

**THE EFFECT OF WORK, WORK ENVIRONMENT AND PERSON ORGANIZATION FIT (P-O FIT)
EXPERIENCE ON WORK PLACEMENT AND ITS IMPACT ON PERFORMANCE AS-SALLAM
BORDIR DEMAK EMPLOYEE**

Kukuh Arif Widyanto.¹⁾ Aziz Fathoni., S.E., M.M. ²⁾ Patricia Dhiana Paramita., S.E., M.M. ³⁾

¹⁾ Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2) ³⁾ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang.}

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan *Person-Organization Fit (P-O Fit)* secara parsial maupun simultan terhadap penempatan kerja serta dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan As-sallam Bordir Demak, Jawa Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian populasi. Subjek penelitian ini adalah semua karyawan As-sallam Bordir Demak dengan jumlah 52 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Variabel pengalaman kerja (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel *Person-Organization Fit* (X3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel penempatan kerja (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata kunci: Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, *Person-Organization Fit*, Penempatan Kerja, Prestasi Kerja.

ABSTRACTION

This study aims to determine the effect of work experience, work environment, and Person-Organization Fit (P-O Fit) partially or simultaneously on job placement and its impact on the work performance of As-sallam Bordir Demak employees, Central Java. This research is quantitative research and is a population research. The subjects of this study were all of the Asakall Embroidery Demak employees with a total of 52 people. Data collection uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability while data analysis is done using path analysis. The results of the study show that: Work experience variables (X1) have a negative and not significant effect on work performance. Work environment variable (X2) has a positive and significant effect on work performance. Variable Person-Organization Fit (X3) has a negative and not significant effect on work performance. Job placement variable (Y1) has a positive and significant effect on work performance.

Keywords: Work Experience, Work Environment, Person-Organization Fit, Job Placement, Job Performance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada di dalamnya, terutama sumber daya manusia yang di gunakan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia merupakan subyek yang berperan menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme bagi kepentingan perusahaan.

Untuk dapat menyusun strategi sumber daya manusia yang baik, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, dan untuk mendapatkan tenaga-tenaga yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan tidaklah mudah, maka dari itulah penempatan kerja karyawan diperlukan. Dalam menempatkan seseorang pada suatu organisasi atau bidang tugas tertentu hal yang sangat perlu mendapatkan perhatian adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, karena ketepatan atau ketidaktepatan penempatan seseorang dalam suatu bidang tugas atau jabatan tertentu akan sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan organisasi / prestasi kerja.

Adapun yang dimaksud prestasi kerja karyawan adalah suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai (Handoko;2010).

Prestasi kerja yang tinggi salah satunya di pengaruhi oleh pengalaman kerja. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek (Knoers & Haditono, 2009 dalam Asih, 2012).

Selain penempatan kerja dan pengalaman kerja hal yang sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. (1) Lingkungan Kerja Fisik Menurut Sedarmayanti (2011), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, (2) Lingkungan Kerja Non Fisik Menurut Sedarmayanti (2011), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Sealain ketiga variabel yaitu pengalaman, lingkungan dan penempatan kerja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, ada satu lagi variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja yaitu Person-Organization Fit (P-O Fit). Person-organization fit (P-O Fit) secara umum didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996).

Banyak perusahaan yang mengalami kerugian dan hambatan dalam berkembang akibat prestasi kerja karyawan yang menurun, salah satunya yaitu As-sallam Bordir. As-sallam Bordir Demak adalah perusahaan yang bergerak

