**PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENEMPATAN KERJA KARYAWAN PLASA TELKOM TANJUNG KABUPATEN TABALONG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Persyaratan Memperoleh Gelar Strata-1 (S1)

****

Oleh :

Rindy Ryandi

218.05720202.0774

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI TABALONG**

**2023**

LEMBAR PENGESAHAN

**SKRIPSI**

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENEMPATAN KERJA KARYAWAN PLASA TELKOM TANJUNG**

**KABUPATEN TABALONG**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. Nama Mahasiswa | : | Rindy Ryandi |
| NIM | : | 218 057 20202 0774 |
| Program Studi | : | Administrasi Bisnis |

1. Disetujui Oleh :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ketua Komisi Penguji | : | Dr. H. Jauhar Arifin,Drs.MM (.....................................)  NIK 005.057.056 |
| Penguji I | : | Taufik Rahman S.AB, M.AB (.....................................)  NIK. 005 057 030 |
| Penguji II | : | Shinta Avriyanti,SE.,M.AB (.......................................)  NIK 005 057 051 |

1. Dinyatakan LULUS/TIDAK LULUS dalam mempertahankan ujian skripsi pada

tingkat Strata Satu (S-1) pada tanggal 28 Agustus 2023.

|  |  |
| --- | --- |
| Mengetahui: | Tanjung, 28 Agustus 2022 |
| Ketua STIA Tabalong | Ketua Prodi Administrasi Bisnis |
| Drs.Ahmat Harahap, M.,AP  NIK 005 057 003 | Shinta Avriyanti,SE.,M.AB  NIK 005 057 058 |

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENEMPATAN KERJA KARYAWAN PLASA TELKOM TANJUNG**

**KABUPATEN TABALONG**

Oleh :

Rindy Ryandi

NIM : 218.057.20202.0774

Tanjung, 31 Mei 2023

Pembimbing

Taufik Rahman S.AB, M.AB

NIK. 005 057 030

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| NAMA | : | RINDY RYANDI |
| NIM | : | 218 057 20202 0774 |
| PRODI | : | ADMINISTRASI BISNIS |
| JUDUL | : | PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENEMPATAN KERJA KARYAWAN PLASA TELKOM TANJUNG |

Menyatakan dengan sebenar-benarnya sepanjang sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk mempeoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

|  |
| --- |
| Tanjung, 31 Mei 2023 |
| Rindy Ryandi  NIM 218 057 20202 0774 |

# UCAPAN TERIMAKASIH

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan, pengarahan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs.Ahmat Harahap, M.,AP selaku Ketua STIA Tabalong yang telah mendukung dalam upaya pengembangan potensi akademik mahasiswanya.
2. Ibu Shinta Avriyanti, S.E., M.AB. selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis pada STIA Tabalong yang telah memberikan motivasi, perhatian, bimbingan dan arahan kepada penulis.
3. Taufik Rahman S.AB, M.AB selaku Dosen Pembimbing. Terimakasih telah meluangkan banyak waktu, tenaga dan kesabaran dalam memberikan bimbingan, pengarahan, perhatian serta kasih sayang demi terselesaikannya penulisan skripsi ini
4. Bapak Dr. H. Jauhar Arifin, Drs. MM. dan Shinta Avriyanti, S.E., M.AB.selaku Penguji 1 dan 2 yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan STIA Tabalong yang telah memberikan ilmunya dengan ikhlas dan sabar dalam membimbing.
6. Pimpinan Dan Seluruh Karyawan Plasa Telkom Tanjung yang telah banyak membantu penulis dalam proses penelitian untuk mendapatkan data dan informasi yag aktual serta relevan dengan judul yang dibahas.
7. Kedua orang tua beserta keluargaku tercinta yang selalu mendoakan dan mendukung serta memberikan nasihat yang tiada henti-hentinya yang tidak akan pernah penulis mampu membalasnya.
8. Sahabat terbaikku di Sahabat Kepompong serta teman-teman STIA Tabalong angkatan 2018 yang senantiasa meluangkan waktu dan pikirannya serta motivasi untuk membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas partisipasi dan kerjasamanya.­

Semoga Allah SWT. selalu memberikan hidayah dan rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, penulis mengarapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk perbaikan skripsi ini. Semoga dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi pembacanya.

|  |
| --- |
| Tanjung, 31 Mei 2023 |
| Rindy Ryandi  NIM 218 057 20202 0774 |

**ABSTRAK**

**Rindy Ryandi**, NIM. 218 057 20202 0774, Program Studi Strata 1 Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administasi Tabalong, 2023. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Penempatan Kerja Karyawan Plasa Telkom Tanjung Kabupaten Tabalong. Dosen Pembimbingbapak **Taufik Rahman S.AB, M.AB**

perusahaan yang banyak memberikan pelayanan baik produk maupun jasa tentu dituntut untuk bekerja secara maksimal demi mencapai target dan kemajuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi/perusahaan adalah penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan penempatan kerja nya, kemudian perusahaan mengharapkan para karyawannya mempunyai penempatan kerja yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang penempatan kerjanya baik akan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Penempatan Kerja Karyawan Plasa Telkom Tanjung Kabupaten Tabalong. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bidang Aktivasi Layanan dan ganguan jaringan yang berjumlah total 36 orang

