

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. GEMA INSANI PRESS DI DEPOK

THE EFFECT OF JOB PLACEMENT AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF CV. GEMA INSANI PRESS IN DEPOK

Faris Afif¹, Connie Chairunnisa², Pahman Habibi³

¹²³(Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ptof. Dr. HAMKA)

farisafif82@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sumber data penelitian yang digunakan yaitu data primer yang berasal dari sampel berjumlah 100 responden dan data sekunder yang diperoleh melalui buku-buku atau literature yang berkaitan dengan penelitian ini. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan metode simple random sampling. Teknik pengolahan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Kemudian data diproses menggunakan analisis regresi linier berganda dengan diolah menggunakan SPSS 20. Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (3) penempatan kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja.

Katakunci: penempatan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Job Placement and Work Environment on the Employee Performance of CV. Gema Insani Press. The source of research data used is primary data derived from a sample of 100 respondents and secondary data obtained through books or literature related to this study. The sampling method in this study is simple random sampling. The data analysis processing technique used is descriptive analysis, multiple linear analysis, classic assumption test, correlation coefficient analysis, coefficient of determination and hypothesis testing. Then the data is processed using multiple linear regression analysis with processed using SPSS 20. The results of the study with a significance level of 5% found that : (1) job placement has a positive effect on employee performance, (2) work environment has a positive effect on employee performance, and (3) job placement has a positive effect on work environment.

Keywords: Job Placement, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen memiliki porsi dan posisi serta peran terdepan dalam upaya menuju maju dan lajunya kehidupan organisasi maupun perusahaan agar lebih mapan. Arus perubahan yang begitu cepat dan terus menerus mengharuskan manajemen mampu mendorong dan menggiring organisasi untuk mampu mengikuti akselerasi, beradaptasi dengan lingkungan serta *trend* perubahan (Rahmad, 2014). Organisasi membutuhkan kemampuan dalam penyesuaian, sehingga

kehidupan dan komunikasi organisasi nampak serasi, ide dan gagasannya tidak dipandang basi, sesuai dengan situasi kondisi lebih humanis dan harmonis, baik dalam kultur maupun struktur (Munawir, 2013)

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya (Aurelia Potu, 2013). Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Wijaya dan Suana, 2014). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Retno, 2017).

Suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru (Syalimono dan Syaiful, 2019).

Penempatan kerja merupakan faktor penting dalam menilai kinerja karyawan (Rondo dkk, 2018) Penempatan karyawan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan (Intan, 2016). Penempatan sumber daya manusia merupakan tahap penentuan setelah seleksi, bertujuan untuk memberi peluang yang sama kepada setiap individu untuk menunjukkan kemampuannya (Diartha dan Riana, 2014)

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan betah dan senang dalam bekerja (Kushendarto dan Masdupi, 2014). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya (Putra dkk, 2012) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Rahmawanti dkk, 2014).

CV. Gema Insani Press terindikasi mengalami penurunan kinerja karyawan di beberapa divisi, seperti sering adanya mutasi karyawan di beberapa divisi, kurangnya dukungan dari perusahaan, tekanan dari atasan, kurangnya koordinasi baik dalam divisi maupun antar divisi.

Penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan. Penempatan ini harus di dasarkan *job description* dan *job spesification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*the right man in the right place and the right man behind the right job*” (Karina, Adolfina dan Lucky, 2017). Dari hasil wawancara kepada salah satu karyawan di perusahaan ini, karyawan tersebut merupakan lulusan dari SMK jurusan TKJ seharusnya karyawan ini ditempatkan di divisi Teknologi Informasi yang sesuai dengan bidangnya. Tetapi, manajemen perusahaan menempatkan karyawan tersebut di divisi penjualan sehingga kinerja karyawan tersebut tidak maksimal.

Lingkungan kerja adalah serangkaian faktor yang mempengaruhi kegiatan kinerja para karyawan baik dari perseorangan antar individu maupun fasilitas yang ada pada perusahaan (Pratama dan Dian, 2018). Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena jika lingkungan kerja nyaman kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman maka kinerja karyawan akan menurun. Berdasarkan analisis masalah yang dialami dalam hal lingkungan kerja adalah kurangnya koordinasi baik sesama divisi maupun antar divisi selain itu atasan yang menekan bawahan juga merupakan masalah dalam lingkungan kerja di perusahaan ini.