dibidang industri konveksi. Penurunan prestasi kerja karyawan ini terjadi dikarenakan kurangnya sikap disiplin karyawan dalam keberangkatan kerja, seperti sering berangkat telat bahkan tidak berangkat sama sekali. Terlihat dari jumlah ketidak hadiran karyawan di tempat kerja pada tahun 2015-2017, yang mana pada tahun 2015 karyawan hadir dengan jumlah 15.699, tahun 2016 hadir 15.490 dan pada tahun 2017 karyawan hanya hadir 14.993. Selain daftar absensi yang membuat prestasi kerja karyawan menurun, penempatan kerja yang kurang tepat, pengalaman kerja yang kurang baik, lingkungan kerja yang kurang nyaman serta Person-Organization Fit nya yang kurang, juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang masalah dan research gap yang telah disampaikan, penulis memperkirakan ada hubungan antara pengalaman kerja, lingkungan kerja, Person-rganization Fit (P-O Fit), penempatan kerja dan prestasi kerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena permasalahan yang dialami oleh As-sallam Bordir Demak dimana absensi kerja mengalami penurunan, sehingga berdampak pada prestasi kerja maka dari latar belakang dan research gap, adapun research question dari masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap penempatan kerja karyawan As-sallam Bordir?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap penempatan kerja karyawan As-sallam Bordir?
3. Bagaimana pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit) terhadap penempatan kerja karyawan As-sallam Bordir?
4. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan As-sallam Bordir?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan As-sallam Bordir?
6. Bagaimana pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit) terhadap prestasi kerja karyawan As-sallam Bordir?
7. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan As-sallam Bordir?
8. Apakah penempatan kerja memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan As-sallam Bordir?

9. Apakah penempatan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan As-sallam Bordir?
10. Apakah penempatan kerja memediasi pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit) terhadap prestasi kerja karyawan As-sallam Bordir?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan research question yang telah dituliskan, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap penempatan kerja karyawan As-sallam Bordir.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap penempatan kerja karyawan As-sallam Bordir
3. Untuk mengetahui pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit) terhadap penempatan kerja karyawan As-sallam Bordir.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan As-sallam Bordir.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan As-sallam Bordir.
6. Untuk mengetahui pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit) terhadap prestasi kerja karyawan As-sallam Bordir.
7. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan As-sallam Bordir
8. Untuk mengetahui apakah penempatan kerja memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan As-sallam Bordir.
9. Untuk mengetahui apakah penempatan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan As-sallam Bordir.
10. Untuk mengetahui apakah penempatan kerja memediasi pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit) terhadap prestasi kerja karyawan As-sallam Bordir.

TELAAH PUSTAKA

Prestasi Kerja

Byars dan Rue dalam Sutrisno (2010) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaan. Bernadin dan Russel dalam Sutrisno (2010) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh

dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Maier) dalam Sutrisno (2010).

Penempatan Kerja

Menurut Badriyah (2015) “Penempatan kerja adalah kebijaksanaan terhadap sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan baru yang akan direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer), dan penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja.”

Marwansyah (2010) mengemukakan “Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang pekerja pada sebuah pekerjaan atau jabatan baru.” Menurut Hartatik (2014) “Penempatan kerja adalah informasi analisis jabatan pekerjaan yang digunakan untuk menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja secara efektif.” Menurut Gaol (2014) “Penempatan kerja (Placement) adalah sebuah pengaturan 9 awal atau pengaturan ulang pada seorang karyawan pada suatu jabatan baru yang berbeda dengan jabatan sebelumnya.”

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja ialah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang untuk dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian orang yang berpengalaman mempunyai peluang yang lebih besar untuk mengerjakan tugastugas perusahaan dengan baik dibandingkan dengan orang yang belum berpengalaman. Menurut Sutrisno Edy (2011) mendefinisikan pengalaman kerja sebagai berikut: “Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.”

Lingkungan Kerja

Menurut Robbins & Coulter (2011) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi

memengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk memengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi social dan teknologi. Sedangkan, lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Berbeda dengan Robbins & Coulter (2011) yang mendefinisikan apa yang dimaksud dengan lingkungan serta membaginya ke dalam dua jenis lingkungan, Daft & Marcic (2011) mendefinisikan apa yang dimaksud dengan lingkungan kerja. Daft & Marcic (2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Person-Organization Fit (FIT) Person-organization fit adalah suatu keteraturan antara nilai individu dengan nilai organisasi. Person-Organization Fit (P-O Fit) menerangkan keterkaitan antara nilai individu dengan nilai suatu organisasi, dan perbandingan antara karakteristik seseorang dengan keadaan di dalam suatu organisasi (Kristof, dalam Pramesti, 2012).

Beberapa penelitian terkait Person-Organization Fit (P-O Fit) sudah memberikan definisi yang mendetail terkait peningkatan kesesuaian pegawai dan perusahaannya, mempertahankan pegawai dalam jangka waktu yang lama dengan cara meningkatkan kepuasan serta komitmen pegawai pada perusahaannya, dan meningkatkan outcomes seseorang yang bersangkutan dengan pertumbuhan strategis perusahaan (Chatman, O'Reilly et al., Astuti, 2010).