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 36 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Sumber data diperoleh dengan kuesioner dan data dokumen atau arsip dari Plasa Telkom Tanjung Kabupaten Tabalong. Pengolahan data menggunakan GSCA.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (1) Ada Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Penempatan Kerja Karyawan Plasa Telkom Tanjung Kabupaten Tabalong. (2) Besarnya Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Penempatan Kerja Karyawan Plasa Telkom Tanjung Kabupaten Tabalong dari nilai sebesar 47,1% dan sisanya sebesar 52,9% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya

**Kata kunci : Pengalaman Kerja, Penempatan kerja Karyawan.**

**KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur saya ucapkan kepada Allah SWT. yang telah memberikan berupa kesehatan, kesempatan kepada saya sehingga mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Penempatan Karyawan Plasa Telkom Tanjung Kabupaten Tabalong”. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam menyelesaikan Studi Program Sarjana.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih perlu adanya perbaikan. Untuk itu saya mengharapkan adanya kritik dan sama dari semua pihak demi penulisan yang lebih baik di masa mendatang.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan atas bantuannya dalam memberikan bimbingan, arahan, semoga Allah SWT. dengan balasan pahala dan nikmatnya. Amin.

|  |
| --- |
| Tanjung, 31 Mei 2023  Penulis |
| Rindy Ryandi  218.057.20202.0774 |

**DAFTAR ISI**

Halaman

**HALAMAN JUDUL** i

**LEMBAR PENGESAHAN** ii

**LEMBAR PERSETUJUAN** iii

**PERNYATAAN ORSINALITAS** iv

**SURAT BEBAS PLAGIASI** v

**UCAPAN TERIMAKASIH** vi

**ABSTRAK** viii

**KATA PENGANTAR** x

**DAFTAR ISI**  ix

**DAFTAR TABEL** xii

**DAFTAR GAMBAR** xiii

**BAB I PENDAHULUAN**  1

1. Latar Belakang 1
2. Rumusan Masalah 5
3. Tujuan Penelitian 5
4. Manfaat Penelitian 7
5. Manfaat Teoritis 7
6. Manfaat Praktis 8

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA** 9

1. Penelitian Terdahulu 9
2. Kerangka teori 9
3. Kerangka konseptual 18
4. Hipotesis 20

**BAB III METODE PENELITIAN**  21

1. Pendekatan Dan Jenis Penelitian 21
2. Lokasi Penelitian 21
3. Populasi Dan Sampel Penelitian 21
4. Variabel penelitian 22
5. Definisi Oprasional Variabel 22
6. Sumber Data 25
7. Teknik Pengumpulan Data 25
8. Teknik Analisis Data 27

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. Deskripsi Data 33
2. Karakteristik Umum Responden 36
3. Analisis Data Hasil Penelitian 39
4. Pembahasan 48

**BAB V PENUTUP** 51

1. Kesimpulan 51
2. Saran 52

**DAFTAR PUSTAKA**  53

**LAMPIRAN**

**DAFTAR TABEL**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Judul Tabel | Halaman |

Tabel 1.1 Definisi Operasional Variabel 23

Tabel 1.2 Pengukuran Skor 27

Tabel 1.3 Karakteristik Responden 36

Tabel 1.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel

Pengalaman Kerja (X1) 37

Tabel 1.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel

Penempatan Kerja (Y1) 38

Tabel 1.6 Hasil Pengujian Goodness Of Fit Overall Model 40

Tabel 1.7 Hasil Measurement Model pada Variabel

Pengalaman Kerja (X) 43

Tabel 1.8 Hasil Meaurement Model pada Variabel

Penempatan Kerja (Y) 45

TabeL 1.9 Hasil Pengujian Hipotesis pada Struktural Model 47

**DAFTAR GAMBAR**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Judul Gambar | Halaman |

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 19

Gambar 2.2 struktur organisasi Plasa Telkom Tanjung 34

Gambar 2.3 Model Struktural 39

Gambar 2.4 Hasil Uji Hipotesis 47

# DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian pengaruh pengalaman kerja terhdap penempatan kerja karyawan Plasa Telkom Tanjung Kabupaten Tabalong
2. Hasil Jawaban Responden
3. Hasil Run Online GesCa

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Sumber daya manusia (SDM) atau yang sering disebut karyawan merupakan salah satu sumber daya yang paling terpenting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Keberhasilan perusahaan tidak lepas dari adanya peran sumber daya manusia dalam menjalankan fungsi serta tujuan yang akan dicapai bersama di dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya tersebut atau kualitasnya kurang baik, maka perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain terpenuhi. Oleh karena itu hendaknya peusahaan memberikan arahan positif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Pada perusahaan yang banyak memberikan pelayanan baik produk maupun jasa tentu dituntut untuk bekerja secara maksimal demi mencapai target dan kemajuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi/perusahaan adalah penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan penempatan kerja nya. Setiap perusahaan mengharapkan para karyawannya mempunyai penempatan kerja yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang penempatan kerjanya baik akan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Penempatan kerja menurut

Mathis & Jackson (2006) adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Penempatan karyawan dalam posisi jabatan yang tepat akan membantu perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan yang diharapkan, Kualitas penempatan kerja sangat berperan penting di dalam sumber daya manusia, maka penempatan kerja masih menjadi permasalahan di dalam organisasi termasuk perusahaan yang harus secepat mungkin diketahui penyebabnya,terkadang penempatan kerja juga mengalami penurunan apabila karyawan tidak ditempatkan sesuai dengan pengalaman nya. penempatan kerja bisa mengalami peningkatan apabila di dalam suatu perusahaan mampu menciptakan dan mengembangkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan nya yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan bisa berkontribusi yang positif dalam perusahaan. Untuk mencegah terjadinya hambatan dalam mencapai tujuan perusahaan, salah satu langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan penempatan kerja yang baik adalah dengan mengevaluasi penempatan kerja sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan. Salah satu faktor yang mempengaruhi penempatan kerja adalah pengalaman kerja.

