan yang dikembangkan melalui analisis jabatan.

- 3) Petugas harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan. Apabila terjadi salah penempatan (*missplacement*) maka perlu ditindak lanjuti suatu program penyesuaian kembali (*readjustment*) karyawan yang bersangkutan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, yaitu dengan melakukan:
 - a) Menempatkan kembali pada posisi yang lebih sesuai.
 - b) Menugaskan kembali dengan tugas-tugas yang sesuai dengan bakat dan kemampuan.

Atas pelaksanaan fungsi dalam penempatan tenaga kerja, bagian penempatan tenaga kerja melaporkan atau mempertanggung-jawabkan segala kegiatannya kepada manajer tenaga kerja yang merupakan pihak yang mendelegasikan kekuasaan atau atasan langsung kepada bagian penempatan tenaga kerja.

c. Prinsip-prinsip Penempatan karyawan

Adapun prinsip-prinsip menurut Yani (2012:83) yang harus diperhatikan dalam penempatan karyawan yaitu:

- 1) Prinsip kemanusiaan.

Prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita, dan kemampuan harus di hargai posisinya sebagai manusia yang layak tidak di anggap mesin.

2) Prinsip Demokrasi.

Prinsip ini menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Prinsip *the right man on the right place*.

Prinsip ini penting di laksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam setiap organisasi yang berarti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi yang berarti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.

4) Prinsip *equal pay for equal work*.

Pemberian balas jasa terhadap karyawan baru didasarkan atas hasil prestasi kerja yang didapatkan oleh pegawai yang bersangkutan.

5) Prinsip Kesatuan Arah.

Prinsip ini diterapkan dalam perusahaan terhadap setiap karyawan yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas, dibutuhkan kesatuan arah, kesatuan pelaksanaan tugas sejalan dengan program dan rencana yang digariskan.

6) Prinsip Kesatuan Tujuan.

Prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah artinya arah yang dilaksanakan karyawan harus difokuskan pada tujuan yang dicapai.

7) Prinsip Kesatuan Komando.

Karyawan yang bekerja selalu di pengaruhi adanya komando yang di berikan sehingga setiap karyawan hanya mempunyai satu orang atasan.

8) Prinsip Efisiensi dan Produktivitas Kerja.

Prinsip ini merupakan kunci ke arah tujuan perusahaan karena efisiensi dan produktivitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prinsip penempatan karyawan dalam penelitian ini adalah terdiri dari prinsip kemanusiaan, prinsip pemokrasi, prinsip *the right man on the right place*, prinsip *equal pay for equal work*, prinsip kesatuan arah, prinsip kesatuan tujuan, prinsip kesatuan komando, serta prinsip efisiensi dan produktivitas kerja.

d. Jenis-jenis dan Kriteria Penempatan Karyawan

1) Jenis-jenis Penempatan Karyawan.

Ada beberapa Jenis-jenis penempatan karyawan menurut Rivai (2013:211):

a) Promosi Jabatan.

Promosi jabatan dilakukan untuk memberikan penghargaan kepada seorang karyawan yang dinilai telah baik dalam bekerja dan perlu diberikan apresiasi atas hasil kerjanya tersebut. Promosi jabatan dilakukan dengan cara merubah jabatan karyawan tersebut ke tingkat yang lebih tinggi baik dalam pembayaran, serta besarnya tanggung jawab. Hal ini dilakukan

agar karyawan tersebut diberi kesempatan untuk berkembang dan memiliki semangat lebih dalam bekerja.

Dengan dilaksanakannya promosi, karyawan akan merasa diperhatikan, dibutuhkan, dihargai, dan diakui kemampuan kerjanya oleh perusahaan, hal ini akan membuat mereka mampu membuahkan hasil kerja yang lebih baik serta mempertinggi tingkat loyalitasnya pada perusahaan.

b) *Transfer*.

Transfer terjadi jika seorang karyawan dipindahkan dari suatu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya. Melalui hal ini perusahaan dapat memperbaiki cara dalam memanfaatkan karyawan. Selain itu *transfer* juga memiliki manfaat bagi karyawan yang ditransfer. Dengan melakukan *transfer* pengalaman yang dimilikinya akan lebih luas. Pengalaman yang lebih luas menunjukkan bahwa *transfer* menyediakan seseorang dengan keterampilan baru dan suatu perspektif lain yang membuat ia dapat menjadi calon untuk dapat dipromosikan. Selain membawa dampak positif *transfer* juga memiliki dampak negatif, jika setelah di *transfer* karyawan tersebut kurang menguasai pekerjaan-pekerjaannya, tentu akan menghambat pengerjaan tugas-tugasnya, sehingga karyawan tersebut akan memperoleh penilaian yang buruk dari atasannya.

c) Demosi.

Hal ini bisa terjadi apabila seorang karyawan di pindahkan dari suatu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkatan strukturalnya. Demosi biasanya memberikan dampak positif yang sangat rendah bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Hal ini umum disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja dari karyawan yang bersangkutan. Seorang karyawan didemosi, karena kinerja yang ditunjukkan sangat rendah atau memiliki tingkat absensi yang tinggi. Terkadang demosi digunakan sebagai suatu cara halus untuk memecat karyawan, dengan harapan karyawan akan mengundurkan diri.

d) *Job-Posting Programs*.

Job-posting programs memberikan informasi kepada karyawan tentang pembukaan lowongan kerja dan persyaratannya. Pengumuman tentang lowongan kerja tersebut mengundang para karyawan yang memenuhi syarat untuk melamar. Tujuan program *job-posting* adalah untuk memberi dorongan bagi karyawan yang sedang menari promosi dan *transfer* serta membantu departemen SDM dalam mengisi jabatan internal.

2) **Kriteria Penempatan Karyawan**

Tohardi (2014:221) menyatakan bahwa terdapat kriteria-kriteria penempatan karyawan yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

a) *Job Specification* (spesifikasi pekerjaan).

Pada umumnya spesifikasi pekerjaan memuat ringkasan pekerjaan yang jelas dan kualitas definitif yang dibutuhkan dari pemangku jabatan.

b) *Job Description* (uraian pekerjaan).

Uraian pekerjaan biasanya digunakan untuk tenaga kerja operasional, sedangkan uraian jabatan untuk tenaga kerja manjerial. Uraian pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seorang pejabat yang akan menduduki jabatan tersebut. *Job description* menjadi dasar untuk menempatkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi pejabat yang menjabat jabatannya tersebut.

c) *Skill*.

Meliputi kemampuan, keterampilan, pendidikan, dan pengalaman yang dimiliki seorang pekerja.

d) *Environment*.

Terdiri dari lingkungan tempat bekerja, seperti kenyamanan tempat bekerja, hubungan dengan rekan kerja, maupun hubungan dengan atasan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan harus ditempatkan dengan posisi dan perannya yang lebih jelas, di dalam kerja yang baik karyawan lama maupun karyawan baru yang diperoleh sebagai hasil seleksi, penempatan karyawan harus sesuai dengan pekerjaan, dimana memperhatikan persyaratan kesesuaian

antara minat, bakat, pendidikan, pengalaman dan prestasi kerja karyawan dengan jenis dan tingkat pekerjaan atau jabatan yang dipercayakan kepadanya.

e. Faktor-faktor Penempatan Karyawan

Yuniarsih & Suwatno (2013:88) menyatakan bahwa dalam pelaksanaan penempatan karyawan mengemukakan bahwa faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan adalah sebagai berikut:

1) Latar Belakang Pendidikan.

Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang perlu dipertimbangkan tidak terbatas pada jenjang terakhir pendidikan tetapi termasuk jenjang pendidikan yang pernah dialaminya.

Tenaga kerja 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. Latar belakang pendidikan pun harus menjadi pertimbangan dalam menempatkan karyawan. Misalnya, sarjana ekonomi harus

ditempatkan pada pekerjaan yang berhubungan dalam bidang ekonomi. Latar belakang akademis ini dimaksudkan untuk menempatkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat pula.

2) Pengalaman Kerja.

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan kerja karyawan. Kenyataan menunjukkan makin lama karyawan bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki karyawan yang bersangkutan, sebaliknya semakin singkat masa kerja, semakin sedikit pengalaman yang diperoleh.

Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Karyawan yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Karyawan hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relatif singkat. Sebaliknya karyawan yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandanginya, belum tentu mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat.

3) Kesehatan Fisik dan Mental.

Dalam menempatkan karyawan, faktor kesehatan fisik dan mental perlu dipertimbangkan karena tanpa pertimbangan yang matang maka kemungkinan akan terjadi hal-hal yang bakal merugikan

perusahaan. Penempatan karyawan pada pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental karyawan yang bersangkutan.

Pekerjaan yang berat dan berbahaya misalnya hanya mungkin dikerjakan oleh orang-orang yang mempunyai fisik sehat dan kuat, sedangkan sumber daya manusia yang fisiknya lemah dan berotak cerdas dapat ditempatkan pada bidang administrasi, pembuatan konsep atau ketelitian yang luar biasa.

4) Faktor Status Perkawinan.

Status perkawinan sumber daya manusia perlu menjadi bahan pertimbangan dalam penempatannya, karena banyak pekerjaan yang mempersyaratkan penerimaan karyawan yang belum menikah. Bagi karyawan yang sudah menikah apalagi yang mempunyai anak tentu penempatannya tidak seluas karyawan yang belum menikah. Oleh sebab itu banyak perusahaan mempunyai toleransi besar yang menempatkan kedua suami istri itu dalam satu kota atau dalam satu kantor. Hal ini dengan pertimbangan agar para karyawan yang bersangkutan dapat tenang bekerja.

5) Sikap.

Sikap adalah bagian hakiki dari kepribadian seseorang. Dalam penempatan karyawan faktor sikap hendaknya menjadi pertimbangan bagi manajer sumber daya manusia, karena hal tersebut akan berpengaruh secara langsung baik bagi individu dan

perusahaan maupun terhadap masyarakat sebagai pengguna jasa dari perusahaan itu sendiri.

6) Usia.

Faktor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu dipertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja berdasarkan usia perlu dilakukan untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan.

7) Faktor Jenis Kelamin.

Untuk pekerjaan yang membutuhkan gerak fisik tertentu yang lebih cocok adalah tenaga kerja pria seperti satpam, waker, tukang kebun, pesuruh, sedangkan untuk pekerjaan sekretaris, loket pelayanan, kasir, penerima tamu, operator telepon yang lebih cocok adalah wanita.

Selain itu Menurut Sunyoto (2012:130), mengemukakan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menempatkan karyawan adalah sebagai berikut:

1) Faktor Prestasi Akademis.

Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang perlu dipertimbangkan tidak terbatas pada jenjang terakhir pendidikan tetapi termasuk jenjang pendidikan yang pernah dialaminya. Tenaga kerja 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. Latar belakang pendidikan pun harus menjadi pertimbangan dalam menempatkan karyawan.

2) Faktor Pengalaman.

Faktor pengalaman perlu mendapat pertimbangan karena ada kecenderungan, makin lama berkerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki dan sebaliknya makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh.

3) Faktor Kesehatan Fisik dan Mental.

Faktor ini juga tidak kalah pentingnya dengan faktor-faktor tersebut di atas, karena bila diabaikan dapat merugikan lembaga. Oleh sebab itu sebelum karyawan yang bersangkutan diterima menjadi karyawan diadakan tes/uji kesehatan oleh dokter yang ditunjuk.

4) Faktor Status Perkawinan.

Status perkawinan juga perlu dipertimbangkan mengingat banyak hal merugikan bila tidak ikut dipertimbangkan, terutama bagi karyawan wanita.

5) Faktor Usia.

Faktor usia pada diri karyawan yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan dalam penelitian ini adalah, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, sikap, usia, dan jenis kelamin.

f. Indikator Penempatan Karyawan

Adapun indikator lainnya menurut Mathis dan Jackson (2012:82) dalam penempatan karyawan, yaitu:

1) Latar Belakang Pendidikan.

Latar belakang pendidikan dengan prestasi akademisi yang diraihinya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Deskripsinya antara lain:

- a) Kesesuaian dengan latar belakang pendidikan.
- b) Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan tambahan yang tertentu untuk dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

2) Pengalaman Kerja.

Pengalaman kerja pada pekerjaan yang sama yang telah dialami sebelumnya perlu mendapat perhatian dan pertimbangan dalam

penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan bahwa adanya kecenderungan makin lama bekerja makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Deskripsinya yaitu:

- a) Kesesuaian pengalaman dengan hasil kerja.
- b) Kesesuaian masa kerja dengan kenaikan jabatan.

3) Kesehatan Fisik dan Mental.

Dalam hal ini perlu diperhatikan tentang kesehatan fisik dan mental karena menyangkut hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan, Deskripsinya seperti:

- a) Kesesuaian terhadap beban pekerjaan yang diberikan
- b) Keadaan lingkungan kerja terhadap tekanan dari pimpinan.

4) Status Perkawinan.

Tenaga kerja wanita yang telah bersuami dan mempunyai anak perlu mendapat pertimbangan. Sebaiknya tenaga kerja tersebut tidak ditempatkan jauh dari tempat tinggal suaminya. Deskripsinya adalah:

- a) Jumlah tanggungan dengan upah yang diterima.
- b) Kesesuaian promosi jabatan dengan status perkawinan.

5) Sikap.

Karyawan harus mampu bersikap baik pada hubungan sosial antara karyawan maupun dengan atasan. Sebab, dengan memahami cara bersikap akan memberikan kesan yang baik kepada atasan yang dapat mencerminkan sebagai karyawan baik

dalam perusahaan. Selain itu, karyawan juga mampu menjaga sikap dalam menggunakan fasilitas kerja dari perusahaan karena atasan akan menilai bahwa karyawan tersebut memiliki tanggung jawab. Deskripsinya antara lain:

- a) Bersikap dalam hubungan sosial antar karyawan maupun atasan.
- b) Bersikap dalam menggunakan peralatan kantor.

6) Faktor Usia.

Tenaga kerja yang usianya agak tua sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak begitu mempunyai risiko dan tanggung jawab berat. Sebaliknya tenaga kerja dengan usia masih muda dan energik diberikan tugas dan pekerjaan yang lebih berat dan risiko yang lebih besar. Deskripsinya antara lain:

- a) Kesesuaian usia dengan pekerjaan dan beban kerja.

7) Faktor Jenis Kelamin.

Untuk pekerjaan yang membutuhkan gerak fisik tertentu yang lebih cocok adalah tenaga kerja pria. Seperti satpam, waker, tukang kebun, pesuruh, sedangkan untuk pekerjaan sekretaris, loket pelayanan, kasir, penerima tamu, operator telepon yang lebih cocok adalah wanita. Deskripsinya antara lain:

- a) Kesesuaian jenis kelamin dengan pekerjaan.

Sementara itu dikutip dari Tohardi (2014:221), dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan hal-hal beberapa indikator penempatan sebagai berikut:

1) Pendidikan.

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang ditetapkan oleh perusahaan meliputi:

- a) Pendidikan yang disyaratkan.
- b) Pendidikan alternatif.

2) Pengetahuan kerja.

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

3) Keterampilan kerja.

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu:

- a) Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
- b) Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain lain.
- c) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

4) Pengalaman kerja.

Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk:

- a) Pekerjaan yang harus ditempatkan.
- b) Lamanya melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator penempatan karyawan dalam penelitian ini adalah latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, sikap, usia, dan jenis kelamin.

3. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Tirtahardja dan Sulo (2015:263) menyatakan bahwa “pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi produktivitas kerja”.

