

Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali

I.GN. A Sahadewa¹, Putu Indah Rahmawati²

^{1,2}.Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh: (1) penempatan karyawan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan, (2) penempatan karyawan terhadap pengembangan karier, (3) pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Handara Golf and Resort Bali yang berjumlah 85 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan kemudian dianalisis dengan teknik analisis jregresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) penempatan karyawan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier, (3) pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: kinerja karyawan, penempatan karyawan, pengembangan karier

Abstract

This study aims to examine the effect of: (1) employee placement and career development on employee performance, (2) employee placement and career development, (3) career development on employee performance. This research used causal quantitative design. The population in this study were 85 employees at Handara Golf and Resort Bali. Data were collected through a questionnaire and then analyzed using multiple linear regression analysis techniques. The results showed that: (1) employee's placement and career development significantly influence employee's performance, (2) employee's placement has a positive and significant effect on career development, (3) career development has a positive and significant effect on employee's performance.

Keywords: employee performance, employee placement, career development

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan sesuatu hal yang sangat penting dan berperan dalam perusahaan dimana sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan pelaksan dari kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi (Sutrisno, 2009). Dengan memiliki sumber daya manusia yang baik maka diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain melalui kinerja karyawan yang maksimal.

Di era sekarang ini banyak perusahaan yang bersaing dengan tujuan masing-masing, khususnya di sektor pariwisata. Pariwisata merupakan salah satu sektor yang berperan penting dalam peningkatan pendapatan perkapita di Indonesia. Sektor pariwisata memiliki beberapa hal antara lain, adalah keindahan alam dan keanekaragaman seni dan budaya, khususnya di Bali. Bali merupakan salah satu destinasi kunjungan wisata yang paling favorit bagi wisatawan, baik wisatawan lokal maupun wisatawan mancanegara. Daya tarik wisatawan bukan hanya dari keindahan alam yang dimiliki pulau Bali namun ada juga keanekaragaman seni dan budaya seperti: gamelan, tarian, upacara dan upacara, serta keramah tamahan masyarakat pada umumnya, dengan demikian diperlukan adanya akomodasi yang memadai seperti hotel.

Hotel merupakan jenis akomodasi yang menggunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa bagi umum yang dikelola secara komersial (Ekaningrum, 2016). Di Bali sudah banyak hotel yang tersebar di daerah-daerah sehingga peran sumber daya manusia sangat diperlukan untuk persaingan perusahaan melalui kinerja yang efektif dan efisien karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan bisa dilihat dari kinerja karyawannya, dengan melalui manajemen kinerja yang baik.

Kinerja adalah hasil pencapaian pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan yang mengikat dalam pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Bangun, 2012). Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki karyawan guna menciptakan tujuan organisasi sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi khususnya di sektor pariwisata. Untuk menciptakan kinerja yang maksimal ada beberapa faktor yang mempengaruhi antara lain:

Penempatan karyawan karyawan atau pekerja (SDM) adalah suatu proses pengisian jabatan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi (Karyoto, 2016). Penempatan karyawan karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan karena berhubungan dengan beberapa kepentingan dari berbagai organisasi, dan penempatan karyawan karyawan adalah sebagai proses ataupun penugasan yang diberikan kepada karyawan baru maupun karyawan lama. Dengan penempatan karyawan kerja yang sesuai dengan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh karyawannya sudah barang tentu akan mempermudah atau mempercepat pengembangan karier karyawan dimasa yang akan datang.

Menurut Widodo (2015) pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang. Pengembangan karier adalah serangkaian kegiatan yang mengarah pada suatu penajakan untuk memantapkan karier seseorang di masa yang akan datang. Dengan pengembangan karier yang diterapkan oleh perusahaan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai prestasi kerja, demi karier dimasa yang akan datang.