Metode Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibagi tiga, yaitu variabel dependen, independen dan intervening.

1) Variabel independen

Variabel yang dijelaskan oleh variabel independen (Sugiyono, 2011). Variabel yang digunakan adalah Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja.

2) Variabel dependen

Variabel yang menjelaskan variabel lain. Penelitian ini menggunakan variabel Produktivitas Kerja.

3) Variabel intervening

Menurut (Ghozali, 2016) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara independen dan dependen menjadi hubungan langsung dan tidak langsung. Penelitian ini menggunakan variabel Loyalitas Kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov, dimana jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai asymp.sig masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian > 0,05 dimana nilai asymp.sig X1 0.058, X2 0.091, X3 0.153, Y1 0.146, Y2 0.302, maka dapat dikatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* (Gujarati, 2010).

Uji Multikolonieritas Persamaan I

Variabel	Tolerance	VIF
Pengalaman Kerja (X1)	0,535	1,869
Lingkungan Kerja (X2)	0,550	1,819
P-O Fit (X3)	0,619	1,615

Uji Multikolonieritas Persamaan II

Variabel	Tolerance	VIF
Pengalaman Kerja (X1)	0,453	2,207
Lingkungan Kerja (X2)	0,473	2,113
P-O Fit (X3)	0,534	2,871
Penempatan Kerja (Y1)	0,343	2,916

Hasil perhitungan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas jauh di bawah 10 dan hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0.10 dan nilainya tidak lebih dari 0,90. Dengan demikian dapat disimpulkan semua variabel tidak memiliki gejala multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011). Deteksi ada tidaknya problem heteroskedastisitas adalah dengan uji glejser, uji glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian terhadap nilai absolut residualnya (Gujarat, 2014).

Uji Glejser Regression Tahap I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.515	2.960		1.863	.069
Total_X1	-.026	.138	-.037	-.186	.853
Total_X2	-.030	.167	-.035	-.181	.857
Total_X3	-.021	.158	-.024	-.134	.894

a. Dependent Variable: ABS_Res

Uji Glejser Regression Tahap II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.088	1.646		1.269	.211
Total_X1	.079	.083	.200	.952	.346
Total_X2	-.153	.100	-.316	-1.538	.131
Total_X3	-.045	.094	-.093	-.479	.634
Total_Y1	.034	.047	.176	.729	.470

a. Dependent Variable: ABS_Res

Tabel 4.16 dan 4.17 menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel penelitian yaitu pengalaman kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan Person-Organization Fit (X3), penempatan kerja (Y1) semuanya lebih besar dari pada 0.05 maka dapat disimpulkan data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Bertahap

Analisis regresi linear bertahap digunakan untuk menguji adanya variabel mediasi antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2016). Analisis ini dilakukan dengan 2 tahap atau Two Stage

Least Square (2SLS) yang terdiri dari 2 model. Model pertama sebagai variabel dependennya adalah penempatan kerja (Y1) dan variabel independennya adalah pengalaman kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan Person-Organization fit (X3), Pada model kedua sebagai variabel dependennya adalah prestasi karyawan (Y2) dan variabel independennya adalah pengalaman kerja (X1), lingkungan kerja (X2), Person-Organization Fit (X3), dan penempatan kerja (Y1).

Analisis Regresi Bertahap I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.808	5.070		.751	.456
Total_X1	.698	.237	.340	2.944	.005
Total_X2	.797	.286	.317	2.782	.008
Total_X3	.747	.271	.296	2.759	.008

a. Dependent Variable: Total Y_1

Persamaan regresi yang mencerminkan hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

$$Y1 = 3.808 + 0.698X1 + 0.797X2 + 0.747X3 + e$$

Variabel pengalaman kerja(X1), lingkungan kerja (X2) dan Person-Organization Fit(X3), memiliki koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti ketiga variabel penelitian tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap penempatan kerja, sehingga apabila terjadi peningkatan pengalaman kerja(X1), lingkungan kerja (X2) dan Person-Organization Fit(X3), maka akan meningkatkan dampak positif terhadap penempatan kerja. Dari persamaan regresi linier bertahap yang telah dituliskan, maka dapat dianalisis:

- a. KonstAnta (α) sebesar : 3.808
pengalaman kerja(X1), lingkungan kerja (X2) dan Person-Organization Fit(X3), sama dengan 0 atau ditiadakan, maka penempatan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 380,8 persen (3.808x100%).
- b. Nilai b1 = 0,698
Variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap penempatan kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel pengalaman kerja, maka penempatan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 69,8 persen dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X2) dan Person-Organization Fit(X3) adalah konstan.
- c. Nilai b2 = 0,797
Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap penempatan kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel lingkungan kerja,

maka penempatan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 79,7 persen dengan asumsi variabel pengalaman kerja (X1) dan Person-Organization Fit(X3) adalah konstan.

d. Nilai $b_3 = 0,747$

Variabel Person-Organization Fit mempunyai pengaruh positif terhadap penempatan kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel lingkungan kerja, maka penempatan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 74,7 persen dengan asumsi variabel pengalaman kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah konstan.

Analisis Regresi Bertahap II Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.044	2.925		-.015	.988
Total_X1	.059	.148	.059	.402	.689
Total_X2	.403	.177	.326	2.277	.027
Total_X3	.092	.167	.074	.551	.584
Total_Y_1	.183	.083	.371	2.205	.032

a. Dependent Variable: Total Y_2

Persamaan regresi yang mencerminkan hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

$$Y_2 = -0.044 + 0,059X_1 + 0,403X_2 + 0,092X_3 + 0,183Y_1 + e$$

Variabel pengalaman kerja (X1), lingkungan kerja (X2), Person-Organization Fit (X3) dan penempatan kerja (Y1) memiliki koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti ke empat variabel penelitian tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja, sehingga apabila terjadi peningkatan pengalaman kerja (X1), lingkungan kerja (X2), Person-Organization Fit (X3), dan penempatan kerja (Y1) maka akan meningkatkan dampak positif terhadap prestasi kerja. Dari persamaan regresi linier bertahap yang telah dituliskan, maka dapat dianalisis:

a. Konstanta (α) sebesar : -0.044 Artinya :

Apabila pengalaman kerja (X1), lingkungan kerja (X2), Person-Organization Fit (X3), dan penempatan kerja (Y1) sama dengan 0 atau ditiadakan, maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 04,4 persen ($0.044 \times 100\%$).

b. Nilai $b_1 = 0,059$

Variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel pengalaman, maka prestasi kerja karyawan akan

mengalami peningkatan sebesar 05,9 persen dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X2), Person-Organization Fit (X3), dan penempatan kerja (Y1) adalah konstan.

c. Nilai $b_2 = 0,403$ Artinya :

Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel lingkungan kerja, maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 40,3 persen dengan asumsi variabel pengalaman (X1), Person-Organization Fit (X3), penempatan kerja (Y1) adalah konstan.

d. Nilai $b_3 = 0,092$

Variabel Person-Organization Fit mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel Person-Organization Fit, maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 09,2 persen dengan asumsi variabel pengalaman (X1) lingkungan kerja (X2), dan penempatan kerja (Y1) adalah konstan.

e. Nilai $b_5 = 0,183$

Variabel penempatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel penempatan kerja, maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 18,3 persen dengan asumsi variabel pengalaman (X1) lingkungan kerja (X2), Person-Organization Fit (X3) adalah konstan.

Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model digunakan untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Secara statistik dapat diukur dari nilai koefisien determinan dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah di mana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2016).

Uji kelayakan pada penelitian ini diajukan untuk menguji pengaruh variabel pengalaman kerja (X1), lingkungan kerja (X2), Person-Organization Fit (X3), terhadap prestasi kerja (Y2) dimediasi penempatan kerja (Y1), baik secara parsial (Uji t) maupun secara tidak langsung.

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara

individual (sendiri-sendiri) maka digunakan uji t. Dasar pengambilan keputusan adalah :

1. Jika nilai t hitung < nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$), maka H0 diterima.
2. Jika nilai t hitung > nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$), maka H0 ditolak.