Pengertian pendidikan menurut instruksi Presiden No. 15 Tahun 2003 (dalam Sedarmayanti, 2012:32) “pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia jasmani dan rohani, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur”. Sesuai dengan Undang-Undang republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 (dalam Sedarmayanti, 2012:33) Tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa

“pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia jasmani dan rohani, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur.

b. Jalur Pendidikan

Sistem pendidikan nasional, jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, non-formal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Tirtahardja dan Sulo (2015:264) menyatakan bahwa jalur pendidikan adalah sebagai berikut:

- 1) Jalur pendidikan sekolah (formal): Jalur pendidikan sekolah adalah pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan (pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi). Sifat jalur pendidikan ini adalah formal, yang diatur berdasarkan ketentuan pemerintah, dan mempunyai keseragaman pola yang bersifat nasional.

- 2) Jalur pendidikan luar sekolah (non-formal): Jalur pendidikan luar sekolah adalah pendidikan yang bersifat kemasyarakatan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak berjenjang dan tidak berkesinambungan. Pendidikan luar sekolah memberikan kemungkinan perkembangan sosial yang dapat dimanfaatkan oleh anggota masyarakat untuk mengembangkan dirinya dan membangun masyarakatnya. Sifat dari pendidikan luar sekolah adalah tidak formal dalam artian tidak ada keseragaman pola yang bersifat nasional.
- 3) Jalur pendidikan informal: Jalur pendidikan informal adalah melalui pendidikan yang diberikan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Jalur pendidikan informal ini berfungsi untuk menanamkan keyakinan agama, nilai budaya dan moral, serta keterampilan praktis.

c. Jenis Pendidikan

Sistem pendidikan nasional, jenis pendidikan mencakup pendidikan umum, kejuruan, akademik, profesi, vokasi, keagamaan dan khusus. Dalam Tirtaahardja dan Sulo (2005:268) menjelaskan mengenai jenis pendidikan yang diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pendidikan umum: pendidikan yang mengutamakan perluasan pengetahuan dan keterampilan peserta didik dengan pengkhususan yang diwujudkan pada tingkat-tingkat akhir masa pendidikan.

- 2) Pendidikan kejurusan: pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja pada bidang pekerjaan tertentu.
- 3) Pendidikan akademik: pendidikan tinggi program sarjana dan pascasarjana yang diarahkan untuk penguasaan disiplin ilmu pengetahuan tertentu.
- 4) Pendidikan kedinasan (profesi): pendidikan khusus yang diselenggarakan untuk meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan tugas kedinasan bagi pegawai atau calon pegawai suatu departemen pemerintah atau lembaga pemerintah non-departemen.
- 5) Pendidikan vokasi: pendidikan tinggi yang berfungsi untuk mempersiapkan peserta didik memiliki pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu.
- 6) Pendidikan keagamaan: pendidikan khusus yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat melaksanakan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan khusus tentang ajaran agama.
- 7) Pendidikan khusus: pendidikan untuk peserta didik yang memiliki kelainan atau kecerdasan luar biasa, diselenggarakan berupa satuan pendidikan khusus pada tingkat pendidikan dasar dan menengah.

d. Jenjang Pendidikan

Sistem pendidikan nasional, jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Dalam

Tirtaahardja dan Sulo (2005:264) menjelaskan mengenai jenjang pendidikan yang diuraikan sebagai berikut:

1) Pendidikan dasar.

Pendidikan dasar diselenggarakan untuk memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan, dan ketrampilan dasar, selain itu berfungsi mempersiapkan peserta didik yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti pendidikan menengah.

2) Pendidikan menengah.

Pendidikan menengah dalam hubungan ke bawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar, dan dalam hubungan ke atas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi ataupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan ini terdiri atas pendidikan umum, menengah kejuruan, menengah luar biasa, menengah kedinasan dan menengah keagamaan.

3) Pendidikan tinggi.

Pendidikan tinggi adalah kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi atau kesenian.

e. Fungsi Pendidikan

Sistem pendidikan nasional, pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban

bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sedarmayanti (2012:36) menyatakan bahwa “fungsi pendidikan terhadap masyarakat setidaknya ada dua bagian besar, yaitu fungsi preserveratif dan fungsi direktif. Fungsi preserveratif dilakukan dengan melestarikan tata sosial dan tata nilai yang ada dalam masyarakat, sedangkan fungsi direktif dilakukan oleh pendidikan sebagai agen pembaharuan sosial sehingga dapat mengantisipasi masa depan”. Selain itu pendidikan mempunyai fungsi:

- 1) Menyiapkan sebagai manusia.
- 2) Menyiapkan tenaga kerja, dan
- 3) Menyiapkan warga negara yang baik.

Dituliskan dalam fungsi pendidikan adalah menyiapkan tenaga kerja. Hal ini dapat dimengerti karena dalam hidup manusia pasti harus memiliki dan melakukan suatu karya demi berjalannya kehidupan. Untuk dapat berkarya maupun bekerja, maka manusia tersebut haruslah dipersiapkan. Penyiapan manusia untuk menjadi tenaga kerja dilakukan melalui pendidikan baik itu di sekolah maupun di luar sekolah.

f. Faktor Pendidikan

Faktor yang mempengaruhi pendidikan adalah sebagai berikut:

1) Ideologi.

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

2) Sosial Ekonomi.

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

3) Sosial Budaya.

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

4) Perkembangan IPTEK.

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

5) Psikologi.

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

g. Indikator Pendidikan

Latar belakang pendidikan dengan prestasi akademisi yang diraihinya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Indikatornya antara lain:

- 1) Kesesuaian dengan latar belakang pendidikan: hal ini menjadi acuan dasar dalam penempatan karyawan. Sebab dengan adanya kesesuaian latar belakang pendidikan, karyawan akan memiliki keterampilan dalam bekerja sehingga perusahaan tidak membutuhkan waktu lama untuk *men-training* karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.
- 2) Pendidikan alternatif: hal ini menjadi pendidikan tambahan yang tertentu untuk dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya. Misal dalam pemindahan posisi jabatan, akan dilakukan edukasi terlebih dahulu agar karyawan dapat memahami tanggung jawab yang baru.

4. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya. Berdasarkan pengertian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan

dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu. Tohardi (2014:232) menyatakan bahwa “pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Selain itu, pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang”.

Sedangkan Yuniarsih & Suwatno (2013:88) menyatakan bahwa “pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik”. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berfikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Selain itu, pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang.

b. Faktor Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dalam suatu perusahaan yang begitu penting, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi

pengalaman kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil.

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Waktu: semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
- 2) Frekuensi: semakin sering seseorang melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
- 3) Jenis tugas: semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umurnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
- 4) Penerapan: semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
- 5) Hasil: seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Menurut Tohardi (2014:235) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang (karyawan) adalah:

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan dan pengalaman kerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

- 3) Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.
- 6) Kesehatan, tenaga dan stamina, untuk melihat kemampuan fisik seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan.

c. Indikator Pengalaman Kerja

Tohardi (2014:238) menyatakan bahwa indikator pengalaman kerja, yaitu:

- 1) Lama waktu atau masa kerja: lama waktu yang telah ditempuh seseorang (karyawan) dalam memahami tugas dalam suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki: kemampuan memahami dan menerapkan informasi pada pekerjaan yang sedang dilaksanakannya. Sedangkan keterampilan merupakan kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan: tingkat penguasaan seseorang (karyawan) dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

5. Kesehatan Kerja (Fisik dan Mental)

a. Pengertian Kesehatan Kerja

Kondisi kesehatan pekerja haruslah menjadi perhatian karena pekerja adalah penggerak atau aset perusahaan konstruksi. Jadi kondisi fisik serta mental harus maksimal dan sehat agar tidak mengganggu proses kerja. ILO atau WHO menyatakan bahwa kesehatan kerja adalah suatu upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan derajat kesejahteraan fisik, mental dan sosial yang setinggi-tingginya bagi pekerja di semua jabatan, pencegahan penyimpangan kesehatan diantara pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan; perlindungan pekerja dalam pekerjaannya dari risiko akibat faktor yang merugikan kesehatan, penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang diadaptasikan dengan kapabilitas fisiologi dan psikologi; dan diringkaskan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada jabatannya.

Wahyudi (2011:73) menyatakan bahwa “kesehatan kerja adalah suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan karena program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja atau luar teman sekerja”. Bekerja dengan lingkungan yang lebih nyaman dan menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama dan meningkatkan kinerja lebih baik lagi. Tarkawa (2014:52) menyatakan bahwa “kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah

individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas”. Kesehatan kerja berguna sebagai salah satu upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya.

Mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, melindungi pekerja dari faktor risiko pekerjaan yang merugikan kesehatan, penempatan pemeliharaan pekerja dalam lingkungan kerja disesuaikan dengan kapabilitas fisiologi, psikologinya, dan disimpulkan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kesehatan kerja adalah suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan karena program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit.

b. Tujuan Kesehatan Kerja

Tujuan kesehatan kerja menurut Tarkawa (2014:58) yaitu:

- 1) Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja setinggi-tingginya baik fisik, mental dan sosial di semua lapangan kerja.
- 2) Mencegah timbulnya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- 3) Melindungi tenaga kerja dari bahaya kesehatan yang ditimbulkan akibat pekerjaan.

- 4) Menempatkan tenaga kerja pada lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisik, tubuh, mental psikologis tenaga kerja yang bersangkutan.

c. Jenis Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja menurut Flippo, (dalam Mutiara, 2012:113), kesehatan kerja di bagi menjadi dua jenis, yaitu:

1) *Physical Health.*

- a) *Preplacement physical examinations* (pemeriksaan jasmani pra-penempatan).
- b) *Periodic physical examinations for all key personnel* (pemeriksaan jasmani secara berkala untuk personalia).
- c) *Voluntary periodic physical examinations for all key personnel* (pemeriksaan jasmani secara berkala secara sukarela untuk personalia).
- d) *well-equipped and staffed medical dispensary* (klinik medis yang mempunyai staf dan perlengkapan yang baik).
- e) *Availability of trained industrial hygienists and medical personnel* (tersedianya personalia medis dan ahli hygiene industry yang terlatih).
- f) *Systematic and preventive attention devoyed to industrial stresses and strains* (perhatikan yang sistematis dan preventif yang dicurahkan pada tekanan dan ketegangan industrial).

g) *Periodic and systematic inspections of provisions for propersanitation* (pemeriksaan-pemeriksaan berkala dan sistematis atas ketentuan untuk sanitasi yang tepat).

2) *Mental Health.*

a) *Availability of psychiatric specialist and instructions* (tersedianya penyuluhan kejiwaan dan psikiater).

b) *Cooperation with outside psychiatric specialist and instructions* (kerja sama dengan spesialis dan lembaga-lembaga psikiater dari luar organisasi).

c) *Education of company personnel concerning the nature and importance of the mental health problem* (pendidikan personalia perusahaan sehubungan dengan hakikat dan pentingnya masalah kesehatan mental).

d) *Development and maintenance of aproper human relations program* (pengembangan dan pemeliharaan program hubungan kemanusiaan yang tepat).

d. Karakteristik Kesehatan Mental

Dalam hal ini kesehatan merujuk pada pengembangan dan aplikasi seperangkat prinsip-prinsip praktis yang diarahkan kepada pencapaian dan pemeliharaan unsur psikologis dan pencegahan dari kemungkinan timbulnya penyakit dan kerusakan mental. Menurut Mutiara (2012:115) terdapat empat (4) karakteristik pribadi yang kesehatannya juga dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Fisik: yaitu dapat dijelaskan melalui pengembangannya normal, berfungsi untuk melakukan tugas-tugasnya, sehat serta tidak sakit-sakitan.
- 2) Psikis: yaitu respek terhadap diri sendiri dan orang lain, memiliki *insight* dan rasa humor, memiliki respons emosional yang wajar, mampu berpikir realistis dan objektif, terhindar dari gangguan-gangguan psikologis, bersifat kreatif dan inovatif, bersifat terbuka dan fleksibel, tidak defensif dan memiliki perasaan bebas untuk memilih, menyatakan pendapat dan bertindak.
- 3) Sosial: yaitu memiliki perasaan empati dan rasa kasih sayang (*affection*) terhadap orang lain, serta senang untuk memberikan pertolongan kepada orang-orang yang memerlukan pertolongan (sikap altruistik), mampu berhubungan dengan orang lain secara sehat, penuh cinta kasih dan persahabatan dan bersifat toleran dan mau menerima tanpa memandang kelas sosial, tingkat pendidikan, politik, agama, suku, ras, atau warna kulit.
- 4) Moral-religius, yaitu beriman kepada Tuhan, dan taat mengamalkan ajaran-Nya, jujur, amanah (bertanggung jawab), dan ikhlas dalam beramal. Uraian di atas, menunjukkan ciri-ciri mental yang sehat, sedangkan yang tidak sehat cirinya antara lain perasaan tidak nyaman (*inadequacy*), perasaan tidak aman (*insecurity*), kurang memiliki rasa percaya diri (*self-confidence*), kurang memahami diri (*self-understanding*), kurang mendapat kepuasan dalam berhubungan sosial, ketidakmatangan emosi,

kepribadiannya terganggu, mengalami patologi dalam struktur sistem syaraf. (Mutiara, 2012:120).

e. Faktor Kesehatan Kerja

Tarkawa (2014:61) menyatakan bahwa “risiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik”. Adapun faktor-faktor dari kesehatan kerja adalah:

1) Lingkungan kerja secara medis.

Sarana dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal seperti; kebersihan lingkungan kerja, suhu udara dan ventilasi ditempat kerja, serta sistem pembuangan sampah dan limbah industri.

2) Sarana kesehatan tenaga kerja.

Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya dapat di lihat dari; penyedia air bersih, sarana olahraga dan kesempatan rekreasi, sarana kamar mandi dan WC., pemeliharaan kesehatan tenaga kerja.

3) Sarana pemeliharaan kesehatan kerja.

Dapat dilihat dari; pemeliharaan makanan yang bergizi, pelayanan kesehatan tenaga kerja, pemeriksaan kesehatan tenaga kerja.

f. Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Tarkawa (2014:58) indikator kesehatan kerja terdiri dari:

1) Keadaan dan kondisi karyawan.

Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang dapat mendorong meningkatkan kinerja dan aktifitas dalam bekerja.

2) Bekerja sesuai waktu yang ditentukan.

Bekerja sesuai dengan waktu yang sudah tentukan oleh perusahaan akan mengurangi tingkat kejenuhan dan rasa bosan karyawan, dan tentunya hal ini akan membuat karyawan terhindar dari stres kerja.

3) Perlindungan karyawan.

Perlindungan karyawan adalah fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

6. Status Pernikahan atau Perkawinan

a. Pengertian Pernikahan atau Perkawinan

Secara umum, Atabik & Mudhiah (2014:96) menyatakan bahwa “pernikahan atau perkawinan adalah ikatan lahir batin antara laki-laki dan perempuan menjadi suami istri, yang ditujukan untuk membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan sejahtera berdasarkan pada Ketuhanan yang Maha Esa”. Sedangkan Yuliadi (2011:131) menjelaskan bahwa “pernikahan sebagai ikatan sakral antara laki-laki dan perempuan untuk membentuk rumah tangga yang dari ikatan tersebut menimbulkan hubungan timbal balik baik secara psikologis, material,

sosial dan intelektual atau dianggap hubungan timbal balik antara suami istri secara psikologis, material, sosial, dan intelektual”.