Berdasarkan hasil observasi awal penempatan karyawan pada Hotel Handara Golf and Resort Bali belum sesuai. Apabila dilihat dari pendidikan akhir serta disiplin ilmu yang dimiliki karyawannya belum sesuai dengan tempat kerjanya. Hal ini menimbulkan permasalahan pada karyawan, dimana karyawan sulit dalam menyesuaikan pengetahuannya dengan pekerjaan yang diambil. Hal ini menyebabkan proses pengembangan karier khususnya dipromosi jabatan akan

mengalami kendala karena diperlukan waktu yang lebih panjang dimana karyawan harus beradaptasi kembali terhadap pekerjaannya. Sehingga kinerja yang dihasilkan tidak akan maksimal yang dilihat dari segi kualitas dan ketepatan waktu. Kualitas yang dihasilkan tidak akan maksimal dilihat dari sering terjadinya komplain dikarenakan karyawan mengambil pekerjaan sambil mempelajarinya, dan ketepatan waktu dimana dalam penyelesaian pembersihan kamar sering terjadi keterlambatan. Suatu contoh seorang karyawan dengan latar belakang pendidikan tata boga ditempatkan pada bagaian housekeeping dimana karyawan tersebut harus beradaptasi kembali dengan pekerjaannya sehingga kerja yang dihasilkan tidak akan maksimal dan hal tersebut akan memicu komplain serta waktu yang diperlukan dalam penyelesaian pekerjaannya melampaui batas maksimal yang telah ditentukan oleh Handara Golf and Resort Bali.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sebagai berikut: 1) untuk menguji pengaruh penempatan karyawan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan, 2) untuk menguji pengaruh dari penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan, 3) untuk menguji pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan

2. Kajian Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Hubungan Penempatan Karyawan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan

Pelaksanaan dari penempatan karyawan yang baik serta diiringi dengan pengembangan karier karyawan yang optimal merupakan faktor penunjang peningkatan kinerja menjadi lebih maksimal. Menurut Sastrohadiwiryono (2010), penempatan karyawan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab untuk kinerja yang lebih baik.

Menurut Hasibuan (2001), penempatan adalah tidak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus medelegasikan authority kepada orang tersebut. Selain itu Rivai (2003) mengemukakan penempatan karyawan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya yang dibebankan terhadap tanggung jawab dan wewenang serta merta untuk pengalaman dan perkembangan karir karyawan.

Dari pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan memiliki keterkaitan hubungan yang erat karena dengan adanya penempatan karyawan yang baik atau sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya maka karyawan akan mampu menguasai medan pekerjaan dimana keterkaitannya dengan pengembangan karier seorang karyawan yang akan lebih optimal sehingga kinerja karyawan akan menjadi optimal.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2018) dimana penempatan karyawan kerja dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan, yang berarti jika variabel penempatan karyawan kerja dan pengembangan karir mengalami peningkatan maka variabel kinerja karyawan juga ikut meningkat pada PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) di Samarinda.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H1: Ada pengaruh penempatan karyawan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Handara Golf and Resort Bali

Hubungan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Penempatan karyawan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab untuk kinerja yang lebih baik (Sastrohadiwiryono, 2010). Penempatan karyawan merupakan pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk

dilaksanakannya sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan bisa memberikan kinerja yang lebih baik dimana karyawan sudah mengenal akan pekerjaan yang dilakukan, dan hali ini didukung dngan hasil penelitian oleh Rochmah (2017), Penempatan karyawan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mualat Indonesia, TBK Cabang Jember.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H2: Ada pengaruh penempatan Karyawan terhadap kinerja karyawan pada Handara Golf and Resort Bali

Hubungan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang dalam bekerja (Widodo, 2015). Pengembangan karier adalah serangkaian kegiatan yang mengarah pada penajakan dalam menetapkan karir seseorang dimana karir seorang karyawan tercapai dengan demikian kinerja karyawan akan maksimal (Bangun, 2012).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier yang tercapai maka sudah barang tentu kinerja yang dicapai sudah maksimal, dan hal ini didukung dengan hasil penelitian oleh Ramli & Yudhistira (2018), terdapat pengaruh yang positif dan signifikan perkembangan karier terhadap kinerja pada PT. Post (persero) kabupaten Jembrana 2014.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H3: Ada pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Handara Golf and Resort Bali

3. METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Handara *Golf and Resort* Bali. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif kausal yaitu mengkaji hubungan sebab-akibat antara faktor tertentu yang menjadi penyebab dari gejala yang diselidiki. Penelitian ini menggunakan variabel penempatan karyawan (X_1), dan pengembangan karier (X_2) sebagai variabel bebas. Sedangkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Menurut Sugiyono (2017) desain penelitian kuantitatif kausal terdiri dari: a) merumuskan masalah, b) mengkaji teori, c) merumuskan hipotesis, d) mengumpulkan data, e) mengolah data, dan f) menarik kesimpulan. Hubungan antar variabel adalah kausal, jika salah satu variabel mengalami masalah maka akan mempengaruhi variabel lainnya.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah Handara *Golf and Resort* Bali. Penempatan karyawan (X_1), pengembangan karier (X_2), dan kinerja karyawan (Y) pada Handara *Golf and Resort* Bali.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang meliputi objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Handara *Golf and Resort* Bali yang berjumlah 85 orang karyawan. Penelitian ini termasuk penelitian populasi, karena seluruh karyawan digunakan sebagai subjek penelitian.

Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, pencatatan dokumen wawancara dan kuesioner, data yang telah terkumpul selanjutnya akan dilakukan

pengujian validitas, reliabilitas, dan di regres dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 20.0*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1) Uji Validitas

Uji validitas ditujukan untuk mengukur seberapa nyata suatu pengujian atau instrumen. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar (Santoso, 2012). Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan metode *Product Moment Pearson Correlation*. Data dinyatakan valid jika nilai r -hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari r -tabel pada signifikansi 0.05 (5%).

Dalam penelitian ini pengujian dibantu dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 20.0* berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan diperoleh hasil kuesioner pelatihan dilihat pada Tabel 1

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Karyawan

Item	ryx	<i>p-value</i>	<i>alpha (a)</i>	Keputusan
1	0,847	0,000	0,05	Valid
2	0,682	0,000	0,05	Valid
3	0,623	0,000	0,05	Valid
4	0,830	0,000	0,05	Valid

Pada Tabel 1, nilai *p-value* dibandingkan dengan nilai *alpha* (α) yaitu 0,05. Apabila nilai *p-value* lebih kecil dari pada nilai *alpha* (α) = 0,05, maka item soal dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas variabel penempatan karyawan, diketahui bahwa seluruh item soal variabel tersebut dinyatakan valid, yaitu sebanyak 4 soal. Item soal yang digunakan untuk mengumpulkan data sebanyak 4 soal. Hasil uji validitas pengembangan karier disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier

Item	ryx	<i>p-value</i>	<i>Alpha (α)</i>	Keputusan
1	0,645	0,000	0,05	Valid
2	0,744	0,000	0,05	Valid
3	0,733	0,000	0,05	Valid
4	0,753	0,000	0,05	Valid
5	0,783	0,000	0,05	Valid

Pada Tabel 2, nilai *p-value* dibandingkan dengan nilai *alpha* (α) yaitu 0,05. Apabila nilai *p-value* lebih kecil dari pada nilai *alpha* (α) = 0,05, maka item soal dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas variabel pengembangan karier, diketahui bahwa seluruh item soal variabel tersebut dinyatakan valid, yaitu sebanyak 5 soal. Item soal yang digunakan untuk mengumpul Hasil uji validitas item soal variabel kinerja karyawan disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Item Soal Variabel Kinerja Karyawan

Item	Ryx	<i>p-value</i>	<i>Alpha (α)</i>	Keputusan
1	0,756	0,000	0,05	Valid
2	0,776	0,000	0,05	Valid
3	0,765	0,000	0,05	Valid
4	0,625	0,000	0,05	Valid
5	0,765	0,000	0,05	Valid
6	0,776	0,000	0,05	Valid

Pada Tabel 3, nilai *p-value* dibandingkan dengan nilai *alpha* (α) yaitu 0,05. Apabila nilai *p-value* lebih kecil daripada nilai *alpha* (α) = 0,05, maka item soal dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja, diketahui bahwa seluruh item soal variabel tersebut dinyatakan valid, yaitu sebanyak 6 soal. Item soal yang digunakan untuk mengumpulkan data sebanyak 6 soal