Artinya jika kita menggunakan perhitungan 1 tail maka lihat data t tabel pada $pr/df=0,05/0.10$ ($n-2 = 52-2 = 50$) yaitu 1,67722

Uji t Tahap I Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	.751	.456
Total_X1	2.944	.005
Total_X2	2.782	.008
Total_X3	2.759	.008

a. Dependent Variable: Total Y_1

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1) Variabel pengalaman kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,944 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.005, karena nilai t hitung $2,944 > t$ tabel 1,67722 dan tingkat signifikansi t hitung $0.005 < \alpha = 0.05$ (one taile) dan bertanda positif, maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan kerja, maka Ho ditolak dan menerima Ha.

Besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap penempatan kerja adalah 0,340 atau 34,0 persen. Hal ini dapat diartikan apabila pengalaman kerja mengalami peningkatan, maka akan berdampak pada peningkatan penempatan kerja pada karyawan Assalam Bordir Demak, sebaliknya jika pengalamankerja mengalami penurunan, maka akan berdampak pula pada penurunan penempatan kerja pada karyawan Assalam Bordir Demak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap pengalaman kerja pada karyawan Assalam Bordir Demak dapat diterima.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2) Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2.782 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.008, karena nilai t hitung $2.782 > t$ tabel 1,67722 dan tingkat signifikansi t hitung $0.008 < \alpha = 0.05$ (one taile) dan bertanda positif, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan kerja, maka Ho ditolak dan menerima Ha.

Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap penempatan kerja adalah 0,317 atau 31,7 persen. Hal ini dapat diartikan apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan, maka akan berdampak pada peningkatan penempatan kerja pada karyawan Assalam Bordir Demak, sebaliknya jika lingkungan kerja mengalami penurunan, maka akan berdampak pula pada penurunan penempatan kerja pada karyawan Assalam Bordir Demak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap penempatan kerja pada karyawan Assalam Bordir Demak dapat diterima.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3) Variabel Person-Organization Fit (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 2.759 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.008, karena nilai t hitung $2.759 < t$ tabel 1,67722 dan tingkat signifikansi t hitung $0.008 < \alpha = 0.05$ (one taile) dan bertanda positif, maka dapat dikatakan bahwa Person-Organization Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan kerja, maka Ho ditolak dan menerima Ha.

Besarnya pengaruh Person-Organization Fit terhadap penempatan kerja adalah 0,296 atau 29,6 persen. Hal ini dapat diartikan apabila Person-OrganizationFit mengalami peningkatan, maka akan berdampak pada peningkatan penempatan kerja pada karyawan Assalam Bordir Demak, sebaliknya jika Person-Organization Fit mengalami penurunan, maka akan berdampak pula pada penurunan penempatan kerja pada karyawan Assalam Bordir Demak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa Person-Organization Fit berpengaruh positif terhadap penempatan kerja pada karyawan Assalam Bordir Demak dapat diterima.

Uji t Tahap II Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	-.015	.988
Total_X1	.402	.689
Total_X2	2.277	.027
Total_X3	.551	.584
Total Y_1	2.205	.032

a. Dependent Variable: Total Y_2

1. Pengujian Hipotesis Keempat (H4) Variabel pengalaman kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 0.402 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.689, karena nilai t hitung $0.402 > t$ tabel 1,67722

dan tingkat signifikansi t hitung $0.689 > \alpha = 0.05$ (one taile) dan bertanda negatif, maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja maka H_0 diterima dan menolak H_a .

Besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja adalah 0,059 atau 05,9 persen. Hal ini dapat diartikan apabila pengalaman kerja mengalami penurunan, maka tidak akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja pada karyawan Assalam Bordir Demak, sebaliknya jika penempatan kerja mengalami peningkatan, maka tidak akan berdampak pula pada kenaikan prestasi kerja pada karyawan Assalam Bordir Demak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja pada karyawan Assalam Bordir Demak ditolak.

2. Pengujian Hipotesis Kelima (H_5) Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2.277 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.027, karena nilai t hitung $2.277 < t$ tabel 1,67722 dan tingkat signifikansi t hitung $0.027 < \alpha = 0.05$ (one taile) dan bertanda positif, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja adalah 0,326 atau 32,6 persen. Hal ini dapat diartikan apabila lingkungan kerja mengalami penurunan, maka akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja pada karyawan Assalam Bordir Demak, sebaliknya jika lingkungan kerja mengalami peningkatan, maka akan berdampak pula pada kenaikan prestasi kerja pada karyawan Assalam Bordir Demak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada karyawan Assalam Bordir Demak diterima.