Selain itu, Saidiyah & Julianto(2012:83) berpendapat bahwa “pernikahan adalah suatu ikatan antara laki-laki dan perempuan yang telah dewasa ataupun menginjak usia dewasa dalam ikatan yang sakral karena hubungan tersebut juga terikat secara agama”.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pernikahan atau perkawinan adalah sebagai ikatan sakral antara laki-laki dan perempuan untuk membentuk rumah tangga yang dari ikatan tersebut menimbulkan hubungan timbal balik baik secara psikologis, material, sosial dan intelektual.

b. Tujuan Pernikahan atau Perkawinan

Yuliadi (2011:135) menjelaskan bahwa “tujuan pernikahan adalah lebih dipandang sebagai cara untuk dapat memenuhi kebutuhan kemanusiaan antara laki-laki dan perempuan sehingga mewujudkan keluarga yang bahagia dengan dasar cinta dan kasih sayang untuk memperoleh keturunan yang sah dalam masyarakat sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam hukum yang berlaku”. Tujuan dari perkawinan adalah sebagai berikut:

- 1) Memperoleh keturunan yang sah yang akan melangsungkan keturunan serta mengembangkan suku bangsa manusia.
- 2) Memenuhi tuntutan naluri kemanusiaan.
- 3) Memelihara manusia dari kejahatan dan kerusakan.

- 4) Membentuk dan mengatur rumah tangga sebagai basis pertama terbentuknya masyarakat yang besar diatas dasar kecintaan dan kasih sayang.
- 5) Menumbuhkan kesungguhan mencari rezeki penghidupan yang besar dan memperbesar rasa tanggung jawab.
- 6) Menurut perundang-undangan tujuan pernikahan adalah untuk membentuk keluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Pernikahan yang dimaksud adalah pernikahan sesuai dengan agama yang dianut. Pernikahan erat kaitannya dengan agama/kerohanian, sehingga pernikahan bukan hanya memiliki unsur jasmani saja, namun juga mempunyai peranan yang penting. Kebahagiaan yang dimaksud merupakan kebahagiaan suami istri.

c. Jenis-Jenis Status Pernikahan atau Perkawinan

Saidiyah & Julianto (2012:87) menyatakan bahwa “status perkawinan merupakan status yang dimiliki seseorang sebagai penduduk negara yang digolongkan berdasarkan ikatan perkawinan”. Status perkawinan diakui oleh pemerintah Indonesia yang terbagi menjadi empat jenis status, yakni:

- 1) Belum kawin: Yakni status yang dimiliki oleh mereka yang belum pernah terikat Pernikahan.
- 2) Kawin: dalam konteks kependudukan negara Indonesia, status kawin diartikan sebagai status yang diberikan kepada mereka yang terikat dengan Pernikahan baik yang tinggal bersama

maupun berpisah yang dianggap sah secara hukum baik hukum adat, hukum negara dan hukum agama, maupun mereka yang tinggal bersama dan oleh masyarakat sekelilingnya dianggap sebagai suami istri.

- 3) Cerai Hidup: merupakan bagian dari mereka yang telah menikah dan berpisah dengan suami atau istri dan disahkan secara hukum negara, agama, dan hukum adat yang mana dari perpisahan tersebut belum terjadi pernikahan lagi.
- 4) Cerai Mati: yakni pasangan yang telah menikah dan berpisah karena suami atau istri meninggal dunia dan belum kawin lagi.

d. Faktor Penyesuaian Pernikahan atau Perkawinan

Kebahagiaan pernikahan dipengaruhi oleh beberapa faktor penyesuaian. Menurut Atabik & Mudhiah (2014:103), terdapat beberapa faktor penyesuaian yang dapat mempengaruhi kebahagiaan pernikahan antara lain sebagai berikut:

- 1) Penyesuaian Diri dengan Pasangan.

Penyesuaian diri dengan pasangan merupakan dasar terwujudnya kebahagiaan dalam pernikahan. Menjadi pasangan pastilah penyesuaian diri menjadi hal yang sulit mengingat kedua pasangan dibesarkan dari latar belakang yang berbeda. Konsep, nilai yang dianut, pemahaman tentang pasangan ideal, tujuan dan kebiasaan yang berbeda harus di diskusikan terlebih dahulu untuk mencapai kebahagiaan pernikahan.

2) Penyesuaian seksual.

Penyesuaian seksual memiliki peran penting dalam kebahagiaan pernikahan. Jika buruk dalam menyesuaikan diri dalam hubungan seksual, bisa menunculkan pertengkaran serta ketidak-bahagiaaan.

3) Penyesuaian keuangan.

Sebagai pasangan suami istri, perlu dilakukan penyesuaian terkait dengan keuangan yang dimiliki. Hal ini untuk mengantisipasi kejadian-kejadian tak terduga seperti PHK, atau kehamilan yang mengharuskan istri tidak bekerja, maupun kejadian lain. Dengan merencanakan antara kebutuhan dengan pendapatan, maka kejadian-kejadian tertentu dapat diantisipasi.

4) Penyesuaian dengan pihak keluarga.

Pernikahan tidak hanya menyartukan dua insan saja, namun juga menyatukan dua keluarga yang memiliki beragam perbedaan latar belakang, kehidupan sosial, serta pengalaman yang berbeda. Hal ini menjadikan seseorang yang telah menjadi suami istri harus mempelajari perbedaan tersebut agar mampu menyesuaikan diri dalam hubungan.

e. Indikator Status Perkawinan

Dalam status perkawinan, tenaga kerja wanita yang telah bersuami dan mempunyai anak perlu mendapat pertimbangan. Sebaiknya tenaga kerja tersebut tidak ditempatkan jauh dari tempat tinggal suaminya.

Yuliadi (2011:139) menyatakan bahwa indikatornya antara lain:

1) Jumlah tanggungan dengan upah yang diterima.

Hal ini menjadi pertimbangan yang penting pada karyawan yang sudah berkeluarga. Sebab, dengan jumlah upah yang cukup akan membuat karyawan merasa cukup untuk menanggung beban keluarga. Sebaliknya, jika upah yang diterima tidak mencukupi jumlah tanggungan tersebut, maka karyawan akan *resign* dan mencari yang lebih baik lagi.

2) Kesesuaian promosi jabatan dengan status perkawinan.

Hal ini membuat karyawan merasa dihargai dalam status pekerjaannya.

7. Sikap

a. Pengertian Sikap

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang diketahui sebagai sistem sosial dimana anggota-anggotanya berinteraksi, yang pada akhirnya akan melahirkan sikap. Banyaknya karyawan sebagai anggota yang dimiliki oleh suatu organisasi menyebabkan munculnya bermacam-macam sikap karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Gomes (2013:95) menyatakan bahwa “sikap kerja adalah pernyataan evaluatif, baik menguntungkan atau tidak menguntungkan yang mencerminkan bagaimana seseorang mengungkapkan perasaannya mengenai obyek pekerjaannya”. Bila seseorang mengatakan bahwa dirinya menyukai pekerjaannya, maka orang itu akan mengungkapkan sikapnya mengenai kerja. Seringkali dalam menghadapi obyek-obyek yang ada dalam pekerjaan, sikap kerja dapat bersifat positif atau negatif.

Selain itu, Komaruddin. (2012:61) menyatakan bahwa “sikap adalah cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan perilaku serta kondisi mental yang kompleks yang melibatkan keyakinan dan perasaan, serta disposisi untuk bertindak dengan cara tertentu”. Sedangkan Ramdhani (2012:81) menyatakan bahwa “sikap adalah kondisi mental dan netral yang diperoleh dari pengalaman, yang mengarahkan dan secara dinamis mempengaruhi respon-respon individu terhadap semua objek dan situasi yang terkait”. Sikap diperoleh dan dirubah melalui hasil belajar seseorang dengan lingkungannya, yaitu dimulai semenjak ia lahir sampai proses kehidupan berjalan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan sikap adalah cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan perilaku.

b. Komponen Sikap

Gomes (2013:98) Terdapat tiga komponen dalam sikap, yaitu:

- 1) Kognitif: Terdiri dari seluruh kognisi yang dimiliki seseorang mengenai objek sikap tertentu, fakta, pengetahuan, dan keyakinan tentang objek.
- 2) Afektif: Berhubungan dengan emosi atau perasaan (positif, negatif, suka tidak suka), yang menyertai sebuah ide.
- 3) Tingkah laku: Berhubungan dengan kecenderungan atau kesiapan untuk suatu tindakan.

c. Faktor yang Mempengaruhi Sikap

Ramdhani (2012:84) menyatakan bahwa “sikap dibentuk melalui proses tertentu, melalui kontak sosial terus menerus antara individu dengan individu lain di sekitarnya”. Terdapat dua (2) faktor yang mempengaruhi terbentuknya sikap adalah:

- 1) Faktor internal, yaitu faktor-faktor yang terdapat dalam diri orang yang bersangkutan, seperti selektivitas, yaitu memilih rangsang-rangsang mana yang akan didekati dan mana yang harus dihindari. Pilihan ini ditentukan oleh motif-motif dan kecenderungan-kecenderungan dalam diri seseorang. Karena harus memilih inilah kemudian orang menyusun sikap positif terhadap suatu hal dan membentuk sikap negatif terhadap hal lainnya.
- 2) Faktor eksternal, yaitu faktor yang berada di luar individu, yaitu:
 - a) Sifat objek yang dijadikan sifat.
 - b) Kewibawaan orang yang mengemukakan suatu sikap.
 - c) Sifat orang-orang atau kelompok yang mendukung sikap tersebut.
 - d) Media komunikasi yang digunakan dalam menyampaikan sikap.
 - e) Situasi pada saat sikap itu dibentuk.

d. Fungsi Sikap

Konsep sikap merupakan konsep sentral dalam psikologi sosial, sikap sering digunakan untuk meramalkan tingkah laku, baik tingkah laku perseorangan, tingkah laku kelompok, bahkan tingkah laku suatu bangsa atau negara. Ramdhani (2012:84) menyatakan bahwa “tingkah laku sebagian merupakan fungsi dari sikap”. Pernyataan ini harus

dimengerti secara hati-hati. Kata sebagian di sini mengandung arti bahwa ada hal-hal lain selain sikap yang ikut menentukan tingkah laku seseorang.

Terdapat dua fungsi penting dari sikap dalam kehidupan seseorang, yaitu:

- 1) Menyediakan dasar atau kerangka untuk menginterpretasi dunia dan memproses informasi-informasi baru.
- 2) Merupakan cara untuk mendapatkan dan mempertahankan identitas sosial.

e. Pembentukan Sikap

Sikap manusia berkembang bersamaan dengan perkembangan dirinya. Dalam kehidupan, seseorang selalu berkembang di tengah-tengah orang lain dan berkembang pula bersama-sama dengan orang lain. Di tengah hubungan antara individu dengan dunia sekitarnya; antara individu yang satu dengan individu lainnya sebagai sesama anggota suatu kolektivitas. Dalam interaksi sosial juga terjadi saling mempengaruhi antara individu yang satu dengan individu lainnya, melalui interaksi inilah sikap seseorang terbentuk.

Komaruddin (2012:66) Beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan sikap adalah sebagai berikut:

- 1) Pengalaman Pribadi.

Pengalaman dengan obyek sikap akan memberikan kesempatan kepada individu untuk memiliki pengetahuan dan tanggapan serta penghayatan atas obyek tersebut. Pengetahuan dan tanggapan

inilah yang kemudian menjadi salah satu unsur dalam komponen sikap seseorang.

2) Kebudayaan.

Kebudayaan masyarakat dimana seseorang hidup dan dibesarkan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam pembentukan sikap orang yang bersangkutan. Nilai-nilai dan norma-normanya kebudayaan telah memberikan arah bagi sikap yang sesuai terhadap berbagai masalah dalam kehidupan.

3) Orang lain yang dianggap penting.

Seseorang yang dianggap penting, yang istimewa, yang tak ingin dikecewakan, yang dibutuhkan persetujuannya, akan banyak mempengaruhi pembentukan sikap kita terhadap sesuatu. Orang yang biasanya dianggap penting bagi individu adalah orang tua, orang yang status sosialnya lebih tinggi, teman sebaya, teman dekat, guru, teman kerja, istri atau suami, dan lain-lain.

4) Media massa.

Informasi yang disampaikan oleh media massa, terselip pula pesan-pesan yang dapat membentuk opini seseorang. Adanya informasi baru mengenai suatu hal memberikan landasan kognitif bagi terbentuknya sikap terhadap hal tersebut. Sementara itu pesan-pesan sugestif yang menyertainya, apabila cukup kuat, maka akan memberi dasar afektif dalam menilai hal tersebut.

5) Institusi atau lembaga pendidikan dan lembaga agama.

Lembaga pendidikan dan lembaga agama mempunyai pengaruh dalam pembentukan sikap karena keduanya adalah yang meletakkan dasar pengertian konsep moral dalam diri individu. Konsep-konsep moral menentukan sistem kepercayaan seseorang tentang segala sesuatu. Ini merupakan unsur komponen kognitif yang sangat penting dalam sikap seseorang.

6) Emosi.

Kadang-kadang suatu sikap merupakan pernyataan yang didasari oleh emosi, yang berfungsi sebagai semacam penyaluran frustrasi atau pengalihan bentuk mekanisme pertahanan diri. Salah satu bentuk sikap yang didasari emosi ini adalah prasangka.

f. Indikator Sikap

Karyawan harus mampu bersikap baik pada hubungan sosial antara karyawan maupun dengan atasan. Sebab, dengan memahami cara bersikap akan memberikan kesan yang baik kepada atasan yang dapat mencerminkan sebagai karyawan baik dalam perusahaan.

Ramdhani (2012:86) menyatakan bahwa terdapat dua indikator sikap antara lain:

1) Bersikap dalam hubungan sosial antar karyawan maupun atasan.

Karyawan yang memiliki sikap sopan santun dalam berkomunikasi akan menjadi nilai tambah bagi rekan kerja dan pimpinan perusahaan. Sehingga mereka sangat senang bekerja

sama dengan seorang karyawan yang memiliki sikap berkomunikasi yang baik.

2) Bersikap dalam menggunakan peralatan kantor.

Karyawan yang dapat menjaga, merawat, dan menggunakan fasilitas kantor dengan baik, akan menumbuhkan rasa kepercayaan dari rekan kerja dan pimpinan perusahaan.

8. Usia

a. Pengertian Usia

Usia adalah satuan waktu yang mengukur keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati. Menurut Badan Pusat Statistik (2015:2) menyatakan bahwa “penduduk usia kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun ke atas”. Siswoyo (2015:83) menyatakan bahwa “Usia adalah rentang kehidupan yang diukur dengan tahun, masa awal dewasa adalah usia 18 tahun sampai 40 tahun, dewasa Madya adalah 41 sampai 60 tahun, sedangkan dewasa lanjut >60 tahun adalah lamanya hidup dalam tahun yang dihitung sejak dilahirkan”. Masa dewasa madya adalah menurunnya keterampilan fisik dan semakin besarnya tanggung jawab, selain itu masa ini merupakan masa ketika orang mencapai dan mempertahankan kepuasan dalam karirnya.