(2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang konsisten terhadap pertanyaan (Ghozali, 2011). Pengukuran ini dilakukan dengan cara mengukur korelasi antar jawaban. variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 20.0 for Windows* untuk memudahkan mengolah data penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan

Variabel	Parameter	Correlation	Reliability (r_j)	Keputusan
Penempatan Karyawan	X_1	0,736	0,60	Reliabel
Pengembangan Karier	X_2	0,775	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	Y	0,842	0,60	Reliabel

Kriteria = (r_j) > 0,60

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa instrumen penempatan karyawan, pengembangan karier dan kinerja secara keseluruhan menunjukkan angka di atas 0,60 yang artinya instrumen tersebut reliabel.

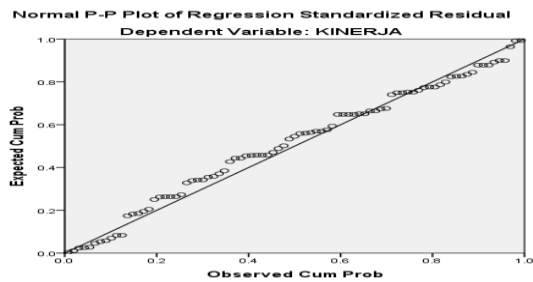
Pada penelitian ini mencakup dari pernyataan pada kuesioner terhadap 85 orang responden, dimana subjek responden pada penelitian ini adalah Handara Golf and Resort Bali. Dengan ketentuan bahwa responden tersebut masih aktif bekerja pada Handara Golf and Resort Bali. Sebelum data diolah terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas. Dalam pengolahan data, peneliti menggunakan program SPSS versi 20.0 for Windows.

Pengujian Asumsi Klasik

(1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam model regresi untuk kepentingan penelitian telah distribusi normal. Dari hasil *output* SPSS menunjukkan bahwa pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, selain itu grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Pengujian Normalitas Menggunakan Grafik Histogram P-Plot



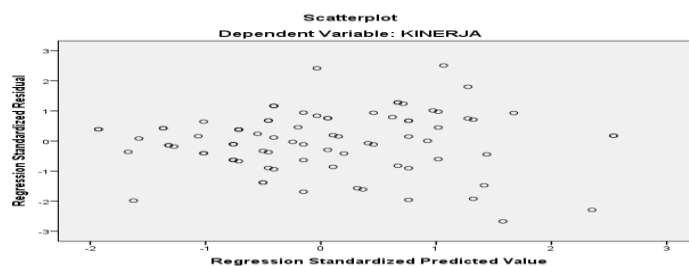
Gambar 1. Pengujian Normalitas

(2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4.1 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai <i>tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Penempatan Karyawan	0,953	1,049	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengembangan Karier	0,953	1,049	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi penelitian ini. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *Tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu 0,953 yang berarti lebih besar dari (>) 0.100 sedangkan nilai VIF masing-masing variabel bebas yaitu sebesar 1,049 berarti kurang dari (<) 10. Maka dari analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi penelitian ini.



Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Menggunakan *Scatterplot*

Berdasarkan gambar 4.2 grafik *Scatterplots* dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