Rumusan Masalah

1. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gema Insani Press di Depok?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gema Insani Press di Depok?
3. Apakah Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gema Insani Press di Depok?

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Gema Insani Press di Depok.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Gema Insani Press di Depok.

3. Mengetahui pengaruh penempatan kerja dan lingkungan kerja pada CV. Gema Insani Press di Depok.

METODE PENELITIAN

Landasan Teori

Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Wilson Bangun (2012) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Mangkunegara (2016) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Definisi Penempatan Kerja

Mathis dan Jackson (2009) Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Rivai dan Sagala (2011:198) mendefinisikan penempatan kerja adalah mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan penempatan kerja adalah mengalokasikan para pegawai ke posisi pekerjaan yang tepat dan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Ratnasari dan Sutjahjo (2017) lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana serta apa yang ada di tempat kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011) mengatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Hipotesis Penelitian

H₀ : Tidak terdapat Pengaruh antara Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Gema Insani Press di Depok

H_{a1} : Terdapat Pengaruh antara Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Gema Insani Press di Depok

H₀ : Tidak terdapat Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gema Insani Press di Depok

H_{a2} : Terdapat Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gema Insani Press di Depok

H₀ : Tidak terdapat Pengaruh antara Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gema Insani Press di Depok

H_{a3} : Terdapat Pengaruh antara Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gema Insani Press di Depok

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. Gema Insani Press di Depok

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh Karyawan CV. Gema Insani Press sebanyak 133 orang pada bulan Agustus tahun 2019. Dalam Penelitian ini pengambilan jumlah sampel menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu yang diperoleh oleh peneliti secara langsung atau data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian yang digunakan proses mengumpulkan data responden menggunakan angket atau kuesioner yakni dengan memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan kepada responden yakni karyawan CV. Gema Insani Press.

Definisi Operasional

Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel bebas dalam penelitian ini antara lain:

X_1 = Penempatan Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

Variabel Dependen (variabel terikat)

Variabel terikat adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan

PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas kuesioner bertujuan untuk menentukan sah atau tidaknya suatu kuesioner. Nilai r tabel dihitung dengan r *product moment*, yakni menentukan $\alpha=0,05$ kemudian (sampel)=100 sehingga nilai r tabel dua sisi (df=100-2) 0.1966.

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Instrumen Penempatan Kerja (X_1)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Penempatan Kerja (X_1)	Butiran 1	0,576	0.1966	Valid
	Butiran 2	0,594	0.1966	Valid
	Butiran 3	0,502	0.1966	Valid
	Butiran 4	0,601	0.1966	Valid
	Butiran 5	0,624	0.1966	Valid
	Butiran 6	0,538	0.1966	Valid
	Butiran 7	0,502	0.1966	Valid
	Butiran 8	0,653	0.1966	Valid
	Butiran 9	0,501	0.1966	Valid
	Butiran 10	0,612	0.1966	Valid
	Butiran 11	0,517	0.1966	Valid

Butiran 12	0,613	0.1966	Valid
Butiran 13	0,450	0.1966	Valid
Butiran 14	0,640	0.1966	Valid
Butiran 15	0,587	0.1966	Valid

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X₂)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₂)	Butiran 1	0,558	0.1966	Valid
	Butiran 2	0,816	0.1966	Valid
	Butiran 3	0,494	0.1966	Valid
	Butiran 4	0,737	0.1966	Valid
	Butiran 5	0,800	0.1966	Valid
	Butiran 6	0,659	0.1966	Valid
	Butiran 7	0,796	0.1966	Valid
	Butiran 8	0,580	0.1966	Valid
	Butiran 9	0,435	0.1966	Valid
	Butiran 10	0,711	0.1966	Valid
	Butiran 11	0,486	0.1966	Valid
	Butiran 12	0,680	0.1966	Valid
	Butiran 13	0,828	0.1966	Valid
	Butiran 14	0,651	0.1966	Valid
	Butiran 15	0,807	0.1966	Valid

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Butiran 1	0,670	0.1966	Valid
	Butiran 2	0,515	0.1966	Valid
	Butiran 3	0,505	0.1966	Valid
	Butiran 4	0,677	0.1966	Valid
	Butiran 5	0,593	0.1966	Valid
	Butiran 6	0,596	0.1966	Valid
	Butiran 7	0,447	0.1966	Valid
	Butiran 8	0,651	0.1966	Valid
	Butiran 9	0,599	0.1966	Valid
	Butiran 10	0,674	0.1966	Valid
	Butiran 11	0,774	0.1966	Valid
	Butiran 12	0,730	0.1966	Valid
	Butiran 13	0,549	0.1966	Valid
	Butiran 14	0,620	0.1966	Valid
	Butiran 15	0,746	0.1966	Valid