Sementara itu, Mathis dan Jackson (2012:120) menjelaskan bahwa “hubungan antara usia dan kinerja pekerjaan kemungkinan akan menjadi masalah yang lebih penting selama dekade mendatang”. Para pekerja yang lebih tua memiliki kualitas positif pada pekerjaan mereka, khususnya pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas. Usia sampai dengan 50 tahun adalah kelompok usia

yang paling sehat, paling tenang, paling bisa mengontrol diri, paling bisa bertanggung jawab. Untuk perkembangan karir dimulai sejak masa remaja, yaitu:

- 1) Mulai menentukan jenis pekerjaan yang cocok bagi dirinya.
- 2) Proses pendidikan yang dijalaninya.
- 3) Hal-hal yang disukai secara pribadi.
- 4) Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

b. Tahapan Pengembangan Karir Berdasarkan Usia

Siswoyo (2015:88) menyatakan bahwa terdapat tahapan-tahapan usia dalam perkembangan karir, yaitu:

- 1) Kristalisasi (14-18 tahun).

Keputusan tentang karir ditetapkan berdasarkan hal-hal yang disukai individu, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

- 2) Spesifikasi (18-20 tahun).

Mulai menjajaki tingkat pendidikan dan pengalaman yang dibutuhkan untuk mencapai pilihan karir yang diinginkan. Pada tahap ini seseorang dapat dikatakan produktif.

- 3) Implementasi (22-25 tahun).

Mencoba merasakan bekerja yang berdasarkan karir yang dipilih.

- 4) Stabilisasi (26-35 tahun).

Pekerjaan merupakan bagian dari kehidupannya.

- 5) Konsolidasi (36-40 tahun).

Mulai melakukan kompromi seperti masa jabatan, kenaikan gaji yang minim, para pekerja yang baru berusia muda dengan pendidikan yang tinggi.

6) Persiapan menuju pensiun (55 tahun).

Individu tidak lagi dikatakan sebagai seorang yang produktif karena ia cenderung berfokus pada masa pensiun yang akan dihadapi.

c. Indikator Usia

Mathis dan Jackson (2012:127) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator usia dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Usia Terhadap Tingkat Pengunduran diri: Semakin Tua maka tingkat pengunduran diri semakin rendah.
- 2) Usia Terhadap Tingkat Keabsenan: Semakin Tua maka tingkat keabsenan akan semakin rendah, namun tidak selalu demikian, karyawan tua mempunyai tingkat keabsenan dapat dihindari lebih rendah dibanding yang muda, namun karyawan tua mempunyai tingkat kemangkiran tak terhindarkan lebih lebih tinggi.
- 3) Usia Terhadap Produktivitas: sebagian berasumsi bahwa semakin bertambahnya usia maka produktivitas akan menurun, namun tidak kajian lain menyatakan bahwa antara usia dan kinerja tidak ada hubungan, sebab usia yang bertambah biasanya akan dapat ditutupi dengan pengalaman yang cukup lama.
- 4) Usia Terhadap Kepuasan Kerja: terdapat bermacam hasil penelitian, sebagian penelitian menunjukkan hubungan positif

antara bertambahnya usia dengan kepuasan kerja sampai pada umur 60 tahun, namun sebagian penelitian mencoba memisahkan antara karyawan profesional dengan non-profesional, bahwa karyawan yang profesional kepuasannya akan terus menerus meningkat seiring bertambahnya usia, dan karyawan yang non-profesional merosot selama usia setengah baya dan kemudian naik lagi pada tahun-tahun berikutnya.

9. Jenis Kelamin

a. Pengertian Jenis Kelamin

Siswanto (2012:57) menyatakan bahwa “jenis kelamin (*gender*) adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang itu dilahirkan”. Perbedaan biologis dan fungsi biologis laki-laki dan perempuan tidak dapat dipertukarkan diantara keduanya, dan fungsinya tetap dengan laki-laki dan perempuan yang ada di muka bumi.

Jenis kelamin (*gender*) menunjukkan pada perbedaan biologis dari laki-laki dan perempuan, dimana laki-laki memproduksi sperma, sementara perempuan menghasilkan sel telur dan secara biologis mampu untuk menstruasi, hamil dan menyusui. Perbedaan biologis dan fungsi biologis laki-laki dan perempuan tidak dapat dipertukarkan diantara keduanya, dan fungsinya tetap dengan laki-laki dan perempuan pada segala ras yang ada di muka bumi.

Simanjuntak (2013:40) menyatakan bahwa “tingkat partisipasi kerja laki-laki selalu lebih tinggi dari tingkat partisipasi kerja perempuan karena laki-laki dianggap sebagai pencari nafkah yang utama bagi

keluarga, sehingga bisa lebih selektif dalam bekerja dan lebih produktif”. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin adalah perbedaan mendasar antara laki-laki dan perempuan terutama secara biologis.

b. Pendekatan berdasarkan Jenis Kelamin

Siswanto (2012:58) juga menyatakan bahwa “terdapat dua pendekatan yang biasa digunakan untuk memberikan pendapat mengenai pengaruh *gender* terhadap perilaku etis maupun persepsi individu terhadap perilaku tidak etis, yaitu pendekatan struktural dan pendekatan sosialisasi”. Pendekatan struktural, menjelaskan bahwa perbedaan antara laki-laki dan perempuan disebabkan oleh sosialisasi awal terhadap pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan peran lainnya. Sosialisasi awal dipengaruhi oleh *reward* dan insentif yang diberikan kepada individu di dalam suatu profesi. Karena sifat dan pekerjaan yang sedang dijalani membentuk perilaku melalui sistem reward dan insentif, maka laki-laki dan perempuan akan merespon dan mengembangkan nilai etis dan moral secara sama dilingkungan pekerjaan yang sama. Dengan kata lain, pendekatan struktural memprediksi bahwa baik laki-laki maupun perempuan di dalam profesi tersebut akan memiliki perilaku etis yang sama.

Berbeda dengan pendekatan struktural, pendekatan sosialisasi *gender* menyatakan bahwa pria dan wanita membawa seperangkat nilai dan yang berbeda ke dalam suatu lingkungan kerja maupun ke dalam suatu lingkungan belajar. Perbedaan nilai dan sifat berdasarkan jenis kelamin

ini akan mempengaruhi pria dan wanita dalam membuat keputusan dan praktik. Para pria akan bersaing untuk mencapai kesuksesan dan lebih cenderung melanggar peraturan yang ada karena mereka memandang pencapaian prestasi sebagai suatu persaingan. Berkebalikan dengan pria yang mementingkan kesuksesan akhir atau *relative performance*, para wanita lebih mementingkan *self-performance*. Wanita akan lebih menitik beratkan pada pelaksanaan tugas dengan baik dan hubungan kerja yang harmonis, sehingga wanita akan lebih patuh terhadap peraturan yang ada dan mereka akan lebih kritis terhadap orang-orang yang melanggar peraturan tersebut.

c. Rasio Perbandingan Jumlah Perempuan dan Laki-laki di Indonesia

Menurut Badan Pusat Statistik (2015:8) “Rasio Jenis Kelamin (*Sex Ratio*) adalah perbandingan antara jumlah penduduk laki-laki dan jumlah penduduk perempuan di suatu daerah atau negara pada suatu waktu tertentu”. Untuk mengetahui rasio jenis kelamin menggunakan rumus:

$$SR = P_L / P_P \times 100$$

Keterangan:

SR = Sex Ratio (Rasio Jenis Kelamin)

P_L = Jumlah Penduduk Laki-laki

P_P = Jumlah Penduduk Perempuan (bps.go.id)

d. Indikator Jenis Kelamin

Sebuah perusahaan harus memperhatikan pentingnya faktor penempatan karyawan yang meliputi tentang jenis kelamin para karyawan. Untuk pekerjaan yang membutuhkan gerak fisik tertentu yang

lebih cocok adalah tenaga kerja pria. Seperti satpam, waker, tukang kebun, pesuruh. Sedangkan untuk pekerjaan sekretaris, loket pelayanan, kasir, penerima tamu, operator telepon yang lebih cocok adalah wanita.

Simanjuntak (2013:52) menyatakan bahwa indikator dari jenis kelamin antara lain:

- 1) Kesesuaian jenis kelamin dengan beban pekerjaan: kesanggupan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.
- 2) Kesesuaian jenis kelamin dengan jabatan: karyawan akan merasa lebih bersemangat dalam bekerja apabila jabatan yang diberikan sesuai dengan jenis kelamin para karyawan tersebut.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya.

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Mutoha Rofiq (2014)	Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan KPP Pratama Pare.	Tingkat Pendidikan (X1) Pengalaman (X2) Motivasi (X3)	Kinerja pegawai (Y)	<i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA)	Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Pare.
2	Darwis Agustriyana (2015)	Analisis faktor-faktor penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Hasanah Sentosa Depok.	Penempatan karyawan (X1)	Kepuasan Kerja (Y)	<i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA)	Penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan
3	Harry Purwanto (2014)	Analisis Pengaruh Sikap dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada MTsN Takeran Kabupaten Magetan.	Sikap (X1) Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	<i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA)	Sikap dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Ari Firnanda (2012)	Analisis faktor Penempatan Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru	Penempatan pegawai (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	<i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA)	Penempatan Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru dilakukan dengan cukup baik dinilai yang terdiri dari 3 indikator, yaitu, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan kondisi kesehatan.
5	David Harly (2015)	Analisis Pengaruh Usia dan Gender Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perawatan Pada PT. Mulia Bhakti Kahuripan.	Usia (X1) Gender (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	<i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA)	Penelitian ini menunjukkan bahwa usia dan gender secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Karyawan Bagian Perawatan Pada PT. Mulia Bhakti Kahuripan.
6	Mutiara Indah Ayu(2011)	Analisis Pengaruh Gender dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paragon <i>Technology and Innovation</i> Bandung	Gender (X1) Stres Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	<i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA)	Gender dan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ke halaman selanjutnya....

Sambungan tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya.

7	Mauliawati Fatimah(2013)	Analisis Pengaruh Usia, Status Pernikahan dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Karyawan.	Usia (X1) Status Pernikahan (X2) Jenis Kelamin (X3)	Produktivitas Karyawan (Y)	<i>Confirmatory Factor Analysis (CFA)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia, status pernikahan dan jenis kelamin secara bersama maupun sendiri-sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
8	Imanuela Sri Epriani (2013)	Analisis Penempatan Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tana Toraja.	Penempatan Pegawai (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	<i>Confirmatory Factor Analysis (CFA)</i>	Penempatan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Tana Toraja sudah baik ditinjau dari 4 dimensi yaitu, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kepribadian.

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

C. Kerangka Konseptual

Santoso (2015:78) mengatakan bahwa “kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktoryang telah diidentifikasi sebagai masalah penting”.

1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penempatan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan terdapat banyak faktor antara lain adalah pendidikan. Pendidikan diharapkan mampu memberikan jalan bagi karyawan guna mencapai kinerja yang lebih baik lagi. Tirtahardja dan Sulo (2015:263) menyatakan bahwa “pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana

yang ada sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi produktivitas kerja”.

Menurut Bedjo Siswanto (2011:73) menyatakan bahwa penempatan karyawan berdasarkan pendidikan terakhir seseorang dimaksudkan untuk menempatkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat. Sebab karyawan yang memiliki prestasi akademis tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, sebaliknya karyawan 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.

Dampak yang terjadi apabila dalam penempatan kerja pada suatu perusahaan tidak didasari dengan latar belakang pendidikan, maka karyawan akan kurang memahami dalam melakukan pekerjaannya dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengalaman kerja adalah salah satu faktor dalam penempatan kerja karyawan, karena pada dasarnya pengalaman kerja akan memudahkan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Siswoyo (2015:79) menjelaskan bahwa “pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik”.

Menurut Bedjo Siswanto (2011:74) menyatakan bahwa karyawan yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan pekerjaannya sebab karyawan hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relatif singkat. Sebaliknya karyawan yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandanginya, belum tentu mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat.

Karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang baik memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang. Hal ini akan menghasilkan kinerja kerja yang tinggi karena karyawan sudah terbiasa dengan pekerjaan tersebut.

3. Pengaruh Kesehatan Fisik dan Mental Terhadap Kinerja Karyawan.

Kondisi kesehatan karyawan haruslah menjadi perhatian agar tidak mengganggu proses pencapaian kerja. Mathias dan Jakson (2012:128) menyatakan bahwa “kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas”.

Menurut Bedjo Siswanto (2011:75) menyatakan bahwa penempatan karyawan pada suatu pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental karyawan yang bersangkutan. Kesehatan erat kaitannya dengan sumber daya manusia. Pekerjaan-pekerjaan yang berat dan berbahaya misalnya hanya mungkin dikerjakan oleh orang-orang yang mempunyai fisik sehat dan kuat, sedangkan sumber daya manusia yang fisiknya lemah dan berotak cerdas dapat ditempatkan pada bidang

administrasi, pembuatan konsep atau perhitungan-perhitungan yang memerlukan ketekunan luar biasa, namun faktor kesehatan ini masih perlu diperhatikan dalam penempatan mereka.

4. Pengaruh Status Perkawinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Yuliadi (2011:131) menjelaskan bahwa “pernikahan dianggap hubungan timbal balik antara suami istri secara psikologis, material, sosial, dan intelektual”.

Menurut Bedjo Siswanto (2011:76) menyatakan bahwa penempatan karyawan berdasarkan status perkawinan karyawan perlu menjadi bahan pertimbangan dalam penempatannya, karena banyak pekerjaan yang mempersyaratkan penerimaan karyawan yang belum menikah. Bagi karyawan yang sudah menikah apalagi yang mempunyai anak tentu penempatannya tidak seluas karyawan yang belum menikah. Oleh sebab itu banyak perusahaan mempunyai toleransi besar yang menempatkan kedua suami istri itu dalam satu kota atau dalam satu kantor. Hal ini dengan pertimbangan agar para karyawan yang bersangkutan dapat tenang bekerja.

5. Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja Karyawan.

Gomes (2013:95) menyatakan bahwa “sikap kerja adalah pernyataan evaluatif, baik menguntungkan atau tidak menguntungkan yang mencerminkan bagaimana seseorang mengungkapkan perasaannya mengenai obyek pekerjaannya”. Bila seseorang mengatakan bahwa dirinya menyukai pekerjaannya, maka orang itu akan mengungkapkan sikapnya

mengenai kerja. Seringkali dalam menghadapi obyek-obyek yang ada dalam pekerjaan, sikap kerja dapat bersifat positif atau negatif.

Menurut Bedjo Siswanto (2011:77) menyatakan bahwa dalam penempatan karyawan berdasarkan faktor sikap hendaknya menjadi pertimbangan bagi manajer SDM, karena hal tersebut akan berpengaruh secara langsung baik bagi individu dan perusahaan maupun terhadap masyarakat sebagai pengguna jasa dari perusahaan itu sendiri.

6. Pengaruh Usia Terhadap Kinerja Karyawan.

Mathis dan Jackson (2012:127) menjelaskan bahwa “hubungan antara usia dan kinerja pekerjaan kemungkinan akan menjadi masalah yang lebih penting selama dekade mendatang”. Para pekerja yang lebih tua memiliki kualitas positif pada pekerjaan mereka, khususnya pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas.

Menurut Bedjo Siswanto (2011:78) menyatakan bahwa penempatan karyawan berdasarkan usia perlu dilakukan untuk menghindari rendahnya kinerja kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan.