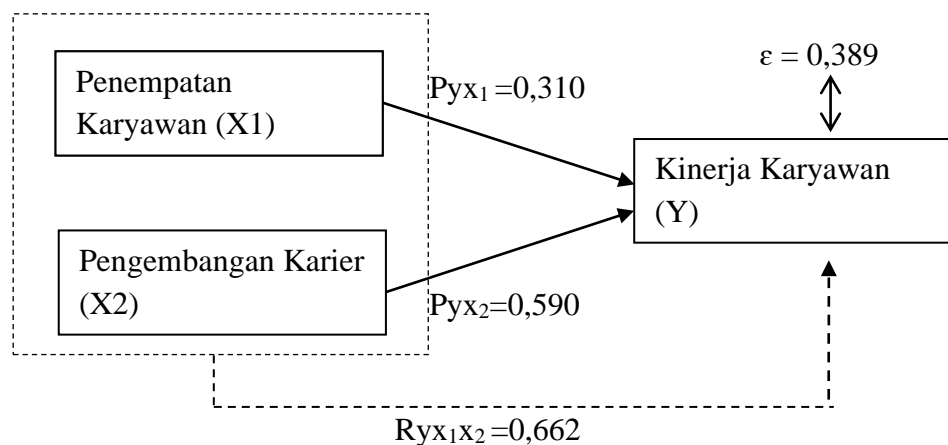
(3) Hasil Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi linier berganda karena data-data yang ada kompleks dan tidak bisa menggunakan linier sederhana, selain itu variabel yang digunakan juga lebih dari satu variabel. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program *SPSS20.0 for Windows*, yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen penempatan karyawan dan pengembangan karier terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Sehingga diperoleh hasil pengujian berupa ringkasan hasil *output SPSS*. Hasil pengolahan data pada dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4.2 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Parameter	Nilai	P-Value	Alpha(α)	Keputusan	Simpulan
$R_{yX_1X_2}$	0,662	0,000	0,05	Menolak H_0	Ada pengaruh simultan penempatan karyawan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan
$R^2_{yX_1X_2}$	0,438	-	-	-	Menunjukkan besarnya sumbangan pengaruh secara simultan penempatan karyawan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan sebesar 43,8%
ϵ	0,562	-	-	-	Menunjukkan besarnya pengaruh variabel lain sebesar 56,2%
P_{yX_1}	0,310	0,000	0,05	Menolak H_0	Ada pengaruh parsial dari kualitas produk terhadap keputusan pembelian
$P^2_{yX_1}$	0,096	-	-	-	Menunjukkan besarnya sumbangan pengaruh parsial dari kualitas produk terhadap keputusan pembelian sebesar 9,6%
P_{yX_2}	0,590	0,000	0,05	Menolak H_0	Ada pengaruh parsial dari harga terhadap terhadap keputusan pembelian
$P^2_{yX_2}$	0,348	-	-	-	Menunjukkan besarnya sumbangan pengaruh harga terhadap terhadap keputusan pembelian sebesar 34,8%
A	7,374	0,000	0,05	Signifikan	Bisa memprediksi tingkat kinerja karyawan
b_1	0,427	0,004	0,05	Signifikan	Bisa memprediksi tingkat kinerja karyawan
b_2	0,504	0,000	0,05	Signifikan	Bisa memprediksi tingkat kinerja karyawan

Struktur hubungan pengaruh penempatan karyawan (X_1) dan pengembangan karier (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) seperti nampak pada Gambar 4.3.



Gambar 2 Struktur Hubungan Pengaruh Penempatan Karyawan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali

Keterangan : \rightarrow : Pengaruh Parsial
 $--\rightarrow$: Pengaruh Simultan
 \leftrightarrow : Pengaruh Variabel Lain

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel 4.3 diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 7,734. Nilai koefisien regresi penempatan karyawan (b_1) sebesar 0,427 dan nilai koefisien regresi pengembangan karier (b_2) sebesar 0,504. Sehingga persamaan regresi diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = 7,734 + 0,427 X_1 + 0,504 X_2 + 0,562 \epsilon = 0,389$$

Dari persamaan linier berganda tersebut menunjukkan bahwa:

- (1) Konstanta sebesar 7,734, artinya bahwa jika penempatan karyawan (X_1) dan pengembangan karier (X_2), nilainya sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 7,734.
- (2) Nilai koefisien penempatan karyawan (b_1) sebesar 0,427 berarti bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan penempatan karyawan satu satuan maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,427 sehingga menjadi 8,161 ($7,734 + 0,427$), dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap.
- (3) Nilai koefisien pengembangan karier (b_2) sebesar 0,504 berarti bahwa pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mengandung arti bahwa apabila variabel pengembangan karier meningkat sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,504 sehinggamenjadi 8,238 ($7,734 + 0,504$), dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap.