3. Pengujian Hipotesis Keenam (H_6) Variabel Person-Organization Fit (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 0.551 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.584, karena nilai t hitung $0.551 > t$ tabel 1,67722 dan tingkat signifikansi t hitung $0.584 > \alpha = 0.05$ (one taile) dan bertanda positif, maka dapat dikatakan bahwa Person-Organization Fit berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja, maka H_0 diterima dan menolak H_a .

Besarnya pengaruh Person-Organization Fit terhadap prestasi kerja adalah 0,074 atau 07,4 persen. Hal ini dapat diartikan apabila Person-

Organization Fit mengalami peningkatan, maka tidak akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja pada karyawan Assalam Bordir Demak, sebaliknya jika Person-Organization Fit mengalami penurunan, maka tidak akan berdampak pula pada penurunan prestasi kerja pada karyawan Assalam Bordir Demak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa Person-Organization Fit berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan Assalam Bordir Demak dapat diterima.

4. Pengujian Hipotesis Ketujuh (H_7) Variabel penempatan kerja (Y_1) memiliki nilai t hitung sebesar 2.205 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.032, karena nilai t hitung $2.205 > t$ tabel 1,67722 dan tingkat signifikansi t hitung $0.032 < \alpha = 0.05$ (one taile) dan bertanda positif, maka dapat dikatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

Besarnya pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja adalah 0,371 atau 37,1 persen. Hal ini dapat diartikan apabila penempatan kerja mengalami peningkatan, maka akan berdampak pada prestasi kerja pada karyawan Assalam Bordir Demak, sebaliknya jika penempatan kerja mengalami penurunan, maka akan berdampak pula pada penurunan prestasi kerja pada karyawan Assalam Bordir Demak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada karyawan Assalam Bordir Demak dapat diterima.

Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R Square) Tahap I

Model Summary ^a			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.811 _a	.657	.636	.938
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1			
b. Dependent Variable: Total_Y1			

Berdasarkan tabel 4.22 besarnya nilai (R²) R square adalah 0,603 yang berarti variasi variabel penempatan kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang meliputi pengalaman kerja, lingkungan kerja dan Person-Organization Fit sebesar 0,603 atau 60,3 persen sedangkan sisanya sebesar 39,7 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel penelitian. Sementara itu besarnya nilai SEE (*Standard Error of the Estimate*) adalah 5.027 dimana makin besar nilai SEE akan membuat model regresi yang digunakan dalam penelitian ini semakin tepat dalam memprediksi variabel penempatan kerja.

Koefisien Determinasi (R Square) Tahap II

Model Summary ^a			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.737 _a	.544	.505	.2.883
a. Predictors: (Constant), Total_Y1, Total_X3, Total_X2, Total_X1			
b. Dependent Variable: Total_Y2			

Berdasarkan tabel 4.23 besarnya nilai (R²) R square adalah 0,703 yang berarti variasi variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang meliputi pengalaman kerja, lingkungan kerja dan Person-Organization Fit dan penempatan kerja sebesar 0,703 atau 70,3 persen, sedangkan sisanya sebesar 29,7 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel penelitian. Sementara itu besarnya nilai SEE (*Standard Error of the Estimate*) adalah 2.883 dimana makin besar nilai SEE akan membuat model regresi yang digunakan dalam penelitian ini semakin tepat dalam memprediksi variabel prestasi kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh pengalaman kerja (X1), lingkungan kerja (X2), Person-Organization Fit (X3), terhadap penempatan kerja (Y1) serta dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan (Y2)

