

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan beroperasi melalui interaksi berbagai unit kerja yang saling mendukung demi mencapai visi bersama. Dalam konteks ini, performa kerja staf memegang peran krusial sebagai penggerak roda organisasi; kualitas output yang dihasilkan karyawan secara langsung memengaruhi efektivitas pencapaian target sekaligus menjamin stabilitas perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, seperti meningkatnya produktivitas, efektivitas kerja dan keberlanjutan perusahaan. Oleh sebab itu, ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten dan penempatan kerja yang tepat (*right man on the right place*) menjadi kunci utama bagi perusahaan untuk mencapai kerja yang maksimal.

Di sektor perkebunan, keberadaan Sumber Daya Manusia merupakan faktor determinan terhadap fluktuasi kinerja karyawan. Manajemen penempatan kerja yang berbasis kompetensi secara langsung akan mengintervensi tingkat produktivitas, efisiensi sistem, serta keberlanjutan jangka panjang organisasi. Menurut Nurzaman (2020) Penempatan kerja adalah suatu proses dalam manajemen SDM, dimana perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian, minat, serta kebutuhan perusahaan. Penempatan kerja yang optimal dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat pergantian karyawan, dan meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya apabila penempatan karyawan kurang tepat dapat mengakibatkan adanya penurunan kinerja, serta tidak efektif dalam menyelesaikan tugas..

Dalam jurnal Noviana dkk (2022) penempatan karyawan, sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan Tingkat Pendidikan, Keahlian dan pengalaman dari karyawan itu sendiri. Kesesuaian Pendidikan yang baik mampu membekali pengetahuan dan keterampilan yang lebih matang, pada akhirnya akan memberikan peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja.

Noviana dkk (2022) menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karyawan yang memiliki keahlian yang baik akan sejalan dengan peningkatan kinerja karyawan secara langsung akan berimplikasi pada pertumbuhan produktivitas perusahaan secara keseluruhan, hal ini dapat dilihat dalam penelitian Aldilaningsari dkk (2016) menyatakan adanya pengaruh dalam penempatan kerja baik secara simultan ataupun parsial. Pengalaman karyawan juga perlu diperhatikan, karena karyawan yang memiliki pengalaman yang sama dan telah menekuni tanggung jawab yang padanya, akan memberikan efek pada karyawan tersebut terutama dalam penyelesaiannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, temuan ini sejalan dengan argumen Purba (2023) yang menegaskan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan pandangan Hasoloan (2018) kinerja karyawan esensinya adalah perilaku nyata yang mencerminkan prestasi kerja dalam memenuhi tanggung jawabnya. Kualitas kinerja ini merefleksikan sejauh mana kompetensi individu mampu menuntaskan target operasional perusahaan secara komprehensif, baik dari segi kualitas output, efisiensi waktu, maupun kuantitas hasil. Menurut Mulyana dkk (2024) kinerja karyawan harus di nilai melalui kualitas kerja, kuantitas kerja dan target kerja yang dicapai karyawan itu sendiri. Dengan memperhatikan kualitas, Perusahaan dapat menilai ketelitian dan kesesuaian hasil kerja. Melalui kuantitas, dapat dilihat seberapa produktif seorang karyawan, dan melalui pencapaian target, dapat diukur seberapa efektif karyawan dalam memenuhi tujuan kerja.

Kesesuaian dalam penempatan kerja memiliki kontribusi langsung terhadap optimalisasi performa karyawan. Fenomena ini diperkuat oleh temuan Atkhan dkk (2013), yang mengidentifikasi penempatan kerja memegang peran krusial sebagai salah satu determinan utama kinerja dengan kontribusi sebesar 81,22%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar produktivitas kerja di lingkungan organisasi ditentukan oleh ketepatan penugasan individu. Dalam Jurnal Fackrurrozi dkk (2019) meunjukkan penempatan kerja yang tidak sesuai pada karyawan, akan memberikan

dampak yang negatif pada produktivitas, kualitas hasil, dan kepuasan kerja karyawan, dan cenderung akan menciptakan kesulitan tersendiri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaannya secara optimal, yang berakir pada rendahnya produktivitas serta akan lebih sering terjadinya kesalahan.

PT Salonok Ladang Mas merupakan salah satu anak perusahaan yang berada dalam naungan Union Sampoerna Triputra Persada (USTP) Grup, merupakan sebuah perusahaan agribisnis nasional yang bergerak di bidang perkebunan serta industri pengolahan kelapa sawit. USTP Group merupakan *joint venture* antara Triputra Agro Persada (TAP Group) dan Sampoerna Grup. USTP Group mengelola areal perkebunan dengan luas mencapai ± 70.000 hektar, yang tersebar di berbagai kabupaten seperti Seruyan, Lamandau, Sukamara, dan wilayah sekitar Kalimantan Tengah serta sebagian Kalimantan Barat.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di PT Salonok Ladang Mas, diketahui masih terdapat ketidaksesuaian penempatan kerja dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. Beberapa karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang kurang sesuai dengan pendidikan, keterampilan, maupun pengalaman kerja yang dimiliki. Kondisi tersebut diduga dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Tabel 1. 1 Produktivitas Karyawan PT Salonok Ladang Mas

Data Produktivitas Karyawan PT Salonok Ladang Mas

Tahun	Produksi (Ton)	Produktivitas (Ton/HK)
2023	205.343	1,94
2024	152.045	1,80
2025	168.804	2,04

