

PENGARUH KOMUNIKASI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUBUR MAKMUR ALAM SEMESTA CABANG PALEMBANG

Andri Rinaldy¹⁾, Nina Fitriana²⁾, Dian Septianti³⁾*

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Palembang, Sumatera Selatan

e-mail: nina_fitriana@univ-tridinanti.ac.id²⁾, dian_septianti@univ-tridinanti.ac.id³⁾

INFORMASI ARTIKEL

Submitted:
27/12/2024

Review:
30/12/2024

Revised:
30/12/2024

Accepted:
30/12/2024

Published:
30/12/2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian dilakukan secara kuantitatif dan jenis penelitian yaitu *causal research*. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 42 orang yang diambil dari keseluruhan populasi. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa secara simultan dan parsial komunikasi (X_1) dan penempatan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun komunikasi merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Katakunci: Komunikasi, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of communication and work placement on employee performance. The research method was carried out quantitatively and the type of research was *causal research* type. The research was conducted using a saturated sample of 42 people taken from the entire population. The results of this research show that simultaneously and partially communication (X_1) and work placement (X_2) influence employee performance (Y). Communication is the most dominant variable that influences employee performance.

Keywords: Communication, Job Placement, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Saat ini sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan penting bagi bisnis di era globalisasi, baik secara individu maupun kelompok, dan menjadi salah satu faktor utama yang memastikan bahwa bisnis berjalan dengan baik. Bahkan sebagai penentu kemajuan ataupun kemunduran sebuah perusahaan bergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, setiap bisnis

harus memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya untuk meningkatkan kinerja yang optimal.

Sumber daya manusia harus dikelola dan dimanfaatkan secara efisien dan efektif agar mereka dapat melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Mengingat pentingnya mengelola dan memaksimalkan sumber daya manusia, perusahaan harus memantau kinerja setiap karyawan karena setiap karyawan memiliki

kualitas, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja yang berbeda.

Adapun tercapainya tujuan pada suatu perusahaan salah satunya sangatlah bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memperhatikan, membimbing dan memotivasi karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja kerja. Dimana, kinerja karyawan merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seorang karyawan melalui pekerjaannya. Suatu bentuk standar dimana keberhasilan kesuksesan suatu perusahaan bersumber dari kinerja para karyawannya (Saputri, 2022).

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi sangatlah penting guna menjalin hubungan kerjasama antar karyawan, karyawan dengan atasan dan komunikasi memiliki pengaruh yang sangat besar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Komunikasi dapat berhasil apabila terdapat sama-sama pengertian dan kesimpulan antara pengirim dan penerima pesan sesuai dengan yang dimaksud, tentang apa informasi sebenarnya. Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan, dari komunikasi yang tidak tepat dapat mengganggu aktifitas di perusahaan. Dimana tidak ada individu, kelompok maupun organisasi (perusahaan) yang dapat bertahan tanpa berbagai komunikasi diantara para karyawannya.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah penempatan kerja. Penempatan kerja merupakan penempatan yang melibatkan posisi seseorang pada posisi yang tepat, kesesuaian karyawan terhadap pekerjaan tersebut akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaannya.

PT. Subur Makmur Alam Selmelsta Cabang Palembang adalah perusahaan elektronik yang fokus pada bidang elektronik dengan produksi dan perakitan produk "Lampu Emergency" dengan merk CMOS. Selain produksi "Lampu Emergency" dengan merk CMOS, perusahaan juga mulai mengembangkan produk tambahan seperti Parabola Receiver dan Antena Positioner "VENUS".

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan diduga masih sering terjadi konflik

dikarenakan masalah komunikasi seperti tidak saling menjaga komunikasi baik antar karyawan, kesalahpahaman akibat adanya perbedaan karakter ataupun pendapat, komunikasi yang kurang baik ataupun adanya permasalahan pribadi yang dibawa ke dalam pekerjaan sehingga menimbulkan perselisihan diantara karyawan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fenomena lainnya yaitu diduga penempatan kerja masih kurang tepat, seperti menempatkan karyawan di area dimana karyawan tidak memiliki pengalaman atau penempatan karyawan diluar lingkup konsentrasi keilmuannya.

Komunikasi dan Penempatan kerja sangatlah mempengaruhi kinerja karyawan. Melalui komunikasi yang efektif dan penempatan kerja yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja dan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efisien. Adanya komunikasi yang baik dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Komunikasi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PT. Subur Makmur Alam Selmelsta Cabang Palembang".

Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Menurut Forsdale dalam Muhammad Arni (2014), komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal yang mengubah tingkah laku orang lain.