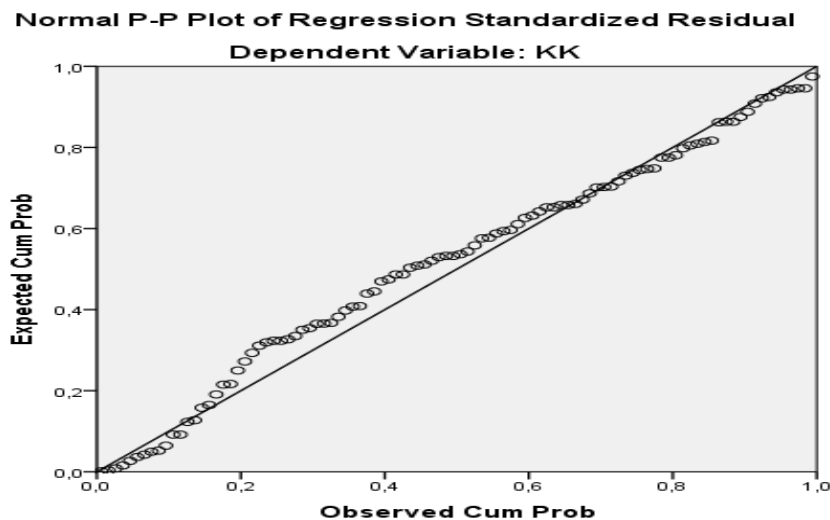
Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas pada penelitian ini dipakai agar mengetahui besar indeks Lingkungan Kerja dari variabel Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Teknik pengujian memakai koefisien *alpha cronbach*, dengan taraf nyata 5% dan kriteria apabila koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau apabila nilai *alpha cronbach* > 0,6 maka butir tersebut dikatakan reliabel.

Tabel 5
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Realibilitas	Keterangan
Penempatan Kerja (X ₁)	0,849	0,8-1,00	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,913	0,8-1,00	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,888	0,8-1,00	Sangat Tinggi

Hasil Uji Normalitas



Gambar 2 *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*

Pada *scatter plot* di atas terlihat titik yang mengikuti garis diagonal menyebar kesemua arah daerah kurva normal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

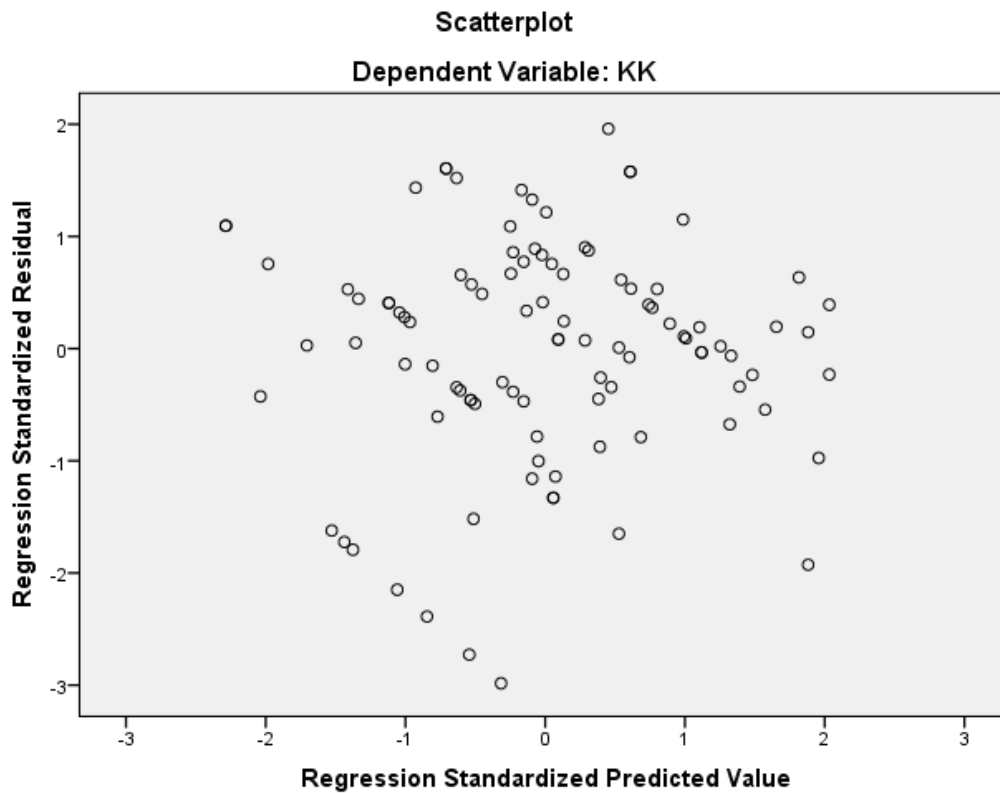
Agar tahu ada atau tidaknya multikolinieritas antara lain jika dilihat dari VIF dan *Tolerance*, apabila nilai $VIF < 10,00$ dan $Tolerance > 0,1$, maka dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 6
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,533	4,602		0,550	,583		
	PK	,410	,076	,401	5,395	,000	,818	1,223
	LK	,438	,067	,486	6,544	,000	,818	1,223