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan ada pengaruh positif dan signifikan variabel penempatan karyawan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Handara *Golf and Resort* Bali dengan sumbangan pengaruh sebesar 43,8% sedangkan sisanya 56,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Damayanti (2018) serta Ermia. dkk, (2018), bahwa penempatan karyawan dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila manajemen ingin meningkatkan kinerja karyawan di Handara *Golf and Resort* Bali, maka hal yang harus diperhatikan ialah melakukan penempatan karyawan yang sesuai serta melakukan pengembangan karier secara berkala yang sesuai setandar kinerja perusahaan. Hal ini dilakukan karena penempatan karyawan dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi jika penempatan karyawan dan pengembangan karier dilakukan secara tepat maka disimpulkan kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan dari penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan di Handara *Golf and Resort* Bali dengan sumbangan pengaruh sebesar 9,6%. Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Sastrohadiwiry (2010) penempatan karyawan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab untuk kinerja yang lebih baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Runtuwene (2016) serta Sambur et al. (2018) bahwa secara parsial penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di Handara *Golf and Resort* Bali dengan sumbangan pengaruh sebesar 34,8%. Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Bangun (2012) pengembangan karier adalah serangkaian kegiatan yang mengarah pada peninjauan dalam menetapkan karir seseorang dimana karir seorang karyawan tercapai dengan demikian kinerja karyawan akan maksimal. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Dewi et al., 2016) serta (Ramli & Yudhistira, 2018) menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya: (1) Jumlah variabel operasional terbatas hanya menggunakan penempatan karyawan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan meskipun secara teoritis masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu perlu diuji variabel selain penempatan karyawan dan

pengembangan karier seperti kompensasi, kompetensi, pelatihan dan pengembangan, kedisiplinan, dan lain sebagainya.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) penempatan karyawan dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya pertimbangan penempatan kerja yang tepat dengan disiplin ilmunya sebelum ditempatkan pada posisi yang dicari oleh perusahaan sehingga apabila sudah ditempatkan sesuai dengan bidang keahliannya karyawan mudah untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dilakukan. (3) pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya pengembangan karier atau jenjang karier yang jelas untuk menambah semangat kerja karyawan untuk mendapatkan jenjang karier yang maksimal sesuai dengan kinerja yang dilakukan. .

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan implikasi serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar mendapat hasil yang lebih baik yaitu sebagai berikut.

(1) Bagi peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kinerja karyawan, diharapkan melibatkan variabel-variabel lain seperti kompensasi, kompetensi, pelatihan dan pengembangan, kedisiplinan, dan lain sebagainya. Hal ini dilakukan agar mempertajam dan memperluas temuan.

(2) Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan penempatan karyawannya serta pengembangan karier karyawannya agar mampu mencapai target kinerja yang maksimal.

Daftar Pustaka

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

Damayanti, I. (2018). Pengaruh penempatan karyawan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) di Samarinda. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, 3.

Dewi, A., Ariesta, N. L. P., & Utama, M. I. W. “. (2016). Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Karya Mas Art Gallery”. *Jurnal Manajemen Unud*, 5494–5523.

Ekaningrum, Y. (2016). *Manajemen Perhotelan*. NSC Pers.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Miltivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia : pengertian dasar, pengertian, dan Masalah*. PT. Toko Gunung Agung.

Ramli, H. A., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (persero) kabupaten Jembrana 2014. *Seminar Nasional Cendekiawan Ke 4*, 811–816.

- Rivai, V. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rochmah, H. S. (2017). Pengaruh Penempatan Karaywan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Pada PT Bank Muamalat Indonesia, TBK Cabang Jember. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11, 366–377.
- Runtuwene, P. (2016). Pengaruh penempatan karyawan kerja, mutasi dan beban kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10634>
- Sambur, P., Mananeke, L., & Taroreh, R. N. (2018). Pengaruh pelatihan dan penempatan karyawan kerja terhadap produktivitas Dinas Kebudayaan Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 6(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.19119>
- Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS. Versi 20*. PT. Komputindo.
- Sastrohadiwiryo, S. B. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Oprasional*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenanda Media Grup.
- Widodo, . Eko Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.