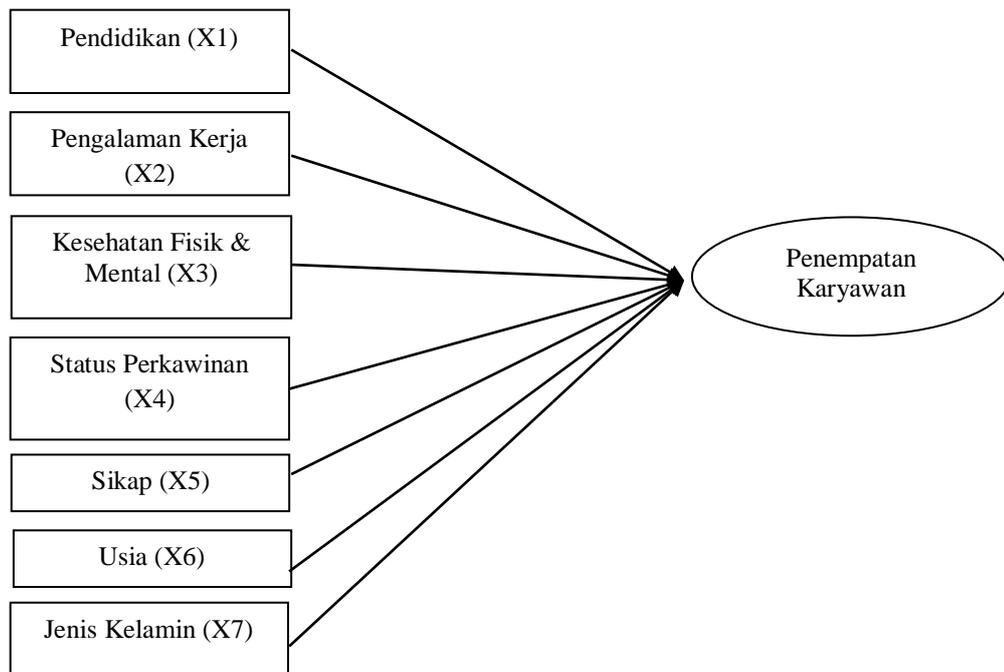
7. Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Karyawan.

Simanjuntak (2013:40) menyatakan bahwa “tingkat partisipasi kerja laki-laki selalu lebih tinggi dari tingkat partisipasi kerja perempuan karena laki-laki dianggap sebagai pencari nafkah yang utama bagi keluarga, sehingga bisa lebih selektif dalam bekerja dan lebih produktif”.

Menurut Bedjo Siswanto (2011:79) menyatakan bahwa jenis kelamin adalah aspek penting yang harus diperhatikan perusahaan untuk menyesuaikan penempatan karyawan. Sebab untuk pekerjaan yang

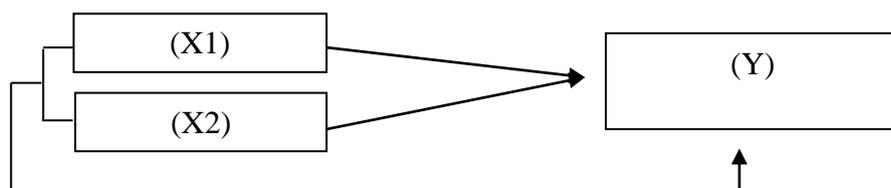
membutuhkan gerak fisik tertentu yang lebih cocok adalah tenaga kerja pria seperti satpam, waker, tukang kebun, pesuruh, sedangkan untuk pekerjaan sekretaris, loket pelayanan, kasir, penerima tamu, operator telepon yang lebih cocok adalah wanita.

Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel, yaitu sebagai berikut:



Gambar. 2.1. Kerangka Konseptual Sebelum Uji Faktor

Sumber: Data diolah peneliti, 2019



Gambar. 2.2. Kerangka Konseptual Setelah Uji Faktor

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh faktor-faktor penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Faktor yang diuji dalam variabel penempatan kerja (*variable independen*) penelitian ini yaitu: pendidikan, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, sikap, usia, dan jenis kelamin terhadap kinerja karyawan (*variabel dependen*). Variabel penempatan karyawan diduga mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.

D. Hipotesis

Santoso (2015:81) menyatakan bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Setelah hipotesis tersusun, peneliti mengujinya melalui penelitian, hipotesis disajikan hanya sebagai suatu pemecahan masalah yang sementara, dengan pengertian bahwa penelitian yang dilaksanakan tersebut dapat berakibat penolakan atau penerimaan hipotesis yang disajikan, maka hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah:

1. Hasil pengujian *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.
2. Hasil pengujian *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel penempatan karyawan (X1) dan kinerja karyawan (Y).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan yang beralamat di Jln. Ringroad Tanjung Sari Pasar 2, Tanjung Sari, Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara. 20133.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan mulai Januari 2019 sampai Juni 2019.

Tabel 3.1. Waktu Penelitian.

No	Jenis Kegiatan	Jan'19	Feb'19	Mar'19	Apr'19	Mei'19	Jun'19	Jul'19	Agt'19	Sept'19	Okt'19
1	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■									
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■				
3	Seminar Proposal							■	■		
4	Perbaikan Proposal/ Acc Proposal							■	■	■	
5	Pengolahan Data							■	■	■	■
6	Penyusunan Skripsi										
7	Bimbingan Skripsi										

Sumber: Data diolah peneliti, 2019.

C. Populasi, Sampel Penelitian, dan Jenis/Sumber Data

1. Populasi Penelitian

Santoso (2014:148) menyatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan yang berjumlah 52 orang karyawan.

2. Sampel Penelitian

Santoso (2014:149) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”. Desain sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Sehingga sample dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan yang berjumlah 52 orang karyawan yang terdiri dari:

Tabel 3.2. Jumlah Karyawan

No	Jabatan	Jumlah
1	Manager	1
2	Supervisor	1
3	Kepala Toko	10
4	Ass. Kepala Toko	10
5	Merchandiser	10
6	Kasir	10
7	Pramuniaga	10
	TOTAL	52

Sumber: Data Karyawan PT.Indomarco Prismatama Medan

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yang dikuantitatifkan yaitu berupa data jawaban responden dari kuisioner yang akan di tabulasi ke dalam bentuk angka-angka yang

akan diolah menggunakan program *software* SPSS 19 (*Statistic Product and Service Solution*)*version for windows*.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder.

1) Sumber Data Primer.

Yaitu data diperoleh secara langsung pada objek penelitian yaitu seluruh karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan dengan menyebarkan kuisioner yang masih harus diolah kembali untuk mendapatkan data yang akan digunakan.

2) Sumber Data Sekunder

Yaitu data-data berupa catatan, literatur, jurnal berkaitan dengan permasalahan dalam skripsi ini yang dikumpulkan melalui internet.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel bebas dari faktor penempatan karyawan, yaitu pendidikan, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, sikap, usia, dan jenis kelamin dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebagai (Y).

2. Definisi Operasional

a. Faktor Penempatan Karyawan

Faktor penempatan karyawan adalah aspek yang jadi pertimbangan dalam proses penarikan karyawan yang telah ditetapkan untuk mendapatkan karyawan yang tepat dan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam penelitian ini, faktor penempatan karyawan

meliputi, pendidikan, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, sikap, usia, dan jenis kelamin.

b. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan padanya. Kinerja karyawan dapat diketahui melalui kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 3.3. Batasan Definisi Operasional

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala Ukur
Pendidikan (X1)	Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. (Tirtahardja dan Sulo, 2015:263)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian dengan latar belakang pendidikan. 2. Pendidikan alternatif. (Tirtahardja dan Sulo, 2015:263) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempunyai pendidikan dasar yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. 2. Pendidikan tambahan yang tertentu untuk dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya 	Skala Likert
Pengalaman Kerja (X2)	Suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Tohardi (2014:232)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama waktu atau masa kerja. 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tohardi (2014:238) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memahami tugas dalam suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. 2. Memahami dan menerapkan informasi pada pekerjaan yang sedang dilaksanakannya 3. Tingkat penguasaan seseorang (karyawan) dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan pekerjaan 	Skala Likert
Kesehatan Fisik dan Mental (X3)	Kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas. Tarkawa (2014:52)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadaan dan kondisi karyawan. 2. Bekerja sesuai waktu yang ditentukan. 3. Perlindungan karyawan. Tarkawa (2014:58) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat mendorong meningkatkan kinerja dan aktifitas dalam bekerja. 2. Mengurangi tingkat kejenuhan dan rasa bosan karyawan. 3. Fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan. 	Skala Likert

Ke halaman selanjutnya...

Sambungan Tabel 3.3. Batasan Definisi Operasional.

Status Perkawinan (X4)	Sebagai ikatan sakral antara laki-laki dan perempuan untuk membentuk rumah tangga yang dari ikatan tersebut menimbulkan hubungan timbal balik baik secara psikologis, material, sosial dan intelektual. (Yuliadi, 2011:139)	1. Jumlah tanggungan dengan upah yang diterima. 2. Kesesuaian promosi jabatan dengan status perkawinan. (Yuliadi,2011:139)	1. Mencukupi kebutuhan tanggungan keluarga. 2. Memberikan semangat baru dalam bekerja.	Skala Likert
Sikap (X5)	Kondisi mental dan netral yang diperoleh dari pengalaman, yang mengarahkan dan secara dinamis mempengaruhi respon-respon individu terhadap semua objek dan situasi yang terkait. (Ramdhani, 2012:86)	1. Bersikap dalam hubungan sosial antar karyawan maupun atasan. 2. Bersikap dalam menggunakan peralatan kantor. (Ramdhani,2012:86)	1. Memahami cara bersikap akan memberikan kesan yang baik kepada atasan yang dapat mencerminkan sebagai karyawan baik dalam perusahaan. 2. Mampu menjaga sikap dalam menggunakan fasilitas kerja dari perusahaan karena atasan akan menilai bahwa karyawan tersebut memiliki tanggung jawab.	Skala Likert
Usia (X6)	Hubungan antara usia dan kinerja pekerjaan kemungkinan akan menjadi masalah yang lebih penting selama dekade mendatang. Para pekerja yang lebih tua memiliki kualitas positif pada pekerjaan mereka, khususnya pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas. (Mathis dan Jackson, 2012:127)	1. Usia Terhadap Tingkat Pengunduran diri. 2. Usia Terhadap Tingkat Keabsenan. 3. Usia Terhadap Produktivitas. 4. Usia Terhadap Kepuasan Kerja. (Mathis dan Jackson, 2012:127)	1. Semakin Tua maka tingkat pengunduran diri semakin rendah. 2. Menghindari tingkat keabsenan yang tak terhindarkan (rendah atau tinggi). 3. Semakin bertambahnya usia maka produktivitas akan menurun. 4. Kesesuaian usia dengan pekerjaan dan beban kerja	Skala Likert
Jenis Kelamin (X7)	Tingkat partisipasi kerja laki-laki selalu lebih tinggi dari tingkat partisipasi kerja perempuan karena laki-laki dianggap sebagai pencari nafkah yang utama bagi keluarga, sehingga bisa lebih selektif dalam bekerja dan lebih produktif. (Simanjuntak,2013:52)	1. Kesesuaian jenis kelamin dengan beban pekerjaan. 2. Kesesuaian jenis kelamin dengan jabatan. (Simanjuntak,2013:52)	1. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. 2. Lebih percaya diri dalam berkarir yang dapat memberikan semangat baru.	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. (Mahmudi,2015:119)	1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan Waktu (Mahmudi,2015:119)	1. Bekerja Sesuai Target, Standar dan Teliti. 2. Memahami tanggung jawab dan wewenang yang diemban. 3. Menyelesaikan tugas tepat waktu, Berangkat tepat waktu, dan Pulang tepat waktu.	Skala Likert

Sumber : Data diolah peneliti, 2019

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data primer dengan menggunakan :

1. Penelitian lapangan yaitu penelitian lanjutan yang dilakukan secara baik mendalam dengan cara mengamati secara langsung pada subjek penelitian. Survey lapangan terdiri dari :
 - a. Observasi (Pengamatan) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan tentang masalah penelitian secara langsung. Dalam hal ini mengenai evaluasi penempatan karyawan dan kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.
 - b. Wawancara (*Interview*) yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait, dalam hal ini adalah karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.
 - c. Dalam pertanyaan (*Quisioner*) adalah dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan dengan menggunakan *skala likert's* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel 3.4 Skala *Likert's*

Pernyataan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

2. Penelitian kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memeriksa atau melihat secara langsung dokumen, catatan-catatan, dan buku-buku yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Kualitas Data

Salah satu masalah dalam penelitian adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting sebab kesimpulan yang diambil hanya dapat dipercaya bila didasarkan pada data yang akurat. Untuk itu dalam penelitian ini perlu diketahui seberapa tinggi validitas dan reliabilitas alat ukur (*instrument*) yang digunakan.

a. Uji Validitas

Ghozali (2012:53) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu.

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada batasan minimal korelasi 0,30. Artinya suatu item dianggap valid jika skor total lebih besar dari 0,30.

b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2012:55) menyatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Butir pernyataan yang sudah dikatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka data dikatakan valid.
- 2) Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka data dikatakan tidak valid.

2. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Sudarmanto (2015:42) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Data distribusi normal dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dari pengambilan keputusan. Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas. Begitu pula sebaliknya jika data yang menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

Pengujian normalitas data menggunakan uji *kolmogorov-smirnov one sampel test* dengan rumus:

$$D = \frac{Max}{Fo(Xi) - SN(Xi)}$$

Dimana:

Fo (X) = Fungsi distribusi komulatif yang ditentukan.

SN (X) = Distribusi frekuensi komulatif yang diobservasi dari suatu sampel random dengan N observasi.

i = 1,2,...N

Probabilitas signifikan = > 0,05.

b. Uji Heteroskedastisitas

Sudarmanto (2015:48) menyatakan bahwa uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat adanya kasus heteroskedastisitas adalah dengan memerhatikan *plot* dari sebaran residual (*ZRESID) dan variabel yang diprediksikan (*ZPRED).

c. Uji Multikolinearitas

Sudarmanto (2015:50) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan membandingkan sebagai berikut:

- 1) $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas.
- 2) $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinearitas.

3. *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*

Selanjutnya dilakukan analisis faktor yang bertujuan untuk menemukan suatu cara meringkas informasi yang ada dalam variabel asli (awal) menjadi satu set dimensi baru atau *variate* (faktor) dengan rumus:

$$X_i = B_{i1}F_1 + B_{i2}F_2 + B_{i3}F_3 + \dots + V_{\mu i}$$

Dimana:

X_i = Variabel ke-i yang dibakukan

B_{ij} = Koefisien regresi parsial yang untuk variabel i pada *common factor* ke-j

F_j = *Common factor* ke-i

V_i = Koefisien regresi yang dibakukan untuk variabel ke-i pada faktor yang unik ke-i

μ_i = Faktor unik variabel ke-i

Kriteria pengujian: faktor dinyatakan merupakan faktor dominan apabila memiliki koefisien komponen matrix $\geq 0,5$.

Khusus untuk Analisis Faktor, sejumlah asumsi berikut harus dipenuhi (Santoso, 2015:85):

- a. Korelasi antarvariabel Independen: Besar korelasi atau korelasi antar independen variabel harus cukup kuat, misalnya di atas 0,5.
- b. Korelasi Parsial: Besar korelasi parsial, korelasi antar dua variabel dengan menganggap tetap variabel yang lain, justru harus kecil. Pada SPSS deteksi terhadap korelasi parsial diberikan lewat pilihan *Anti-Image Correlation*.
- c. Pengujian seluruh matriks korelasi (korelasi antar variabel): diukur dengan besaran *Bartlett Test of Sphericity* atau *Measure Sampling Adequacy* (MSA). Pengujian ini mengharuskan adanya korelasi yang signifikan di antara paling sedikit beberapa variabel.
- d. Pada beberapa kasus, asumsi Normalitas dari variabel-variabel atau faktor yang terjadi sebaiknya dipenuhi.

4. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menjawab permasalahan pertama yaitu guna menganalisis pengaruh faktor latar belakang pendidikan,

pengalaman kerja, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, sikap, usia, dan jenis kelamin terhadap kinerja karyawan. Secara matematis dapat diformulasikan sebagai berikut (Santoso, 2015:89):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1=Latar Belakang Pendidikan

X2= Pengalaman Kerja

X3= Kesehatan Fisik dan Mental

X4= Status Perkawinan

X5= Sikap

X6= Usia

X7= Jenis Kelamin

b₁.b₇=Koefisien Regresi

e = *error term*

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Uji t

Sugiyono (2015:38) menyatakan bahwa pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variable dependen. Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) H₀ : β_i= 0, artinya variabel penempatan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) H₁ : β_i≠ 0, artinya variabel penempatan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₀ diterima jika – Sig > pada α = 5%

H₁ diterima jika – Sig < pada α = 5%

b. Uji F

Sugiyono (2015:39) uji ini bertujuan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya variabel penempatan karyawan tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) $H_1 : \beta_1 \neq 0$, artinya variabel penempatan karyawan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2012:61) menyatakan bahwa Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi *adjusted* R^2 yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan *varians* atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Rumus dari uji koefisien determinasi, yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien harus < 1 , menjelaskan hubungan variabel bebas X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel Y dimana nilai tersebut menjelaskan hubungan tersebut.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan

Indomaret merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas outlet atau toko penjualan kurang dari 200 m². Dikelola oleh PT Indomarco Prismatama, cikal bakal pembukaan Indomaret di Kalimantan dan toko pertama dibuka di Ancol, Jakarta Utara. Pada Tahun 1997 perusahaan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama di Indonesia, setelah Indomaret teruji dengan lebih dari 230 gerai. Pada Mei 2003 Indomaret meraih penghargaan “Perusahaan Waralaba 2003” dari Presiden Megawati Soekarnoputri. Hingga Juli 2009 Indomaret mencapai 3531 gerai. Dari total itu 1998 gerai adalah milik sendiri dan sisanya 1533 gerai waralaba milik masyarakat, yang tersebar di kota-kota di Jabotabek, Jawa Barat, Jawa Timur, Jawa Tengah, Jogjakarta, Bali dan Pulau Sumatera. Keberadaan Indomaret diperkuat oleh anak perusahaan di bawah bendera grup INTRACO, yaitu Indogrosir, BSD Plaza dan Charmant.

Dengan banyak dibukanya outlet indomaret yang tersebar banyak diwilayah hampir diseluruh indonesia, tentu saja membuka peluang kerja atau dapat membantu program pemerintah dalam mengentaskan pengangguran dengan cara bisa mendaftar atau menjadi karyawan PT. Indomarco Prismatama dengan melakukan beberapa seleksi dan pelatihan.

b. Visi, Motto, dan Budaya Perusahaan

1) Visi Perusahaan:

Menjadi aset nasional dalam bentuk jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan global.

2) Motto Perusahaan:

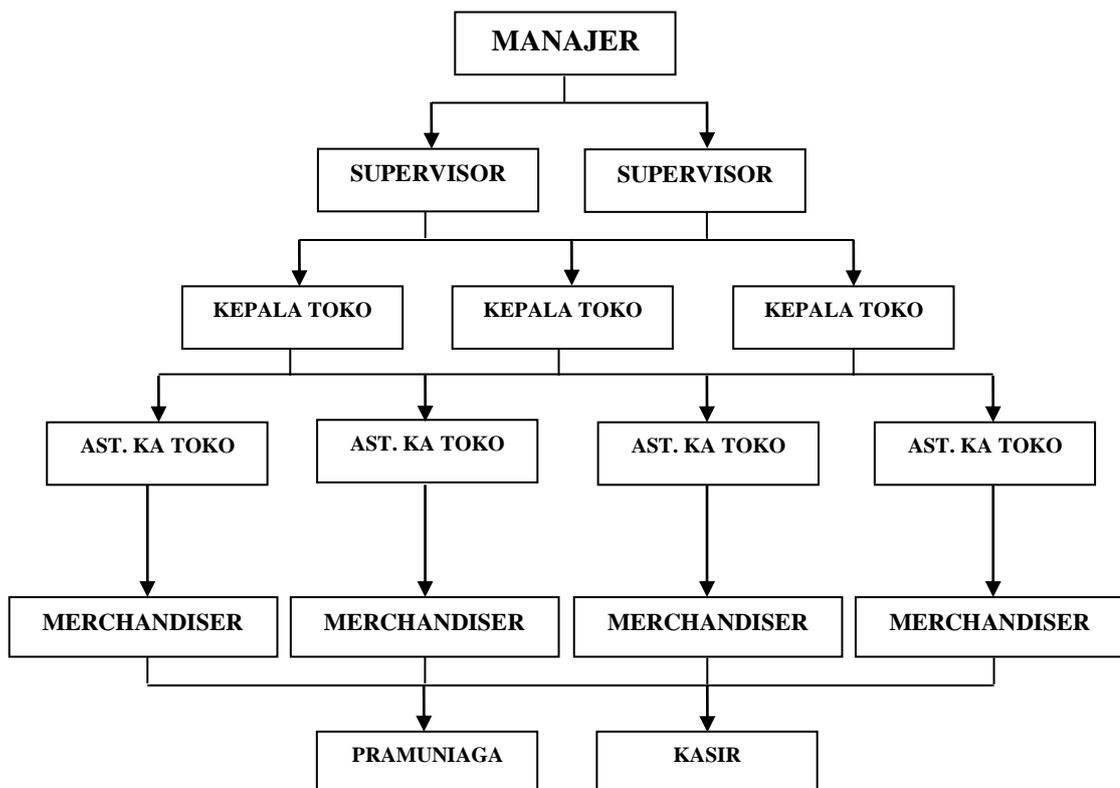
Mudah dan Hemat.

3) Budaya Perusahaan:

Menjunjung tinggi nilai kejujuran, kebenaran, keadilan, kerja sama, dan kemajuan melalui inovasi yang ekonomis serta mengutamakan kepuasan konsumen.

2. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Indomarco Prismatama



Sumber: PT. Indomarco Prismatama (2019)

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 52 karyawan yang dijadikan sebagai responden diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
JenisKelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	29	55,8	55,8	55,8
Valid Perempuan	23	44,2	44,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)

Dari Tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan adalah laki-laki mencapai 29 orang atau 55,8% dan sisanya adalah perempuan mencapai 23 orang atau 44,2%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-30	27	51,9	51,9	51,9
Valid 31-40	18	34,6	34,6	86,5
41-50	7	13,5	13,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)

Dari Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa responden usia 21-30 tahun mencapai 27 orang atau 51,9%, responden usia 31-40 tahun mencapai 18 orang atau 34,6%, dan responden usia 41-50 tahun mencapai 7 orang atau 13,5%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/SMK	24	46,2	46,2	46,2
D3	15	28,8	28,8	75,0
S1	13	25,0	25,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2019)

Dari Tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa untuk karyawan yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 24 orang atau 46,2%, untuk karyawan yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 15 orang atau 28,8%, dan untuk karyawan yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 13 orang atau 25,0%.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 52 orang.

Tabel 4.4 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No.	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2015)

a. Variabel X_1 (Pendidikan)

Variabel pendidikan (X_1) dibentuk oleh 2 (dua) indikator yang terdiri dari kesesuaian dengan latar belakang pendidikan (X_{1-1}) dan pendidikan alternatif (X_{1-2}). Berikut tanggapan responden untuk masing-masing pernyataan dari variabel pendidikan (X_1) secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Penilaian Responden Terhadap Indikator (X₁₋₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki		Karyawan dapat memahami pekerjaan yang diberikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	4	7,7	1	1,9
Kurang Setuju	2	3,8	13	25,0
Setuju	26	50,0	20	38,5
Sangat Setuju	20	38,5	18	34,6
Total	52	100,0	52	100,0
<i>Mean</i>	4,19		4,06	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 indikator (X₁₋₁) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, sebanyak 26 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,06. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan sudah baik.
- 2) Untuk item karyawan dapat memahami pekerjaan yang diberikan, sebanyak 20 responden (38,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,67. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan sudah baik.

Tabel 4.6
Penilaian Responden Terhadap Indikator (X₁₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mengikuti pelatihan kerja guna meningkatkan kualitas dan kemampuan kinerja		Perusahaan memberikan pelatihan terlebih dahulu bila ada karyawan yang dimutasi ke divisi lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	5	9,6	7	13,5
Kurang Setuju	13	25,0	12	23,1
Setuju	24	46,2	24	46,2
Sangat Setuju	10	19,2	9	17,3
Total	52	100,0	52	100,0
<i>Mean</i>	3,75		3,67	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 indikator (X_{1-2}) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan mengikuti pelatihan kerja guna meningkatkan kualitas dan kemampuan kinerja, sebanyak 24 responden (46,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,75. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.
- 2) Untuk item perusahaan memberikan pelatihan terlebih dahulu bila ada karyawan yang dimutasi ke divisi lain, sebanyak 24 responden (46,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,67. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.

b. Variabel X_2 (Pengalaman Kerja)

Variabel pengalaman kerja (X_2) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari lama waktu atau masa kerja (X_{2-1}), tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki (X_{2-2}), dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (X_{2-3}). Berikut tanggapan responden untuk masing-masing pernyataan dari variabel pengalaman kerja (X_2) secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{2-1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Bekerja di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan merupakan pengalaman kerja pertama bagi karyawan		Pengalaman bekerja di perusahaan lain selama kurang dari 5 tahun mampu menambah pengalaman karyawan untuk bekerja di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	1	1,9	5	9,6
Kurang Setuju	12	23,1	13	25,0
Setuju	34	65,4	24	46,2
Sangat Setuju	5	9,6	10	19,2
Total	52	100,0	52	100,0
<i>Mean</i>	3,83		3,75	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 indikator pengalaman kerja (X_{2-1}) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item bekerja di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan merupakan pengalaman kerja pertama bagi karyawan, sebanyak 34 responden (65,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,83. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.
- 2) Untuk item pengalaman bekerja di perusahaan lain selama kurang dari 5 tahun mampu menambah pengalaman karyawan untuk bekerja di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan, sebanyak 24 responden (46,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,75. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.

Tabel 4.8
Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{2-2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan keterampilan dan pengalaman yang di miliki		Karyawan berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun terhadap pelanggan maupun sesama karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	2	3,8	4	7,7
Kurang Setuju	15	28,8	2	3,8
Setuju	20	38,5	26	50,0
Sangat Setuju	15	28,8	20	38,5
Total	52	100,0	52	100,0
<i>Mean</i>	3,92		4,19	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 indikator pengalaman kerja (X_{2-2}) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan keterampilan dan pengalaman yang di miliki, sebanyak 20 responden (38,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,90. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.

- 2) Untuk item karyawan berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun terhadap pelanggan maupun sesama karyawan, sebanyak 26 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,83. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan sudah baik.

Tabel 4.9
Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan		Karyawan mampu mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	2	3,8	0	0
Kurang Setuju	13	25,0	14	26,9
Setuju	25	48,1	29	55,8
Sangat Setuju	12	23,1	9	17,3
Total	52	100,0	52	100,0
<i>Mean</i>	3,90		3,90	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 indikator pengalaman kerja (X_{2.3}) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan, sebanyak 25 responden (48,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,90. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.
- 2) Untuk item karyawan mampu mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi dengan baik, sebanyak 29 responden (55,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,90. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.

c. Variabel X₃ (Kesehatan Fisik dan Mental)

Variabel kesehatan fisik dan mental (X₃) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari keadaan dan kondisi karyawan (X₃₋₁), bekerja sesuai waktu yang ditentukan (X₃₋₂), dan perlindungan karyawan (X₃₋₃). Berikut tanggapan responden untuk masing-masing pernyataan dari variabel kesehatan fisik dan mental (X₃) secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Penilaian Responden Terhadap Indikator (X₃₋₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik		Karyawan mengerjakan pekerjaan yang dapat membahayakan keselamatan diri	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	2	3,8	3	5,8
Kurang Setuju	13	25,0	13	25,0
Setuju	32	61,5	28	53,8
Sangat Setuju	5	9,6	8	15,4
Total	52	100,0	52	100,0
<i>Mean</i>	3,77		3,79	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 indikator pengalaman kerja (X₃₋₁) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sebanyak 32 responden (61,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,77. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.
- 2) Untuk item karyawan mengerjakan pekerjaan yang dapat membahayakan keselamatan diri, sebanyak 28 responden (53,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,79. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.

Tabel 4.11
Penilaian Responden Terhadap Indikator (X₃₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang diberikan oleh pimpinan		Karyawan selalu bekerja sesuai perintah pimpinan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	4	7,7	0	0
Kurang Setuju	13	25,0	13	25,0
Setuju	25	48,1	25	48,1
Sangat Setuju	10	19,2	14	26,9
Total	52	100,0	52	100,0
<i>Mean</i>	3,79		4,02	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 indikator pengalaman kerja (X₃₋₂) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang diberikan oleh pimpinan, sebanyak 25 responden (48,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,79. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismaatama Cabang Medan cukup baik.
- 2) Untuk item karyawan selalu bekerja sesuai perintah pimpinan, sebanyak 25 responden (48,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,02. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismaatama Cabang Medan sudah baik.

Tabel 4.12
Penilaian Responden Terhadap Indikator (X₃₋₃)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan kerja		Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	4	7,7	2	3,8
Kurang Setuju	4	7,7	14	26,9
Setuju	24	46,2	20	38,5
Sangat Setuju	20	38,5	16	30,8
Total	52	100,0	52	100,0
<i>Mean</i>	4,15		3,96	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 indikator pengalaman kerja (X_{3-3}) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan kerja, sebanyak 24 responden (46,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,15. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan sudah baik.
- 2) Untuk item perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan, sebanyak 20 responden (38,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,96. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.

d. Variabel X_4 (Status Perkawinan)

Variabel status perkawinan (X_4) dibentuk oleh 2 (dua) indikator yang terdiri dari jumlah tanggungan dengan upah yang diterima (X_{4-1}) dan kesesuaian promosi jabatan dengan status perkawinan (X_{4-2}). Berikut tanggapan responden untuk masing-masing pernyataan dari variabel status perkawinan (X_4) secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{4-1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Jumlah upah yang diterima belum mencukupi biaya tanggungan keluarga		Karyawan mendapatkan insentif lebih jika lembur kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	2	3,8	5	9,6
Kurang Setuju	15	28,8	12	23,1
Setuju	20	38,5	25	48,1
Sangat Setuju	15	28,8	10	19,2
Total	52	100,0	52	100,0
<i>Mean</i>	3,92		3,77	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 indikator status perkawinan (X_{4-1}) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item jumlah upah yang diterima belum mencukupi biaya tanggungan keluarga, sebanyak 20 responden (38,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,92. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.
- 2) Untuk item karyawan mendapatkan insentif lebih jika lembur kerja, sebanyak 25 responden (48,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,77. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.