a. Dependent Variable: KK

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Koefisien Regresi

Dari gambar grafik di atas bisa dilihat bahwa titik menyebar dengan pola yang tidak beraturan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi bisa diambil kesimpulan tidak ada masalah heterokedasitas pada model regresi.

Analisis Regresi

Analisis ini juga untuk memperlihatkan hubungan antar variabel terikat dengan variabel bebas.

Tabel 7
Koefisien Regresi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,533	4,602		0,550	,583		
	PK	,410	,076	,401	5,395	,000	,818	1,223
	LK	,438	,067	,486	6,544	,000	,818	1,223

a. Dependent Variable: KK

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 20 maka bisa didapatkan nilai koefisien regresi $b_0 = 2,533$ $b_1 = 0,410$, $b_2 = 0,438$. Dan nilai tersebut bisa dideskripsikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2,533 jika Penempatan kerja dan Lingkungan Kerja bernilai 0, maka Kinerja Karyawan nilainya sebesar 2,533.
2. Koefisien regresi variabel Penempatan Kerja sebesar 0,410, jika Penempatan Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,410 satuan pada konstan 2,533 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja 0,438, jika Lingkungan Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,438 satuan pada konstan 2,533 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

Hasil Uji F

Hasil pengujian dengan SPSS variabel bebas secara bersama-sama diperoleh nilai F hitung sebesar $62,438 > F$ tabel sebesar 3,09 ($df = n - k - 1$). dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi

dapat disimpulkan bahwa variabel Penempatan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) jika diuji secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Berikut merupakan interpretasi dari hasil pengujian hipotesis antara variabel independen yaitu Penempatan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), pada penelitian pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gema Insani press.

1. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Lingkungan Kerja CV. Gema Insani Press

Berdasarkan tabel 74, dapat dinyatakan bahwa Penempatan Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat bahwa dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 5,395. Jumlah sampel 97($n=100-2-1$), dan nilai $\alpha=0,05$ maka didapatkan nilai $t_{tabel}(0,05 : 97)$ sebesar 1,984. Sehingga nilai $t_{hitung}(5,395) > \text{nilai } t_{tabel}(1,984)$, dan nilai signifikan $(0,000) < \text{nilai } \alpha(0,05)$. Maka terdapat pengaruh signifikan antara Penempatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan hubungannya positif. Hal ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja (X_1) yang diberikan dengan baik dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Gema Insani Press.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Gema Insani Press

Berdasarkan tabel 74, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat bahwa dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 6,544. Jumlah sampel 97($n=100-2-1$), dan nilai $\alpha=0,05$ maka didapatkan nilai $t_{tabel}(0,05 : 97)$ sebesar 1,984. Sehingga nilai $t_{hitung}(6,544) > \text{nilai } t_{tabel}(1,984)$, dan nilai signifikan $(0,000) < \text{nilai } \alpha(0,05)$. Maka terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan hubungannya positif. Hal ini sejalan dengan penelitian Wicaksono dan Ratnasari (2017)

3. Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gema Insani Press

Berdasarkan tabel 75, hasil pengujian memiliki nilai F_{hitung} sebesar $62,438 > F_{tabel}$ sebesar 3,09 ($df = n-k-1$) atau ($97=100-2-1$). Dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja jika diuji secara simultan atau bersama-sama

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian didapat nilai *R Square* sebesar 0,563 Atau variabel Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja yang digunakan dalam model mampu mempengaruhi sebesar 56,3%. Sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian sebelumnya maka penulis dapat mengemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Gema Insani Press di Depok
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Gema Insani Press di Depok.
3. Penempatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Gema Insani Press.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah uraikan di atas, maka penulis ingin memberikan beberapa saran yang diharapkan bisa memberi manfaat dan berguna.