Menurut Sutrisno (2009) pengalaman kerja merupakan suatu dasar atau 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. kelebihannya dengan pengalaman seseorang dapat mengembangkan kemampuannya sehingga karyawan tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan, kelemahannya adalah seorang karyawan yang kemampuannya sangat terbatas tetapi karena sudah lama bekerja tetap dipromosikan.

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Pemegang saham mayoritas Telkom adalah Pemerintah Republik Indonesia sebesar 52.09%, sedangkan 47.91% sisanya dikuasai oleh publik. Saham Telkom diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode “TLKM” dan New York Stock Exchange (NYSE) dengan kode “TLK”.

Dalam upaya bertransformasi menjadi *digital telecommunication company*, Telkom Group mengimplementasikan strategi bisnis dan operasional perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan (*customer-oriented*). Transformasi tersebut akan membuat organisasi TelkomGroup menjadi lebih *lean*(ramping) dan *agile* (lincah) dalam beradaptasi dengan perubahan industri telekomunikasi yang berlangsung sangat cepat. Organisasi yang baru juga diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menciptakan *customer experience* yang berkualitas.

Plasa Telkom Tanjung merupakan kantor perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan dan jasa jaringan internet dan berbagai keperluan pelanggan telkom terhadap produk-produk telkom yang ada di tanjung tabalong, perusahaan ini menerapkan sistem Penempatan kerja karyawan cukup baik tapi ada beberapa masalah mempengaruhi jalannya Penempatan kerja, salah satu adalah tidak ada penyesuaian pengalaman kerja terhadap karyawan terhadap penempatan kerja sehingga berdampak pada pekerjaan karyawan akan menurun dan waktu pengerjaan juga akan terhambat.

Penelitian ini dilatar belakangi *research gap* pada penelitian terdahulu yang mana berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2016) dengan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap Penempatan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Karina Octavia Muaja (2017) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap Penempatan kerja karyawan

Berdasarkan penjelasan diatas berupaya membuktikan hasil dari pengaruh Pengalaman Kerja Terhdap Penempatan KerjaKaryawan. Dengan demikian mengambil judul **“**Pengalaman Kerja Terhdap Penempatan KerjaKaryawanPlasa Telkom Tanjung Kabupaten Tabalong”.

1. **Rumusan Masalah**
2. Apakah Ada Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Penempatan Kerja Karyawan Plasa Telkom Tanjung Kabupaten Tabalong ?
3. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja Terhadap Penempatan Kerja Karyawan Plasa Telkom Tanjung Kabupaten Tabalong ?
4. **Tujuan Penelitian**
5. Untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Penempatan Kerja Karyawan Plasa Telkom Tanjung Kabupaten Tabalong.
6. Seberapa besar Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Penempatan Kerja Karyawan Plasa Telkom Tanjung Kabupaten Tabalong.
7. **Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah berikut :

1. Manfaat Teoritis
2. Mendukung teori dari Hartini (2018) bahwa untuk mencapai tujuan pengalaman kerja harus menerapkan kina unsur pengalaman kerja yang meliputi skill, pendidikan, lingkungan kerja, pengalaman, penempatan kerja.
3. Mendukung teori dari Siti Aminah (2020) dengan judul pengalaman kerja terhadap penempatan kerja karyawan PT.Pos Indonesia Cabang Medan. Hasil penelitian diketahui bahwa seacara persial bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap penempatan kerja karyawan
4. Mendukung teori dari Laurencia dan Setyo (2013) dalam penelitian mengenai pengalaman kerja terhadap penempatan kerja karyawan PT. Global Informasi Bermutu. Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial dan bersama-sama yang positif dan signifikan dari pengalaman kerja. Dari dua variabel independen, pengalaman kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap penempatan kerja karyawan..
5. Mendukung penelitian dari Mendukung teori Koesomowidjojo (2017) yang mendefinisikan pengalaman kerja merupakan segala bentuk keahlian yang dimiliki oleh karyawan untuk membantu dan mempermudah pekerjaan nya di setiap penempatan kerja nya.
6. Tidak mendukung teori Setiawan (2016) dengan judul Pengaruh pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Penempatan Kerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten, Jawa Tengah, Indonesia. Hasil penelitian diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap Penempatan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

1. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai rujukan penelitian selanjutnya dalam bidang MSDM khususnya bagi mahasiswa yang menempuh jenjang sarjana yang nantinya bermaksud meneliti pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Silakan tambahkan variabel lain untuk penelitian selanutnya.

1. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa sampai ke ruang rapat jajaran manajemen Plasa Telkom Tanjung Kabupaten Tabalong mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap penempatan kerja karyawan demi bisa meninjau kebijakan yang sudah berlaku sesuai dengan data dan fakta terkini.

1. Penulis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Penelitian terdahulu**

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya, disamping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinilitas dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji.