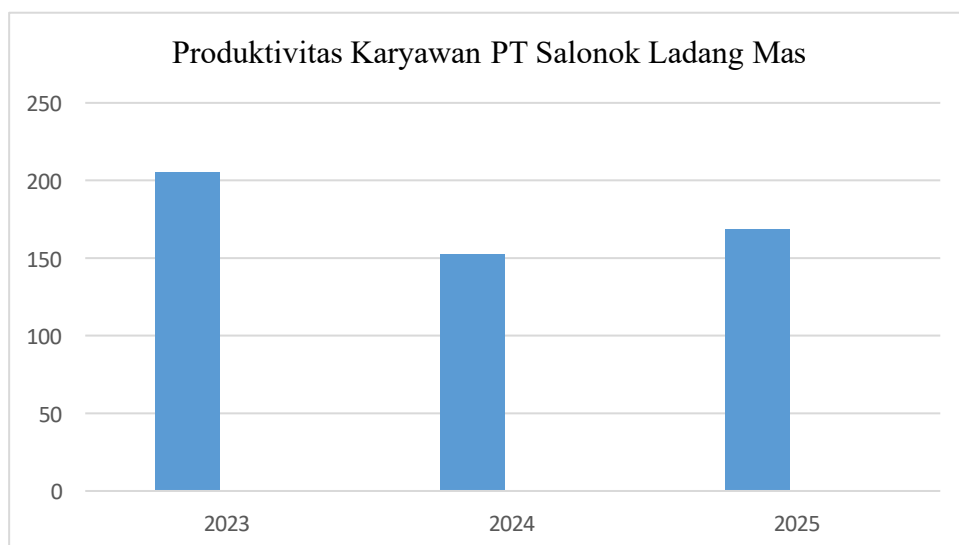
Sumber : PT Salonok Ladang Mas (2026)

Berdasarkan Tabel 1.1 produktivitas kerja karyawan PT Salonok Ladang Mas selama periode 2023-2025 mengalami fluktuasi. Pada tahun

2023 total produksi yang dihasilkan mencapai 205.343 ton dengan tingkat produktivitas sebesar 1,94 ton/HK. Selanjutnya pada tahun 2024 terjadi penurunan total produksi menjadi 152.045 ton atau berkurang sebesar 53.298 ton dibandingkan tahun sebelumnya. Penurunan produksi tersebut diikuti dengan menurunnya produktivitas karyawan menjadi 1,80 ton/HK.

Pada tahun 2025, perusahaan menunjukkan adanya peningkatan kinerja produksi dengan total produksi mencapai 168.804 ton. Selain itu, produktivitas karyawan juga meningkat menjadi 2,04 ton/HK, yang merupakan nilai tertinggi selama periode pengamatan. Meskipun total produksi tahun 2025 belum mampu melampaui capaian tahun 2023, peningkatan produktivitas menunjukkan bahwa setiap hari kerja karyawan mampu menghasilkan output yang lebih tinggi dibandingkan tahun-tahun.

Kondisi produktivitas yang mengalami fluktuasi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Salonok Ladang Mas belum sepenuhnya stabil. Apabila kondisi tersebut terus terjadi, maka dapat berdampak pada pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya melalui penempatan kerja yang sesuai dengan pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja karyawan.



Sumber : PT Salonok Ladang Mas (2026)

Gambar 1. 1 Grafik Produktivitas Karyawan

Berdasarkan Gambar 1.1 terlihat bahwa produktivitas karyawan PT Salonok Ladang Mas menunjukkan pola berfluktuasi selama periode 2023-2025. Grafik memperlihatkan adanya tren penurunan produktivitas dari 1,94 Ton/HK pada tahun 2023 menjadi 1,80 Ton/HK pada tahun 2024. Namun, pada tahun 2025 produktivitas mengalami peningkatan yang cukup signifikan hingga mencapai 2,04 Ton/HK, yang merupakan tingkat produktivitas tertinggi selama periode pengamatan.

Fluktuasi yang ditunjukkan oleh grafik tersebut menggambarkan bahwa tingkat efisiensi kerja karyawan belum stabil dari tahun ke tahun. Ketidakstabilan produktivitas dapat menjadi indikator bahwa terdapat faktor-faktor internal perusahaan yang memengaruhi pencapaian hasil kerja karyawan. Jika kondisi ini tidak mendapatkan perhatian yang memadai, maka dapat berdampak terhadap keberlangsungan pencapaian target produksi perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia, termasuk memastikan penempatan kerja dilakukan secara tepat agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan kompetensinya.

Berdasarkan uraian tersebut, ketepatan penempatan kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Aspek ini tercapai melalui penyesuaian yang proporsional antara bidang tugas dengan kapasitas pendidikan, keahlian, serta pengalaman kerja yang melekat pada diri karyawan akan membantu perusahaan dalam menciptakan sumber daya manusia yang produktif serta mampu bekerja dengan baik. Sebaliknya, penempatan kerja yang tidak sesuai dapat menyebabkan rendahnya efektivitas kerja serta menurunnya produktivitas karyawan dalam mencapai target perusahaan.

Pentingnya penempatan kerja terhadap kinerja karyawan juga diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian Atkhan dkk (2013), Aldilaningsari dkk (2016), dan Fackrurrozi dkk (2019) menegaskan pengaruh signifikan penempatan kerja terhadap performa karya. Dengan kata lain, semakin akurat pemetaan posisi yang dilakukan oleh manajemen, maka akan

semakin optimal pula kontribusi kinerja yang diberikan oleh karyawan bagi perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Salonok Ladang Mas”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja karyawan PT Salonok Ladang Mas?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Salonok Ladang Mas?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT Salonok Ladang Mas
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Salonok Ladang Mas

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai pengembangan pengetahuan dan wawasan, penelitian ini akan membantu peneliti memperdalam pemahaman tentang tentang hubungan antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, Serta sebagai syarat untuk menyelesaikan tugas akhir.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai sarana dalam melakukan saran dan evaluasi kedepannya perihal pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.