Komunikasi sangatlah berpengaruh dalam pelaksanaan pekerjaan para karyawan, karena segala sesuatu tidak mungkin berjalan dengan lancar apabila komunikasi tidak terjalin dengan baik. Adapun komunikasi dapat dikatakan efektif apabila penyampaian maksud dan tujuan dari komunikasi itu sendiri dapat dipahami oleh penerima pesan.

Adanya teknik komunikasi yang baik dapat membantu karyawan untuk lebih dapat memahami peran yang dijalani sehingga dapat membantu karyawan melaksanakan tugas yang diberikan dengan lebih baik.

Komunikasi yang efektif dapat menciptakan motivasi kerja yang tinggi dan pada gilirannya sangat membantu karyawan

dalam menyelesaikan tugas yang diemban secara efektif dan efisien. Sebaliknya sistem komunikasi yang buruk cenderung dapat mempengaruhi hubungan kerja yang berdampak pada pencapaian kinerja yang tidak efektif.

Untuk mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan adanya komunikasi yang efektif sehingga kinerja karyawan dapat maksimal. Dalam berkerja, karyawa maupun pimpinan tidak lepas dari komunikasi yang saling menghubungkan untuk dapat melaksanakan tugas-masing-masing.

Penempatan Kerja

Menurut Gayatri (2020), penempatan kerja adalah proses menugaskan atau mengisi posisi ataupun menempatkan Kembali karyawan dalam suatu tugas atau jabatan baru maupun berbeda. Adapun penempatan kerja memiliki peran penting dalam mendorong meningkatkan kinerja karyawan.

Penempatan kerja yang tepat dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penempatan kerja yang tepat dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan bakat dan keahliannya.

Adapun faktor yang menjadi perhatian dalam proses penempatan kerja karyawan diantaranya kemampuan, keterampilan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.

Penempatan kerja dapat menyesuaikan dengan bakat dan kemampuan karyawan yang akan menduduki jabatannya. Apabila karyawan ditempatkan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki maka akan dapat menghambat kelancaran kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan haruslah bijaksana dan arif dalam menempatkan orang yang akan melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014), kinerja adalah hasil sebuah pekerjaan yang dilakukan mengutamakan kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seorang karyawan pada saat mengerjakan tugas-tugas yang sesuai dan tanggung jawab yang

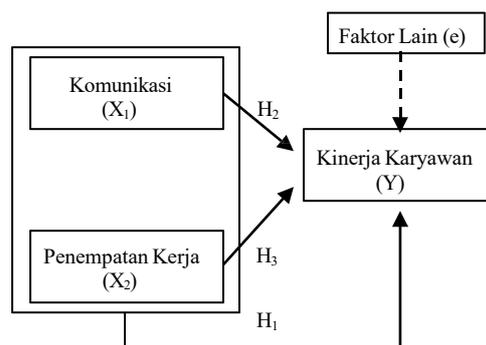
diamanahkan kepadanya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan merupakan cerminan dari dedikasi dan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan Perusahaan.

Kinerja yang baik dapat berperan penting dalam kesuksesan dan produktivitas suatu organisasi. Untuk mengelola kinerja karyawan dengan baik, perusahaan dapat melakukan beberapa hal seperti menciptakan komunikasi yang baik dan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Adapun beberapa alasan dilakukan penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM pada masa akan datang
2. Sebagai alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan karir dan memperkuat kualitas hubungan antara manajer dengan karyawan
3. Memiliki kemampuan tentang gambaran kinerja karyawan
4. Memiliki pemahaman terkait format skala dan instrumennya
5. Termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih optimal.

Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesa

H₁: Diduga komunikasi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂: Diduga komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃: Diduga penempatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis *causal research*. Data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan meliputi wawancara, observasi, buku, *literature* dan dokumen yang telah ada. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 orang, sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Adapun teknik analisa data yang digunakan adalah uji instrument, uji regresi linear berganda, uji hipotesa.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Uji validitas dan uji realibilitas data dilakukan untuk memastikan bahwa hasil kuesioner penelitian valid dan dapat dipercaya sebagai input penelitian serta memastikan data bersifat realibel atau memiliki kehandalan untuk dijadikan dasar penelitian. Hasil uji validitas dan reliabilitas data kuesioner sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	Ket
Komunikasi	1	0.651	Valid
	2	0.843	Valid
	3	0.642	Valid
	4	0.652	Valid
Penempatan Kerja	1	0.780	Valid
	2	0.719	Valid
	3	0.761	Valid
	4	0.695	Valid
Kinerja Karyawan	1	0.713	Valid
	2	0.820	Valid
	3	0.815	Valid
	4	0.563	Valid

Sumber : Data diolah (2024)

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha
Komunikasi	0,636
Penempatan Kerja	0,720
Kinerja Karyawan	0,702

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan dari keempat variabel yang digunakan semuanya valid karena nilai *pearson correlation* > r tabel (0,3044). Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa semua variabel *realible* atau dapat diandalkan untuk dilakukan penelitian.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	.533	1.288			.414	.681
Komunikasi	.715	.112	.688		6.357	.000
Penempatan Kerja	.192	.086	.241		2.229	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3, maka didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,533 + 0,715 X_1 + 0,192 X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti bahwa :

- Konstanta sebesar 0,533 dapat diartikan bahwa besarnya kinerja karyawan sebesar 0,533 dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan (konstan).
- Komunikasi mempunyai koefisien regresi sebesar 0,715. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila terjadi 1 peningkatan komunikasi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,715.
- Penempatan Kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,192. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila terjadi 1 pada variabel penempatan kerja maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,192.