1. Karina Octavia Muaja (2017) penelitian ini meneliti tentang Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado**.** Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara penempatan kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan PT.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama. (Beverly M.O, 2017) (Setiawan, 2016)
2. Komang Elsy Yunita (2018) penelitian ini meneliti tentang Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Bali Taman Lovina Resort & SPA). Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dari pengalaman kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan Bali Taman Lovina Resort & SPA.
3. Beverly M. O. (2017) penelitian ini meneliti tentang Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado.Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado.
4. Setiawan (2016) penelitian ini meneliti tentang Pengaruh pengalaman Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Penempatan Kerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten, Jawa Tengah, Indonesia. Hasil penelitian diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap Penempatan kerja karyawan.
5. Cahyati dan Cuci. (2017) penelitian ini meneliti tentang Pengaruh pengalaman kerja dan Kinerja Karyawan terhadap penempatan kerja pada PT Bank Tabungan Negara(Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang). Variabel bebas pengalaman kerja dan Kinerja Karyawan terhadap variabel terikat penempatan kerja menggunakan Analisis Regresi Berganda Hasil uji t membuktikan bahwa variabel pengalaman kerja dan Kinerja Karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penempatan kerja karyawan.
6. **Kerangka Teori**
7. Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM**)**

Hampir semua perusahaan memiliki suatu divisi dalam pengelolaan sumber daya manusia atau tenaga kerja. Menurut Cipd *(The Chartered Institute Of Personnel And Development)*, yaitu suatu strategi perencanaan, pelaksanaan dan pemeliharaan yang bertujuan dalam mengelola manusia (karyawan) agar memiliki kinerja usaha yang maksimal termasuk pada kebijakan pengembangan serta proses untuk mendukung strategi. Masih terkait dengan hal yang pertama, pengertian SDM yang kedua adalah dimana manusia mampu bekerja menghasilkan sebuah jasa atau barang dari usaha kerjanya tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan beragam kegiatan yang memiliki nilai ekonomis atau dengan kata lain adalah kegiatan tersebut bisa menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dengan kata lain sumber daya manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang.

Maka untuk mengelola berbagai kebutuhan terkait sumber daya manusia itulah dibutuhkan suatu manajemen. Menurut Hasibuan (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Desseler (2015) juga mengemukakan pendapatnya bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses memperoleh dan pemberian kompensasi pada karyawan. Serta untuk mengelola hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan juga hal-hal yang berkaitan dengan keadilan.

Sedangkan menurut Michel Amstrong dalam Hamali (2016) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan 3 (Tiga) manajemen dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin untuk dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.

Namun secara singkatnya, Manajemen Sumber daya Manusia atau manajemen SDM adalah proses dan upaya dalam merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sumber daya manusia yang dibutuhkan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia (SDM) pada dasarnya adalah praktik merekrut, mempekerjakan, memutasi, dan mengelola karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan. Departemen ini biasanya bertanggung jawab untuk membuat, menerapkan, dan mengawasi kebijakan yang mengatur karyawan dan hubungan perusahaan dengan karyawannya.

Termasuk juga membuat struktur organisasi yang ideal untuk dijalankan. Manajemen SDM merupakan divisi yang berperan dalam mengembangkan potensi karyawan sebuah perusahaan sebagai aset bisnis. Jika aset tersebut dikelola dengan baik didukung juga dengan menggunakan sistem aplikasi yang baik, maka produktivitas karyawan pun juga makin efektif dan alhasil dapat memaksimalkan profit perusahaan. Divisi ini akan membekali karyawannya dengan berbagai pengetahuan tentang perusahaan, fasilitas yang diperlukan, pelatihan, pembinaan, layanan administrasi, dan sebagainya. Semua itu dipenuhi oleh manajemen SDM demi tercapainya tujuan perusahaan. Pihak manajemen SDM suatu perusahaan berperan dalam memastikan bahwa hubungan antara perusahaan dan seluruh karyawan dan timnya memiliki solidaritas. Jika antara perusahaan dengan karyawan terjalin hubungan yang solid, maka dapat dipastikan tempat kerja pun jadi kondusif dan meminimalisir terjadinya miskomunikasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) didasarkan pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata pula menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan. penyusunan karyawan. pengembangan karyawan, pengelolaan karier dan pekerjaan karywan, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Artinya MSDM harus sangat memperhatikan setiap kondisi pekerjaan karyawan. Pekerjaan harus diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pekerja dan berada dalam batas wajar yang sesuai dengan ketentuan. Jangan sampai para pekerja diberikan pekerjaan di luar batas kewajaran baik itu karena banyaknya kuantitas pekerjaan maupun waktu yang diberikan, karena hal ini akan menjadi beban kerja bagi para karyawan.

1. Pengalaman kerja
2. Pengertian Pengalaman Kerja

Elaine B Johnson (2007) menyatakan bahwa “Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman”. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pegalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya.

Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi.Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan Pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerja pun akan meningkat. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang – kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik *(experience is the best of teacher).* Pengalaman kerja yang dimiliki pula dapat menjadikan seseorang sangat angkuh dan lupa diri.

Menurut Sutrisno (2009) pengalaman kerja adalah suatu dasar atau 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.

Menurut Hasibuan (2010) pengalaman kerja (senioritas) adalah promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja seseorang, orang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tingkat promosi, kelebihannya adalah adanya penghargaan dan pengakuan bahwa pengalaman merupakan guru yang berharga, dengan pengalaman seseorang dapat mengembangkan kemampuannya sehingga karyawan tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan, kelemahannya adalah seorang karyawan yang kemampuannya sangat terbatas tetapi karena sudah lama bekerja tetap dipromosikan.

1. Faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja

Ada beberapa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja. Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani T Handoko (2013) factor faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi

mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

1. Bakat dan minat

untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.

1. Sikap dan kebutuhan

(attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

1. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulative

Untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.Ketrampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

1. Indkator-Indokator Pengalaman Kerja

Dalam jurnal penelitian Amin Zainullah(2017) Pengalaman kerja merupakan tingkat pemahaman seseorang atas pekerjaan yang diembannya. Indikator untuk mengukur pengalaman kerja adalah :

1. Lama waktu masa kerja.

Semakin lama masa kerja pelaksanaan suatu pekerjaan, maka akan semakin baik hasil yang akan didapat, jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan. Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya.

1. Wawasan Pekerjaan

Semakin sering melakukan pekerjaan semakin banyak pengalaman karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan karena tingkat rutinitas yang tinggi membuat karyawan semakin mahir dalam pekerjaannya dan Semakin sering melakukan suatu pekerjaan, maka akan semakin banyak wawasan tentang pekerjaan tersebut.

1. Pengetahuan/penguasaan masalah

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Semakin sering melakukan suatu pekerjaan, maka akan semakin mengetahui permasalahan yang muncul dalam pekerjaan.

1. Penempatan Kerja
2. Pengertian Penempatan Kerja

Suwatno (2003) Penempatan (*placement*) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Suatu tugas manajer yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat.Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimilikisesai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Ketidaktelitian dalam hal ini bisa berakibat pada kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya prestasi kerja, dan tingginya tingkat *turnover* dan absensi karyawan. Pelaksanaan sistem penempatan pegawai dalam suatu organisasi merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan dengan baik, karena dengan penempatan pegawai yang tepat, maka pegawai yang bersangkutan akan mengetahui ruang lingkup kerjanya dan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga beban tugas yang diberikan kepadanya dapat dipertanggung jawabkan. Penempatan pegawai ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan baik secara kualitas, kuantitas, dan secara ideal.

Dengan kata lain penempatan kedudukan pegawai harus tepat sesuai dengan bidang keahlian, pembawaan, kecakapan, dan kemampuannya. Dalam penempatan pegawai sebaiknya selalu memperhatikan prinsip *the right man in theright place and the right man behind right job*. Hal ini penting mengingat penempatan pegawai pada suatu kedudukan akan mempengaruhi terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Sunyoto (2012) penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. sedangkan

Menurut Mathis dan Jackson dalam Badriyah (2015) penempatan adalah menempatkan posisi seseorang dalam posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

1. Faktor yang mempengaruhi Penempatan Kerja

Ada beberapa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja. Mengingat pentingnya Penempatan Kerja dalam suatu perusahaan, maka dipirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Penempatan Kerja. Menurut Werther & Davis (2016) diantaranya :

1. Faktor Prestasi Akademis

Tenaga kerja yang mempunyai atau memiliki prestasi akademis yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang besar.

1. Faktor Pengalaman

Pengalaman kerja sebelumnya ketika seseorang pernah bekerja di tempat lain, perlu mendapat perhatian dalam penempatan karyawan, apalagi jika seseorang karyawan tersebut melamar pada bidang yang sama atau sejenis di tempat sebelumnya.

1. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental,

Manajer sumber daya manusia haruslah mempertimbangkan juga dalam penempatan karyawan berdasarkan kesehatan fisik dan mental karyawan yang akan ditempatkan pada bagian perusahaan tersebut.

1. Faktor Status Perkawinan,

Status perkawinan ini merupakan faktor yang perlu dipertimbangkan juga oleh manajer sumber daya manusia dalam menempatkan karyawan.

1. Indikator - Indikator Penempatan Kerja

Sculler dalam jurnal penelitian Ayu Oktaria (2018) mengemukakan bahwa penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian pegawai tersebut. Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Latar Belakang Pendidikan Karyawan.

Hasibuan mengemukakan bahwa “pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan”.

Dengan latar belakang pendidikan yang relevan dengan jabatan yang diduduki maka pegawai akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

1. Keterampilan Kerja Karyawan.

Hasibuan menjelaskan bahwa “keterampilan dan pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi”, artinya dalam penempatan pegawai, pengalaman kerja lebih diperhatikan daripada yang lainnya, karena pengalaman yang dimiliki seseorang lebih banyak membantu dalam melakukan pekerjaan.

1. Kondisi Kesehatan Fisik Karyawan.

Dalam penempatan pegawai sangat perlu untuk memperhatikan kondisi fisik pegawai. Karena kesehatan fisik akan mengganggu jalannya aktifitas kerja organisasi, apabila seorang pegawai sering mengalami sakit dan memaksa untuk melakukan pekerjaan maka diduga akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya.

1. Usia Karyawan.

Usia harus mendapat perhatian dalam menempatkan karyawan, karena usia karyawan akan mempengaruhi kondisi fisik, kemampuan dan tanggung jawab karyawan. Disamping itu juga untuk menghindari rendahnya produktifitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

1. **Kerangka Konseptual**

Sugiyono (2013) kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel dependen dan independen.