1. Disarankan pada CV.Gema Insani Press untuk lebih memperhatikan atau mengutamakan keterampilan dan memapuan yang dimiliki karyawan ketika ingin menempatkan karyawan pada suatu pekerjaan, agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan merasa nyaman karena bekerja sesuai dengan keterampilannya, jika karyawan sudah di tempatnya sesuai dengan ketrampilannya maka karyawan akan terus memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan perusahaan juga akan mendapatkan keuntungan.
2. Disarankan pada CV.Gema Insani Press untuk lebih memerhatikan lingkungan sekitar kantor, jika lingkungan kantor dalam keadaan rapi, bersih maka karyawan akan merasa nyaman ketika bekerja dan bisa bekerja secara maksimal sehingga dapat mencapai target yang kantor inginkan, begitu sebaliknya jika keadaan lingkungan kantor tidak rapi dan bersih maka karyawan tidak akan bekerja secara maksimal karena tidak merasakan kenyamanan saat bekerja.
3. Disarankan pada CV.Gema Insani untuk selalu memperhatikan karyawan dengan memenuhi kebutuhannya, jika kebutuhan karyawan telah terpenuhi maka karyawan akan

dengan senang hati mengerjakan semua pekerjaan yang telah di targetkan perusahaan dan semua pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aurelia Potu. (2013). *Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo dan Maluku Utara di Manado*. “<https://ejournal.unsrat.ac.id/>”.1208
- Hendar Kushendarto dan Erni Masdupi. 2014. *Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang*.
- Intan Masyichah, Dewi Prihatini, Muhammad Syaharudin. (2016). *Pengaruh Penempatan Karyawan, Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi*. “<http://repository.unej.ac.id/>”.
- Karina Octavia Muaja, Adolfina Adolfina, Lucky O.H. Dotulong. (2017). *Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama Manado*. “<https://ejournal.unsrat.ac.id/>”.2221
- Livanda Wenly Umboh, Bernhard Tewal, A. Adolfina. (2016). *Pengaruh Disiplin, Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Enseval Mega Putera Trading Manado*. “<https://ejournal.unsrat.ac.id/>”.566
- Mathis dan Jackson. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nderi, F. W dan Kirai. M. (2017). *Influence of Work Environment on Employee Performance in the Security Sector in Kenya: A Case of Kenya Police Service Nairobi City County*. “<https://pdfs.semanticscholar.org/>”.1010
- Nur Rahmad. (2014). *Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Jember*. Jurnal Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Pratama dan Dian. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muria Kudus BMAJ Vol. 1 No.1

- Puspa Diartha dan Riana. (2014). *Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Pemerintah Kabupaten Bandung*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, 1445
- Putra, Utami dan Hakam. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. Malang.
- Ratnasari, Sri Langgeng., dan Gandhi Sutjahjo. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*. Vol. 1. No. 2. Hal. 99-112.
- Retno Suprpto. (2017). *Pengaruh Penempatan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Simpan Pinjam Kharisma Warujayeng*. Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Rivai, Veithzal dan Sagala.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Rondo, Rosalina dan Hendra. (2018). *Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. BPR Dana Manado)*. Jurna EMBA Vol.6 No.4, 2848-2857
- Rudianto, Arif Bondan. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung*.
“<http://repository.unpas.ac.id/33524/>”
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. cetakan kelima. Bandung : PT Refika Aditama
- Sri Rahayu Muhammad, Adolfina dan Genita Lumintang. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*. “<https://ejournal.unsrat.ac.id>”. 45
- Syalimono Siahaan dan Syaiful Bahri. (2019). *Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, 16-30
- Wicaksono, Bayu Dimas., dan Sri Langgeng Ratnasari. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (Perum) Bulog Sub Divre Kota Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.4. No.1.



Wijaya dan Suana. (2014). *Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan*. 1313

Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.