pada karyawan As-sallam Bordir Demak, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. H1 Menyatakan bahwa pengalaman kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan kerja (Y1), jadi hipotesis dapat diterima.
2. H2 Menyatakan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan kerja (Y1), jadi hipotesis dapat diterima.
3. H3 Menyatakan bahwa Person-Organization Fit (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan kerja (Y1), jadi hipotesis dapat diterima.
4. H4 Menyatakan pengalaman kerja (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja (Y2), jadi hipotesis ditolak.
5. H5 Menyatakan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y2), jadi hipotesis dapat diterima.
6. H6 Menyatakan bahwa Person-Organization Fit (X3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja (Y2), jadi hipotesis dapat diterima
7. H7 Menyatakan bahwa penempatan kerja (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y2), jadi hipotesis dapat diterima.
8. H8 Menyatakan bahwa penempatan kerja (Y1) tidak dapat memediasi variabel Pengalaman kerja (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y2).
9. H9 Menyatakan bahwa penempatan kerja (Y1) dapat memediasi variabel Lingkungan kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y2).
10. H10 Menyatakan bahwa penempatan kerja (Y1) dapat memediasi variabel Person-Organization Fit (X3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y2).

Saran

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan dan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan agar pihak perusahaan lebih perusahaan mempunyai komunikasi yang baik. Selain itu perusahaan perlu mengamati perkembangan karyawan untuk mengetahui sejauh mana prestasi kerja karyawan.
2. Pemimpin diharapkan benar-benar memberikan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi yang baik agar karyawan memiliki kesadaran diri untuk melakukan tugasnya tanpa harus diperintah atasan.

3. Menciptakan lingkungan kerja yang baik, melatih karyawan agar lebih berpengalaman, menerapkan nilai-nilai organisasi serta menempatkan karyawan ke posisi yang tepat dapat meningkatkan prestasi kerja yang lebih.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian. Penelitian menggunakan tiga variabel bebas (pengalaman kerja, lingkungan kerja, Person-Organization Fit (P-O Fit)) untuk mengukur prestasi kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengganti variabel dalam penelitian dengan variabel lain agar menciptakan temuan baru dibidang prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhyasaka Hutama, Djamhur Hamid, Yuniadi Mayowan. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV Megah Sejahtera). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 40, No. 1
- Alwi, Syafarudin. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Amirul Fahmi, Misti Hariasih. 2016. Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Perbankan*. Vol. 2, No. 2
- Armanu. 2014. Pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit) dan Motivasi Terhadap Penempatan Kerja, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 8, No.1
- Asri Warnanti. 2014. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kcu Thamrin Jakarta Pusat, *Jurnal Serambi Hukum*, Vol. 8, No 2
- Christy S.G Paat, David P.G Saerang, Indri D. Palandeng. 2016. Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga (Dispora) Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vo. 6, No. 4
- David Harly Weol. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Penempatan Kerja. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 15, No. 5
- Frisca Tuju, Peggy A. Mekal, Adolfina. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*. Vol. 3, No. 2
- Hadiwijaya, Hendra dan Hanafi, Agustina. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol. 14, No. 3
- I Ketut Kirya, Wayan Cipta. 2014. Pengaruh Person-Organization Fit (P-O FIT) dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Andalas Industri (AAI) di Kecamatan Kinali Pasaman Barat. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Vol. 4, No. 1
- Irine Ch. Sumanti, Wehelmina Rumawas, Danny D.s Mukuan. 2018. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Fifgroup Cab Manado, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No. 1
- Lukiyana, Sriyanto. 2017. Pengaruh Rekrutmen dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Penempatan Kerja sebagai Variabel Intervening. Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta. *Media Manajemen Jasa*. Vol. 3, No. 1
- Livanda Wenly Umboh. Bernhard Tewel, Adolfina. 2015. Pengaruh Disiplin, Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Mega Trading Manado. *Jurnal Emba*. Vol. 4, No. 1
- Muhamad Halimi, Jumiaty Sasmita, Kurniawati Fitri. 2014. Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja terhadap penempatan kerja serta Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Jomfekon*. Vol. 1, No. 2
- Muhamad Naluri. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja terhadap Penempatan Kerja, *Jurnal Berkala Ilmiah*, Vol. 10, No. 5
- Nur Hamzah. 2014. Pengaruh *Person-Organization Fit (P-O FIT)* dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Andalas Industri (AAI) di Kecamatan Kinali Pasaman Barat. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Vol. 3, No.
- Santosa, Djoko, dan Isnu Irwantoro. 2014. Pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit) Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KPPBC Tanjung Emas Semarang), *Jurnal NeO-Bisnis*, Vol. 8, No.