Adapun indikator dari variabel dependen dan variabel independen akan dijabarkan di bawah antar lain:

1. Indikator Pengalaman Kerja (X) : Lama masa/waktu kerja, Wawasan Kerja, Penguasaan Masalah. Dalam jurnal penelitian Amin Zainullah (2017)
2. Indikator Penempatan Kerja (Y) : Latar Belakang Pendidikan, Keterampilan Kerja, Kondisi Kesehatan Fisik, Usia. Ayu Oktaria (2018)

Latar Belakang Pendidikan

Lama waktu/

masa kerja

Pengalaman Kerja (X) Amin Zainullah (2017)

Penempatan Kerja ( Y) Ayu Oktaria (2018)

Wawasan

pekerjaan

Keterampilan kerja

Penguasaan

Masalah

Kondisi Kesehatan Fisik

Usia

*Sumber : Data diolah, 2023.*

Gambar kerangka konseptual 2.1

1. **Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2018), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Singkatnya, hipotesis menyatakan hubungan apa yang kita cari atau ingin kita pelajari.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

* + - 1. Ha : Ada pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Penempatan Kerja Karyawan Plasa Telkom Tanjung Kabupaten Tabalong.
      2. H0 : Tidak ada pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Penempatan Kerja Karyawan Plasa Telkom Tanjung Kabupaten Tabalong

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif atau hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2011). Metode pendekatan kuantitatif ini adalah penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan menggunakan data terukur sehingga diharapkan dapat ditarik kesimpulan.

1. **Lokasi penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di Plasa Telkom Tanjung Jl. Penghulu Rasyid, Tanjung, Kec Tj., Kabupaten Tabalong, Kalimantan Selatan 71513.

1. **Populasi Dan Sampel**
2. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono) populasi penelitian pada Plasa Telkom Tanjung Kabupaten Tabalong yang bagian Aktivasi Layanan dan ganguan jaringan berjumlah 36 orang.

1. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Total Sampling* (sampling jenuh), yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena ingin membuat generalisasi dengan kesalahan kecil (Sugiyono, 2013). sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 36 orang.

1. **Variabel penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini ditemukan 2 variabel, yaitu variabel bebas atau independen dan variabel terikat atau dependen.

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas atau variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2013). Variabel bebas atau variabel independen pada penelitian ini adalah beban kerja.

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat atau variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat,, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Variabel terikat atau variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja.

1. **Definisi Oprasional Variabel**

Adapun yang menjadi variabel operasional dalam penelitian kali ini adalah:

1. Pengalaman Kerja sebagai variabel bebas (X)
2. Penempatan kerja sebagai variabel terikat (Y)

Tabel 1.1 Definisi Oprasional Variabel

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Definisi | Indikator Variabel | Deskripsi |
| Pengalaman kerja (X) Amir Zainullah 2017 | Pengalaman kerja merupakan tingkat pemahaman seseorang atas pekerjaan yang diembannya. | 1.lama waktu/mas kerja | -Semakin lama masa kerja pelaksanaan suatu pekerjaan, maka akan semakin baik hasil yang akan didapat.  - Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang |
| 2.wawasan pekerjaan | - Semakin sering melakukan pekerjaan semakin banyak pengalaman karyawan  - tingkat rutinitas yang tinggi membuat karyawan semakin mahir dalam pekerjaannya |
|  |  | 3.penguasaan masalah | - kemampuan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan  - sering melakukan suatu pekerjaan akan semakin mengetahui permasalahan yang muncul |
| Variable | Definisi | Indikator variabel | Deskripsi |
| Penempatan kerja (y) ayu oktaria 2018 | Mengemukakan bahwa penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian pegawai tersebut. | 1.latar pendidikan | -mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan  - mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. |
| 2.keterampilan kerja | -mampu bekeja mengunakan keterampilan kerja yang di milikinya  -pengalaman yang dimiliki seseorang lebih banyak membantu dalam melakukan pekerjaan |
| 3.kondisi kesehatan fisik karyawan | -penempatan pegawai sangat perlu untuk memperhatikan kondisi fisik pegawai.  -Mengalami sakit dan  memaksa untuk bekerja akan berpengaruh terhadap hasil kerja. |
| 4.usia karyawan | -usia karyawan akan mempengaruhi kondisi fisik, kemampuan karyawan  -Menghindari rendahnya produktifitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan |

Sumber data diolah 2023

1. **Sumber data**

Sumber data adalah subjek penelitian di mana data menempel. Sumber dapat berupa benda, gerak, manusia, tempat dan sebagainya. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder.

1. Sumber Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2013) dan diperoleh secara langsung dari sampel melalui penelitian lapangan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan langsung pada karyawan dalam bentuk pertanyaan.

1. Sumber sekunder

umber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data ke pengumpul data (Sugiyono, 2013). Sumber sekunder penelitian ini berupa data-data terkait dengan data karyawan, jumlah karyawan, struktur organisasi, profil atau gambaran umum perusahaan, unit kerja dan presentasi pengguna yang diperoleh dari dokumen atau arsip dari Plasa Telkom Tanjung Kabupaten Tabalong.

1. **Teknik pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, sumber dan cara. Bila dilihat dari segi cara atau teknik engumpulan data dapat dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner, observasi, dan gabungan ketiganya. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi dan kuesioner.

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data memiliki ciri spesifik dibandingkan teknik yang lain (wawancara dan kuesioner). Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2013).

Dalam menggunakan observasi cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen pertimbangan kemudian format yang disusun berisi item tentang kejadian atau tingkah laku yang digambarkan.