Tabel 4.14
Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{4-2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Status perkawinan dengan posisi jabatan yang karyawan terima sesuai dengan harapan		Penugasan tempat kerja karyawan masih terjangkau dengan jarak tempat tinggal keluarga	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	7	13,5	0	0
Kurang Setuju	11	21,2	13	25,0
Setuju	25	48,1	25	48,1
Sangat Setuju	9	17,3	14	26,9
Total	52	100,0	52	100,0
<i>Mean</i>	3,69		4,02	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 indikator status perkawinan (X_{4-2}) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item status perkawinan dengan posisi jabatan yang karyawan terima sesuai dengan harapan, sebanyak 25 responden (48,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,69. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.

2) Untuk item penugasan tempat kerja karyawan masih terjangkau dengan jarak tempat tinggal keluarga, sebanyak 25 responden (48,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,02. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismaatama Cabang Medan sudah baik.

e. Variabel X₅ (Sikap)

Variabel sikap (X₅) dibentuk oleh 2 (dua) indikator yang terdiri dari bersikap dalam hubungan sosial antar karyawan maupun atasan (X₅₋₁) dan bersikap dalam menggunakan peralatan kantor (X₅₋₂). Berikut tanggapan responden untuk masing-masing pernyataan dari variabel sikap (X₅) secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Penilaian Responden Terhadap Indikator (X₅₋₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mampu berkomunikasi secara baik dengan pimpinan perusahaan		Karyawan mampu berkomunikasi secara baik dengan seluruh rekan kerja terutama rekan kerja pada bidang pekerjaan yang sama	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	1	1,9	4	7,7
Kurang Setuju	11	21,2	4	7,7
Setuju	31	59,6	24	46,2
Sangat Setuju	9	17,3	20	38,5
Total	52	100,0	52	100,0
<i>Mean</i>	3,92		4,15	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 indikator sikap (X₅₋₁) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan mampu berkomunikasi secara baik dengan pimpinan perusahaan, sebanyak 31 responden (59,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,92. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismaatama Cabang Medan cukup baik.
- 2) Untuk item karyawan mampu berkomunikasi secara baik dengan seluruh rekan kerja terutama rekan kerja pada bidang pekerjaan yang sama,

sebanyak 24 responden (46,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,15. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan sudah baik.

Tabel 4.16
Penilaian Responden Terhadap Indikator ($X_{5.2}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merapikan kembali peralatan kantor sesudah memakainya		Karyawan dapat menjaga dan merawat peralatan kantor yang tersedia	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	1	1,9
Kurang Setuju	13	25,0	14	26,9
Setuju	30	57,7	20	38,5
Sangat Setuju	9	17,3	17	32,7
Total	52	100,0	52	100,0
<i>Mean</i>	3,92		4,02	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 indikator sikap ($X_{5.2}$) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan merapikan kembali peralatan kantor sesudah memakainya, sebanyak 30 responden (57,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,92. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.
- 2) Untuk item karyawan dapat menjaga dan merawat peralatan kantor yang tersedia, sebanyak 20 responden (38,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,02. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan sudah baik.

f. Variabel X_6 (Usia)

Variabel usia (X_6) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari usia terhadap tingkat pengunduran diri ($X_{6.1}$), usia terhadap tingkat keabsenan ($X_{6.2}$), usia terhadap produktivitas ($X_{6.3}$) dan usia terhadap kepuasan kerja ($X_{6.4}$).

Berikut tanggapan responden untuk masing-masing pernyataan dari variabel usia (X_6) secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Penilaian Responden Terhadap Indikator ($X_{6.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan usia < 30 tahun memiliki semangat kerja yang tinggi		Karyawan usia > 31 tahun memilih semangat kerja yang tinggi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	3	5,8	7	13,5
Kurang Setuju	13	25,0	12	23,1
Setuju	28	53,8	24	46,2
Sangat Setuju	8	15,4	9	17,3
Total	52	100,0	52	100,0
<i>Mean</i>	3,79		3,67	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 indikator usia ($X_{6.1}$) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan usia < 30 tahun memiliki semangat kerja yang tinggi, sebanyak 28 responden (53,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,79. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Primatama Cabang Medan cukup baik.
- 2) Untuk item karyawan usia > 31 tahun memilih semangat kerja yang tinggi, sebanyak 24 responden (46,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,67. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Primatama Cabang Medan cukup baik.

Tabel 4.18
Penilaian Responden Terhadap Indikator ($X_{6.2}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan usia < 30 tahun memiliki tingkat kehadiran yang baik		Karyawan usia > 31 tahun memiliki tingkat kehadiran yang baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	3	5,8	1	1,9
Kurang Setuju	14	26,9	14	26,9
Setuju	27	51,9	20	38,5
Sangat Setuju	8	15,4	17	32,7
Total	52	100,0	52	100,0
<i>Mean</i>	3,77		4,02	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 indikator usia (X_{6-2}) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan usia < 30 tahun memiliki tingkat kehadiran yang baik, sebanyak 27 responden (51,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,77. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Primatama Cabang Medan cukup baik.
- 2) Untuk item karyawan usia > 31 tahun memiliki tingkat kehadiran yang baik, sebanyak 20 responden (38,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,02. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Primatama Cabang Medan sudah baik.

Tabel 4.19
Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{6-3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan usia < 30 tahun mampu menghasilkan tingkat produktivitas yang baik		Karyawan usia > 31 tahun mampu menghasilkan tingkat produktivitas yang baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	7	13,5	0	0
Kurang Setuju	11	21,2	17	32,7
Setuju	25	48,1	28	53,8
Sangat Setuju	9	17,3	7	13,5
Total	52	100,0	52	100,0
Mean	3,69		3,81	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.19 indikator usia (X_{6-3}) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan usia < 30 tahun mampu menghasilkan tingkat produktivitas yang baik, sebanyak 25 responden (48,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,69. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Primatama Cabang Medan cukup baik.

- 2) Untuk item karyawan usia > 31 tahun mampu menghasilkan tingkat produktivitas yang baik, sebanyak 28 responden (53,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,81. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.

Tabel 4.20
Penilaian Responden Terhadap Indikator ($X_{6.4}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merasa puas dengan penempatan kerja pada usia saat ini		Karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan pada usia saat ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	1	1,9	4	7,7
Kurang Setuju	13	25,0	13	25,0
Setuju	20	38,5	25	48,1
Sangat Setuju	18	34,6	10	19,2
Total	52	100,0	52	100,0
Mean	4,06		3,79	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.20 indikator usia ($X_{6.4}$) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan merasa puas dengan penempatan kerja pada usia saat ini, sebanyak 20 responden (38,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,06. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan sudah baik.
- 2) Untuk item karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan pada usia saat ini, sebanyak 25 responden (48,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,79. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.

g. Variabel X₇ (Jenis Kelamin)

Variabel jenis kelamin (X₇) dibentuk oleh 2 (dua) indikator yang terdiri dari kesesuaian jenis kelamin dengan beban pekerjaan (X₇₋₁) dan kesesuaian jenis kelamin dengan jabatan (X₇₋₂). Berikut tanggapan responden untuk masing-masing pernyataan dari variabel jenis kelamin (X₇) secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21
Penilaian Responden Terhadap Indikator (X₇₋₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan perempuan memiliki beban kerja yang sama dengan karyawan laki-laki		Karyawan laki-laki selalu membantu karyawan perempuan dalam menyelesaikan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	1	1,9	3	5,8
Kurang Setuju	6	11,5	14	26,9
Setuju	31	59,6	27	51,9
Sangat Setuju	14	26,9	8	15,4
Total	52	100,0	52	100,0
<i>Mean</i>	4,12		3,77	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.21 indikator jenis kelamin (X₇₋₁) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan perempuan memiliki beban kerja yang sama dengan karyawan laki-laki, sebanyak 31 responden (59,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,12. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan sudah baik.
- 2) Untuk item karyawan laki-laki selalu membantu karyawan perempuan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 27 responden (51,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,77. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.

Tabel 4.22
Penilaian Responden Terhadap Indikator (X₇₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan menghasilkan kinerja yang sangat baik		Karyawan dapat bertanggung jawab atas jabatan yang di terima	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0		0	0
Tidak Setuju	7	13,5	2	3,8
Kurang Setuju	11	21,2	13	25,0
Setuju	25	48,1	33	63,5
Sangat Setuju	9	17,3	4	7,7
Total	52	100,0	52	100,0
<i>Mean</i>	3,69		3,75	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.22 indikator jenis kelamin (X₇₋₂) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan menghasilkan kinerja yang sangat baik, sebanyak 25 responden (48,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,69. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.
- 2) Untuk item karyawan dapat bertanggung jawab atas jabatan yang di terima, sebanyak 33 responden (63,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,75. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.

h. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Variabel kinerja karyawan (Y) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari Kualitas (Y₁), Kuantitas (Y₂) dan Ketepatan Waktu (Y₃). Berikut tanggapan responden untuk masing-masing pernyataan dari variabel kinerja karyawan (Y) secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23
Penilaian Responden Terhadap Indikator (Y₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu bekerja sesuai dengan standard operasional perusahaan		Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keterampilan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	2	3,8	5	9,6
Kurang Setuju	14	26,9	13	25,0
Setuju	20	38,5	24	46,2
Sangat Setuju	16	30,8	10	19,2
Total	52	100,0	52	100,0
<i>Mean</i>	3,96		3,75	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.23 indikator kualitas (Y₁) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan selalu bekerja sesuai dengan standard operasional perusahaan, sebanyak 20 responden (38,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,96. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.
- 2) Untuk item karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keterampilan, sebanyak 24 responden (46,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,75. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.

Tabel 4.24
Penilaian Responden Terhadap Indikator (Y₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan		Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan Karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	1	1,9
Tidak Setuju	2	3,8	4	7,7
Kurang Setuju	5	9,6	14	26,9
Setuju	36	69,2	29	55,8
Sangat Setuju	9	17,3	4	7,7
Total	52	100,0	52	100,0
<i>Mean</i>	4,00		3,60	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.24 indikator kualitas (Y_2) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan selalu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan, sebanyak 36 responden (69,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan sudah baik.
- 2) Untuk item pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan Karyawan, sebanyak 29 responden (55,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,60. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.

Tabel 4.25
Penilaian Responden Terhadap Indikator (Y_3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan hadir dan pulang bekerja dengan tepat waktu		Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	1	1,9
Kurang Setuju	14	26,9	14	26,9
Setuju	29	55,8	21	40,4
Sangat Setuju	9	17,3	16	30,8
Total	52	100,0	52	100,0
<i>Mean</i>	3,90		4,00	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.25 indikator kualitas (Y_3) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan hadir dan pulang bekerja dengan tepat waktu, sebanyak 29 responden (55,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,90. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan cukup baik.

2) Untuk item karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, sebanyak 21 responden (40,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan sudah baik.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas.

Tabel 4.26
Uji Validitas (X₁) Pendidikan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pendidikan1	11,73	2,867	,604	,602
Pendidikan2	11,85	3,348	,474	,679
Pendidikan3	11,42	2,955	,446	,690
Pendidikan4	11,90	2,324	,546	,641

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Dari tabel 4.26 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 4 (empat) butir pertanyaan pada variabel pendidikan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.27
Uji Validitas (X₂) Pengalaman Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PengalamanKerja1	20,00	6,353	,426	,779
PengalamanKerja2	20,00	6,039	,568	,746
PengalamanKerja3	19,96	6,312	,500	,762
PengalamanKerja4	19,87	5,413	,618	,732
PengalamanKerja5	19,83	5,597	,590	,739
PengalamanKerja6	19,77	6,181	,517	,758

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Dari tabel 4.27 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel pengalaman kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.28
Uji Validitas (X₃) Kesehatan Fisik dan Mental
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KesFisMen1	20,46	6,489	,459	,762
KesFisMen2	20,04	5,606	,559	,738
KesFisMen3	19,92	6,465	,495	,756
KesFisMen4	20,21	5,307	,640	,715
KesFisMen5	20,38	6,320	,594	,778
KesFisMen6	20,23	5,279	,633	,717

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Dari tabel 4.28 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel kesehatan fisik dan mental dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.29
Uji Validitas (X₄) Status Perkawinan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
StatusPerkawinan1	11,48	3,745	,436	,610
StatusPerkawinan2	11,73	3,534	,413	,626
StatusPerkawinan3	11,81	3,139	,517	,552
StatusPerkawinan4	11,48	3,745	,436	,610

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Dari tabel 4.29 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 4 (empat) butir pertanyaan pada variabel status perkawinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.30
Uji Validitas (X₅) Sikap
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Sikap1	12,46	3,783	,471	,559
Sikap2	12,38	2,241	,563	,698
Sikap3	12,63	2,040	,436	,501
Sikap4	12,83	3,009	,544	,684

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Dari tabel 4.30 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 4 (empat) butir pertanyaan pada variabel sikap dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.31
Uji Validitas (X₆) Usia
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Usia1	27,83	11,362	,511	,822
Usia2	27,71	12,092	,485	,824
Usia3	27,54	11,391	,543	,817
Usia4	27,73	11,103	,682	,799
Usia5	27,75	11,054	,681	,799
Usia6	27,54	11,391	,543	,817
Usia7	27,71	11,307	,579	,812
Usia8	27,50	12,059	,480	,824

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Dari tabel 4.31 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara

skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel usia dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.32
Uji Validitas (X₇) Jenis Kelamin
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JenisKelamin1	11,21	3,935	,540	,440
JenisKelamin2	11,56	3,938	,648	,562
JenisKelamin3	11,63	2,687	,452	,470
JenisKelamin4	11,58	3,092	,573	,428

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Dari tabel 4.32 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 4 (empat) butir pertanyaan pada variabel jenis kelamin dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.33
Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja1	20,67	5,322	,415	,704
Kinerja2	20,56	5,742	,484	,688
Kinerja3	21,02	5,666	,461	,718
Kinerja4	20,87	4,472	,680	,613
Kinerja5	20,50	6,333	,485	,759
Kinerja6	20,81	4,629	,677	,617

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Dari tabel 4.33 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji

validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.34
Uji Reliabilitas (X₁) Pendidikan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,717	4

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Dari tabel 4.34 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,717 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 4 butir pernyataan pada variabel pendidikan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.35
Uji Reliabilitas (X₂) Pengalaman Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,786	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Dari tabel 4.35 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,786 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel pengalaman kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.36
Uji Reliabilitas (X₃) Kesehatan Fisik dan Mental
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,779	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Dari tabel 4.36 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,779 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel kesehatan fisik dan mental adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.37
Uji Reliabilitas (X₄) Status Perkawinan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,768	4

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Dari tabel 4.37 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,768 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 4 butir pernyataan pada variabel status perkawinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.38
Uji Reliabilitas (X₅) Sikap
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,742	4

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Dari tabel 4.38 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,742 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 4 butir pernyataan pada variabel sikap adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.39
Uji Reliabilitas (X_6) Usia
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,794	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Dari tabel 4.39 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,794 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel usia adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.40
Uji Reliabilitas (X_7) Jenis Kelamin
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	4

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Dari tabel 4.40 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,770 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 4 butir pernyataan pada variabel jenis kelamin adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.41
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,720	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Image Matrices. Nilai yang diperhatikan adalah MSA (*Measure of Sampling Adequacy*). Nilai MSA berkisar antara 0 hingga 1, dengan ketentuan sebagai berikut:

- MSA = 1, variabel dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel yang lain.
- MSA > 0,5, variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalisis lebih lanjut.
- MSA < 0,5, variabel tidak bisa diprediksi dan tidak bisa dianalisis lebih lanjut, atau dikeluarkan dari variabel lainnya.