Hasil Uji Hipotesa

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	185.792	2	92.896	61.712	.000 ^a
Residual	58.708	39	1.505		
Total	244.500	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Penempatan Kerja

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat bahwa Sig uji F sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	.Sig
Komunikasi	0,000
Penempatan Kerja	0,032

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 5, komunikasi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan Sig masing-masing sebesar 0,000 untuk komunikasi dan 0,032 untuk penempatan kerja.

Pengaruh Komunikasi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data diperoleh bahwa secara simultan komunikasi dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mela Apriana Lubis (2021), menunjukkan hasil bahwa komunikasi dan penempatan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Ni Putu Ayu Kusumawardani (2021), menunjukkan hasil secara parsial penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data diperoleh bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mela Apriana Lubis (2021), menunjukkan hasil bahwa secara parsial komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya, Indah Choirun Nisa (2018), menunjukkan hasil bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa komunikasi memiliki peran yang sangat penting bagi manusia, termasuk dalam sebuah organisasi. Komunikasi yang efektif memungkinkan organisasi beroperasi dengan lancar dan mencapai kesuksesan, sedangkan kurangnya komunikasi atau ketiadaan komunikasi dapat menghambat kelancaran organisasi. Sebagai contoh, misalkan seorang pimpinan dalam organisasi tidak mampu menyampaikan informasi yang jelas kepada karyawan mengenai waktu kapan akan dimulainya kegiatan dan tugas yang harus dikerjakan oleh masing-masing karyawan, ada kemungkinan besar karyawan tidak akan hadir, yang pada akhirnya dapat memicu ketidakpuasan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja kerja.

Komunikasi memberikan informasi mengenai pekerjaan yang dapat memungkinkan karyawan agar bertindak dengan lebih leluasa dan penuh rasa tanggung jawab serta secara bersamaan akan mampu meningkatkan semangat dalam bekerja pada suatu Perusahaan.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data diperoleh bahwa secara parsial penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Ayu Kusumawardani (2021), menunjukkan hasil bahwa secara parsial penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian lainnya dilakukan oleh Dira Karlina (2020), menunjukkan hasil bahwa secara parsial penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penempatan kerja terhadap karyawan haruslah disesuaikan dengan kemampuan,

keterampilan, dan keahlian yang dimilikinya. Tujuan dari penempatan kerja adalah untuk memastikan bahwa pegawai ditempatkan pada posisi yang tepat, atau "*the right man on the right place*". Salah satu metode penempatan jabatan adalah melalui mutasi pegawai, yang dapat meningkatkan semangat kerja pada posisi yang baru.

Penempatan kerja merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu didalam perusahaan. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap meningkatkan kinerja kerja bagi karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi suatu perusahaan, menempatkan karyawan pada posisi yang tepat. Penempatan kerja yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh hasil kerja yang optimal dari setiap karyawan.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Penempatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat diberikan sebagai bahan pertimbangan, yaitu:

1. Diharapkan adanya komunikasi yang efektif antar pemangku kepentingan didalam Perusahaan sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menghindari terjadinya konflik.
2. Pimpinan Perusahaan diharapkan dalam menempatkan karyawan pada suatu bidang tugas ataupun pekerjaan dengan memperhatikan beberapa hal seperti

kesesuaian pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki karyawan sehingga karyawan dapat lebih mudah melaksanakan tugas atau pekerjaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

DAFTAR RUJUKAN

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Gayatri, I. A. D. S., & Sriathi, A. A. A. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, prestasi kerja serta pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1358.
- Karlina, D. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manggala Prima Sejahtera di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 520.
- Kusumawardani, N. P. A., Echdar, S., & Badaruddin, B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(3), 192-200.
- Lubis, M. A., Pristiyono, P., & Zufrie, Z. (2021). Pengaruh Koordinasi Kerja, Komunikasi Kerja, Penempatan Kerja, dan Budaya Kerja serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Master Furniture dan Elektronik. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 1(4), 482-490.
- Muhammad, Arni. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara. 2014.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2).
- Saputri, A. N., & Rachman, A. N. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 9-23.