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan caara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis ke responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2013). Instrumen setiap variabel berbentuk kuesioner dengan menggunakan skala *Likert* yang terdiri dari 5 pilihan jawaban yang memiliki varian bertingkat dengan nilai paling tinggi berupa (sangat setuju) dan yang paling rendah berupa (tidak setuju). Cara untuk mengisi kuesioner adalah responden diminta untuk memberi pendapat tentang serangkaian pernyataan yang berkaitan dengan objek yang sedang diteliti dalam bentuk nilai. Adapun besaran nilai untuk tiap skor adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2 pengukur skor

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Pertanyaan** | **Skor** |
| 1. | Sangat Setuju (SJ) | 5 |
| 2. | Setuju (S) | 4 |
| 3. | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4. | Tidak setuju (TS) | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : sugiyono (2013)

1. **Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah sebuah proses pemeriksaan, pembersihan, transformasi dan pemodelan data dengan tujuan menemukan informasi yang berguna, menginformasikan kesimpulan dan mendukung pengambilan keputusan.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam pengolahan data yaitu :

1. *Editing*

Yaitu pemeriksaan kuesioner yang telah didapat atau dikumpulkan kembali setelah dibagikan kepada responden. Dalam fakta dilapangan, mungkin terdapat kesalahan dalam pengisian kuesioner oleh responden maka dalam langkah ini diperlukan pengecekan kelengkapan pengisian kuesioner secara menyeluruh.

1. *Coading*

Yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dari item instrumen berdasarkan ketentuan yang ada. Skala pengukuran yang digunakan dalam setiap pertanyaan adalah skala Likert lima poin dimana untuk jawaban positif diberi bobot 5-4-3-2-1 begitu juga untuk jawaban negatif diberi bobot 1-2-3-4-5.

1. *Tabulating*

Yaitu merekap data dari hasil skoring ke dalam bentuk tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item.

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis data kuantitatif yang bertujuan untuk menguji teori dari hubungan antar variabel melalui kuesioner, yaitu untuk menguji besarnya pengaruh variabel X (Pengalaman Kerja) terhadap suatu kejadian lainnya yaitu variabel Y (Penempatan kerja) dengan menggunakan alat analisis program *Generalized Structural Component Analysis* (GSCA)

GSCA dikembangkan oleh Heungsun Hwang, Hec Montreal dan Yhoshio Takano pada tahun 2004. GSCA menggabungkan karakteristik yang terdapat pada CB-SEM dan PLS-SEM. GSCA dapat meng-*handle* variabel laten dengan banyak indikator sama seperti PLS-SEM, mensyaratkan kriteria *Goodness Of Fit Model* serta indikator dan konstruknya harus berkorelasi seperti CB-SEM. Menurut Latan (2012) metode GSCA sampai saat ini jarang digunakan secara luas oleh para peneliti karena metode ini relatif masih baru. GSCA memiliki tujuan yang sama dengan PLS-SEM, tidak mensyaratkan asumsi *multivariate normality* data, dan bisa dilakukan pengujian tanpa dasar teori yang kuat dengan jumlah sampel yang kecil.

GSCA dikembangkan untuk menghindari kekurangan dari PLS *(Partial Least Square)*, yaitu dilengkapi dengan prosedur optimasi global. Tenenhaus (2008) mengatakan bahwa GSCA adalah metode baru SEM berbasis komponen sangat penting dan dapat digunakan untuk perhitungan nilai (bukan skala) dan juga dapat diterapkan pada sampel yang sangat kecil. Analisis SEM berbasis komponen GSCA adalah alternative yang lebih baik dibandingkan dengan PLS, yaitu memiliki *parameter recovery* yang lebih baik.

Selain itu, *Generalized Structural Component Analysis* (GSCA) dapat diterapkan pada model struktural yang memiliki dasar yang sudah kuat atau menggunakan metode analisis konfirmatori. Kemudian data yang telah dikumpulkan didalam penelitian akan dianalisis oleh *Generalized Structural Component Analysis* (GSCA) dengan pertimbangan sebagai berikut :

1. *Generalized Structural Component Analysis* (GSCA) menggantikan faktor dengan kombinasi linier dan indikator (variabel manifest) didalam analisis SEM.
2. *Generalized Structural Component Analysis* (GSCA) menggunakan metode kuadrat terkecil (Least Squar) di dalam proses pendugaan parameter.
3. *Generalized Structural Component Analysis* (GSCA) diterapkan pada hubungan antar variabel yang kompleks (bisa rekursif dan tidak rekursif).
4. *Generalized Structural Component Analysis* (GSCA) adalah metode baru SEM berbasis komponen yang dapat digunakan untuk perhitungan skor (bukan skala). *Generalized Structural Component Analysis* (GSCA) dapat diterapkan pada sampel yang sangat kecil.
5. *Generalized Structural Component Analysis* (GSCA) dapat diterapkan pada model struktural yang melibatkan variabel dengan indikator refleksif dan formatif.