Hasil pengujian dengan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.45
Anti-image Matrices

	Pendidikan	Peng. Kerja	Kesehatan Fisik&Mental	Status Perkawinan	Sikap	Usia	Jenis Kelamin	
Anti-image Covariance	Pendidikan	,713	,050	-,030	,156	,069	-,054	-,004
	PengalamanKerja	,050	,673	-,023	-,008	,047	-,063	,019
	KesehatanFisikMental	-,030	-,023	,642	-,050	-,028	,019	-,040
	StatusPerkawinan	,156	-,008	-,050	,689	,027	-,007	,015
	Sikap	,069	,047	-,028	,027	,725	-,047	,015
	Usia	-,054	-,063	,019	-,007	-,047	,664	-,019
	JenisKelamin	-,004	,019	-,040	,015	,015	-,019	,749
Anti-image Correlation	Pendidikan	,718 ^a	,398	-,322	,483	,155	-,463	-,036
	PengalamanKerja	,398	,627 ^a	-,414	-,043	,181	-,926	,327
	KesehatanFisikMental	-,322	-,414	,674 ^a	-,351	-,143	,374	-,882
	StatusPerkawinan	,483	-,043	-,351	,687 ^a	,040	-,042	,095
	Sikap	,155	,181	-,143	,040	,692 ^a	-,195	,073
	Usia	-,463	-,926	,374	-,042	-,195	,643 ^a	-,333
	JenisKelamin	-,036	,327	-,882	,095	,073	-,333	,726 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Berdasarkan hasil tabel 4.45 MSA di atas, maka seluruh variabel independen dapat dianalisis lebih lanjut karena masing-masing nilainya > 0,5.

Tabel 4.46
Communalities

	Initial	Extraction
Pendidikan	1,000	,815
PengKerja	1,000	,778
KesFisMen	1,000	,665
StatusPerkawinan	1,000	,903
Sikap	1,000	,838
Usia	1,000	,876
JenisKelamin	1,000	,646

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Pada tabel 4.46 di atas diketahui hasil *extraction* menunjukkan secara individu seluruh variabel dinyatakan memiliki kontribusi yang melebihi 50% atau 0,5. Namun kelayakan selanjutnya harus diuji dengan *variance explained*.

Tabel 4.47
Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
Pndidikan	2,704	38,632	38,632	2,704	38,632	38,632	2,688	38,394	38,394
Peng.Kerja	1,675	23,931	62,563	1,675	23,931	62,563	1,681	24,008	62,403
KesFisMen	,642	14,892	77,455						
StatusKawin	,812	11,597	89,052						
Sikap	,407	5,808	94,860						
Usia	,234	3,339	98,199						
J.Kelamin	,126	1,801	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Pada tabel 4.47 di atas diketahui hasil total *variance explained* diketahui bahwa hanya 2 komponen variabel yang menjadi faktor mempengaruhi kinerja karyawan. *Eigenvalues* menunjukkan kepentingan relatif masing-masing faktor dalam menghitung varians ke 7 variabel yang dianalisis. Dari tabel di atas terlihat bahwa hanya ada 2 faktor yang terbentuk, karena kedua faktor memiliki nilai total angka *eigenvalues* masih di atas 1, yakni nilai 2,704 untuk faktor 1 dan nilai 1,675 untuk faktor 2. sehingga proses *factoring* seharusnya berhenti

pada 2 (dua) faktor saja atau dua variabel yang akan ikut dalam analisis selanjutnya.

Tabel 4.48
Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Pendidikan	-,215	,872
PengKerja	,866	-,058
KesFisMen	-,471	-,518
StatusPerkawinan	,053	,082
Sikap	-,137	-,079
Usia	-,023	,045
JenisKelamin	-,400	-,080

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Pada tabel 4.48 menunjukkan bahwa 2 faktor adalah jumlah yang paling optimal, maka dapat dilihat dalam tabel *component matrix*. Proses penentuan variabel mana akan masuk ke faktor yang mana, dilakukan dengan melakukan perbandingan besar korelasi pada setiap baris. Berdasarkan hasil nilai *component matrix* diketahui bahwa dari 7 faktor, maka yang layak untuk mempengaruhi kinerja karyawan adalah 2 faktor yang berasal dari pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2). Sehingga model persamaan OLS dalam penelitian ini dirumuskan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Pendidikan (*Independent Variabel*)

X₂ = Pengalaman Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

Dalam analisis sebuah penelitian, setelah diketahui faktor mana saja yang akan mewakili sebuah dependent maka analisa selanjutnya dilakukan dengan regresi berganda.

8. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.49
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,322	7,834	1,956	,057		
	Pendidikan	1,672	,240	6,972	,000	,629	1,351
	Pengalaman Kerja	1,256	,320	3,928	,000	,716	1,419

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Tabel 4.49 pada kolom *coefficients* dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 15,322 + 1,672 X_1 + 1,256 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap tidak ada maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 15,322.
- Jika terjadi peningkatan pendidikan sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,672.
- Jika terjadi peningkatan pengalaman kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,256.

9. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (=0,05).

Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Tabel 4.50
Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	601,998	7	86,000	10,802	,000 ^b
Residual	350,310	44	7,962		
Total	952,308	51			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), JenisKelamin, Usia, Pendidikan, KesFisMen, PengKerja, Sikap, StatusPerkawinan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.50 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 10,802 sedangkan F_{tabel} ($df_2 = n - k$) sebesar 2,79 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a atau hipotesis diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan rumus melihat t_{tabel} ($df = n - k$).

Tabel 4.51
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,322	7,834	1,956	,057		
	Pendidikan	1,672	,240	6,972	,000	,629	1,351
	Pengalaman Kerja	1,256	,320	3,928	,000	,716	1,419

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.51 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 6,972 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,675 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 6,972 > t_{tabel} 1,675$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 3,928 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,675 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 3,928 > t_{tabel} 1,675$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

10. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.52
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795 ^a	,632	,574	2,822

a. Predictors: (Constant), JenisKelamin, Usia, Pendidikan, KesFisMen, PengKerja, Sikap, StatusPerkawinan

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0, (2019)

- a. Hasil uji determinasi dengan menggunakan nilai pada *R-Square* (R^2) sebesar 63,2% memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 63,2%. Untuk

melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien $D = R^2 \times 100\%$ sehingga koefisien determinasinya sebesar 63,2% oleh pendidikan dan pengalaman kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebesar 63,2%. Sedangkan sisanya sebesar 36,8% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti upah, pelatihan dan kompetensi, dan lainnya.

- b. Nilai R sebesar 0,795 menunjukkan terdapat hubungan erat antara pendidikan dan pengalaman kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

A. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Faktor (CFA)

Hasil *extraction* menunjukkan secara individu seluruh variabel dinyatakan memiliki kontribusi yang melebihi 50% atau 0,5.

Hasil total *variance explained* diketahui bahwa hanya 2 komponen variabel yang menjadi faktor mempengaruhi kinerja karyawan. *Eigenvalues* menunjukkan kepentingan relatif masing-masing faktor dalam menghitung varians ke 7 variabel yang dianalisis. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hanya ada 2 faktor yang terbentuk, karena kedua faktor memiliki nilai total angka *eigenvalues* masih di atas 1, yakni nilai 2,704 untuk faktor 1 dan nilai 1,675 untuk faktor 2.

Berdasarkan hasil nilai *component matrix* diketahui bahwa dari 7 faktor, maka yang layak untuk mempengaruhi kinerja karyawan adalah 2 faktor yang berasal dari pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2).

2. Pengaruh Pendidikan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan terakhir di PT. Indomarco Prismaatama Cabang Medan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,972 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan dari pendidikan terakhir karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Medan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Medan secara bersamaan sebesar 1,672 satuan. Dengan kata lain ketika pendidikan terakhir karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Medan yang terdiri dari kesesuaian latar belakang pendidikan dan pendidikan alternatif, maka kinerja karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Mutoha Rofiq (2014), menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 1 yaitu karyawan bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mereka miliki sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,928 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan pengalaman kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan secara bersamaan sebesar 1,256 satuan. Dengan kata lain ketika pengalaman kerja di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan yang terdiri dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, maka kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ari Firnanda (2012), menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 2 yaitu karyawan bekerja tidak sesuai dengan pengalaman karyawan sehingga menghambat pencapaian target perusahaan.

4. Pengaruh Pendidikan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 10,802 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan pendidikan dan pengalaman kerja oleh karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan secara bersamaan. Dengan kata lain ketika pendidikan yang terdiri dari kesesuaian latar belakang pendidikan dan pendidikan alternatif serta pengalaman kerja yang terdiri dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan maka kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 1 dan 2 yaitu karyawan bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mereka miliki sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal dan karyawan bekerja tidak sesuai dengan pengalaman karyawan sehingga menghambat pencapaian target perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji faktor (CFA) diperoleh hasil *component matrix* yakni dua (2) faktor yang berasal dari pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) yang layak untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil *eigenvalues* 2,704 untuk faktor 1 dan nilai 1,675 untuk faktor 2. Hasil *extraction* menunjukkan secara individu seluruh variabel dinyatakan memiliki kontribusi yang melebihi 50% atau 0,5.
2. Pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.
Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 10,802 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 2,79 = (10,802 > 2,79).
3. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan. Besarnya pengaruh dari variabel pendidikan (X_1), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 6,972 satuan. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan. Besarnya pengaruh dari pengalaman kerja (X_2), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 3,928 satuan.

4. Nilai R^2 sebesar 0,632 (63,2%) menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya. Dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan solusi memberikan pelatihan pendidikan khusus untuk karyawan baru ataupun karyawan lama.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang baik yang dimilikinya. Dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang bekerja tidak mampu mencapai target kerja dengan solusi menempatkan karyawan berdasarkan pengalaman kerja yang dimilikinya sehingga waktu untuk bekerja lebih efisien tanpa harus mempelajarinya terlebih dahulu yang bisa menghabiskan waktu yang lama.
3. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan, dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang kurang mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan dengan solusi pimpinan harus selalu mengingatkan kepada karyawan akan

pentingnya kuantitas dan kualitas dalam bekerja, dan perusahaan harus selalu melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan yang dimana hasilnya akan dijadikan bahan evaluasi agar hasil kinerja karyawan dapat ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Atabik & Mudhiah. 2014. *Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Gomes, F. C. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Komaruddin. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta:Selemba Empat.
- Mutiara, K. 2012. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ramdhani. 2012. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Saidiyah & Julianto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Santoso. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- _____. 2015. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Simanjuntak, H.G. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, B. 2011. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- _____ 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siswoyo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Sudarmanto. 2015. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Rosda Karya.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno & Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Nuba Medika
- Tarkawa. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit fakultas Ekonomi UI.
- Tirtahardja dan Sulo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Tohardi. 2014. *Evaluasi Penempatan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Torang, S. 2013. *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Wahyudi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Yuliadi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

JURNAL

- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Asih, S. (2018). PENGARUH KONTRIBUSI PAJAK DAERAH, PENDAPATAN ASLI DAERAH, RETRIBUSI DAERAH DAN BAGI HASIL PAJAK TERHADAP BELANJA DAERAH DENGAN PERTUMBUHAN EKONOMI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PEMERINTAH KABUPATEN DAN KOTA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191
- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, and H. M. Ritonga. (2017). "The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City)". *International Journal of Global Sustainability*, ISSN 1937-7924, Vol. 1, No. 1, pp. 55-66.
- Aspan, H., F. Milanie, and M. Khaddafi. (2015). "SWOT Analysis of the Regional Development Strategy City Field Services for Clean Water Needs". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, pp. 385-397.
- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. ISBN 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.
- Aspan, H., F. Milanie, A.K. Sari. (2016). "The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College)". *Prosiding International Conference on Education for Economics, Business, and Finance (ICEEBF)*

2016 Universitas Negeri Malang, ISSN (Print) 2540-8372 ISSN (Online) 2540-7481, pp. 248-259.

Aspan, H., M. Khaddafi, I. Lestari. (2016). "The Effect of Local Taxes, Local Levies, General Allocation Funds (DAU), and Special Allocation Funds (DAK) to the Government Capital Expenditures of Banda Aceh City". Prosiding International Conference on Economics, Education Business and Accounting (ICEEBA) 2016 Universitas Negeri Semarang, pp. 513-526.

Aspan, H. (2013). *Ekonomi dan Bisnis Internasional: Kajian Kebijakan Perdagangan Luar Negeri Indonesia Dalam Menghadapi Pemberlakuan AFTA*, ISBN 9786028892087, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.

Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, ISBN 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.

Pramono, C. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR HARGA OBLIGASI PERUSAHAAN KEUANGAN DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.

Fadly, Y. (2015). *Kondisi dan Kritik Sosial pada Masa Rezim Orde Baru dalam Puisi-Puisi WS Rendra*.

Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant "Melayu" in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.

Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).

Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. *JUMANT*, 9(1), 41-52.

Nasution, A. P. (2019). IMPLEMENTASI E-BUDGETING SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN TRANPARANSI DAN AKUNTABILITAS PEMERINTAH DAERAH KOTA BINJAI. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 1-13.

Nasution, D. A. D. (2018). Analisis pengaruh pengelolaan keuangan daerah, akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja rintah. *Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan*, 2(3), 149-162.

Malikhah, I. (2019). PENGARUH MUTU PELAYANAN, PEMAHAMAN SISTEM OPERASIONAL PROSEDUR DAN SARANA PENDUKUNG TERHADAP KEPUASAN MAHASISWA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI. *JUMANT*, 11(1), 67-80.

Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.

Agustriyana, D. 2015. "Analisis faktor-faktor penempatan karyawan terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Hasanah Sentosa Depok". (Di akses dari <https://jurnal.stiepas.ac.id>. Minggu, 17 Februari 2019. Pukul 14.29 wib)

Ayu, M.I. 2011. "Analisis Pengaruh Gender dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paragon *Technology and Innovation* Bandung". (Di

- akses dari <https://elib.unikom.ac.id>. Sabtu, 23 Februari 2019. Pukul 20.53 wib)
- Epriani, I. S. 2013. “Analisis Penempatan Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Toraja”. (Di akses dari <https://repository.unhas.ac.id>. Rabu, 6 Maret 2019. Pukul 09.47 wib)
- Fatimah, M. 2013. “Analisis Pengaruh Usia, Status Pernikahan dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Karyawan”. (Di akses dari <https://eprints.uny.ac.id>. Minggu, 10 Maret 2019. Pukul 17.28 wib)
- Firnanda, Asri. 2012. “Analisis faktor Penempatan Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru”. (Di akses dari <https://jom.unri.ac.id>. Sabtu, 23 Februari 2019. Pukul 21.06 wib)
- Harly, David. 2015. “Analisis Pengaruh Usia dan Gender Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perawatan PT. Mulia Bhakti Kahuripan”. (Di akses dari <https://repository.unmuhpnk.ac.id>. Minggu, 10 Maret 2019. Pukul 17.35 wib)
- Kesuma, Ardana. 2014. “Analisis faktor-faktor penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Yuniko Asia Prima di kota Bandung”. (Di akses dari <https://digilib.polban.ac.id> Minggu, 17 Februari 2019. Pukul 14.32 wib)

- Purwanto, H. 2014. "Pengaruh Sikap dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada MTsN Takeran Kabupaten Magetan". (Di akses dari <https://e-journal.unipma.ac.id>. Rabu, 6 Maret 2019. Pukul 09.50 wib)
- Rofiq, M. 2014. "Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan KPP Pratama Pare". (Di akses dari <https://simki.unpkediri.ac.id>. Sabtu, 23 Februari 2019. Pukul 20.59 wib)