*Generalized Structural Component Analysis* (GSCA) digunakan untuk mendapatkan model struktural yang powerfull untuk menguji model berbasis teori, mengkonfirmasi teori antar variabel yang didapat di dalam model struktural. Pengujian model empiris penelitian ini dengan metode *Generalized Structural Component Analysis* (GSCA) dapat dilakukan dengan cara berikut ini :

1. *Measure of Fit*

Pada analisis *Generalized Structural Component Analysis* (GSCA) dapat dilakukan pada model pengukuran, model struktural dan model keseluruhan *(overall model)*. *Measure of Fit* pada model pengukuran bertujuan untuk memeriksa (menguji) apakah instrumen penelitian valid dan reliabel. *Measure of Fit* pada model struktural bertujuan untuk mengetahui seberapa besar informasi yang dapat dijelaskan oleh model struktural (hubungan antar variabel laten) hasil analisis *Generalized Structural Component Analysis* (GSCA). Sedangkan *Measure of Fit* pada model keseluruhan *(overall model)* adalah ukuran *goodness of fit* gabunagn antara modpengukuran dan model struktural. Hal ini dapat dilakukan pada *overall model* yang memiliki indikator sebagai berlkut :

1. *Measure of Fit Measurement Model*, *Outer Model* dapat digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian seperti halnya PLS dan SEM.
2. *Convergent Validity*, validitas ini menggambarkan ukuran korelasi antara skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini 32 loading 0,5 sampai dianggap cukup, pada jumlah indikator per variabel laten tidak besar berkisar antara 3 sampai 7 indikator. Pendekatan lain dengan cara melihat hasil pengujian. Jika signifikan (p > 0.0005) maka dikatakan valid.
3. *Discriminant Validity,* validitas ini pada indikator reflektif berdasarkan pada nial AVE, yaitu membandingkan nilai *Square Rooter Average Variance Extracted* (AVE) setiap variabel laten dengan korelasi *Average Variance Extracted* (AVE) dengan variabel lain lebih besar dari korelasi dengan keseluruhan variabel laten lainnya maka bisa dikatakan memiliki discriminant validity yang baik.
4. *Internal Consistensy Reliability.* Kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas internal konsistensi yang baik yang memiliki alpha > 0,6, walaupun bukan merupakan standar absolut. Pada indikator formatif ukuran validitas dievaluasi berdasarkan pada substantif kontennya, yaitu dengan melihat signifikansi dari weight, jika signifikan (p > 0,05) maka berarti valid.
5. *Measure of Overall Model*

*Measure of Overall Model* adalah model di dalam *Generalized Structural Component Analysis* (GSCA) yang melibatkan model strukural dan model pengukuran secara berintegrasi, jadi merupakan keseluruhan model. Pemeriksaan *goodness of Fit Model Overall* yaitu melihat nilai SMRS dengan cut-off fit ≤ 0.8 dan nilai GFI dengan cut-off ≥ 0.90.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab pengujian hipotesis penelitian ini adalah dengan menggunakan alat *Generalized Structural Component Analysis* (GSCA) dengan alasan :

1. Alat analisis ini dapat menggantikan faktor-faktor dengan kombinasi linier dari indikator *(variabel manifest)* di dalam analisis *Generalized Structural Component Analysis* (SEM).
2. Alat analisis dikembangkan untuk menghindari kekurangan dari *Partial Least Square* (PLS), yaitu dilengkapi dengan prosedur optimalisasi lokal seperti pada *Partial Least Square* (PLS).
3. Metode *Generalized Structural Component Analysis* (GSCA) juga dapat dierapkan pada hubungan antar variabel yang kompleks (bisa rekursif dan tidak rekursif), melibatkan higher-order komponen (faktor) dan perbandingan multi-group. (Tenenhaus, 2008)
4. Metode *Generalized Structural Component Analysis* (GSCA) adalah metode baru *Generalized Structural Component Analysis* (SEM) berbasis komponen, sangat jarang dan dapat digunakan untuk perhitungan skor (bukan skala) dan juga dapat diterapkan pada sampel yang sangat kecil.
5. Masalah *singularitas* dan *multikolonieritas* sering menjadi kendala yang serius di dalam analisis model struktural dengan menggunakan *Generalized Structural Component Analysis* (SEM) berbasis konvarians. Hwang (2008) mengatakan bahwa dalam praktiknya, *Generalized Structural Component Analysis* (GSCA) memperbolehkan terjadinya multikolonieritas yang terjadi korelasi yang kuat antar variabel eksogen.

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Diskripsi Data**
2. Profil PT Telkom Indonesia

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Pemegang saham mayoritas Telkom adalah Pemerintah Republik Indonesia sebesar 52.09%, sedangkan 47.91% sisanya dikuasai oleh publik. Saham Telkom diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode “TLKM” dan New York Stock Exchange (NYSE) dengan kode “TLK”.

Dalam upaya bertransformasi menjadi *digital telecommunication company*, Telkom Group mengimplementasikan strategi bisnis dan operasional perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan (*customer-oriented*). Transformasi tersebut akan membuat organisasi TelkomGroup menjadi lebih *lean*(ramping) dan *agile* (lincah) dalam beradaptasi dengan perubahan industri telekomunikasi yang berlangsung sangat cepat. Organisasi yang baru juga diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menciptakan *customer experience* yang berkualitas.

1. Struktur Plasa Telkom Tanjung

Struktur organisasi dari Plasa Telkom Tanjung dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Sumber : data diolah, 2023.

Gambar 4.1 struktur organisasi Plasa Telkom Tanjung

Berikut ini merupakan penjelasan tugas dari masing-masing bagian :

1. Kepala kantor pusat
2. Mengatur pembagian tugas pekerjaan personil.
3. Mengatur mekanisme kerja
4. mengatur perlengkapan kerja kantor sesuai dengan kebutuhan.
5. Kepala Kantor Cabang
6. Membuat rencana kegiatan untuk perusahaan yang di pimpin
7. Bertanggung jawab atas segala aktivitas yang berkaitan dengan perusahaan yang di pimpin.
8. Bertanggung jawab terhadap kesejahteraan karyawan.
9. Leader Gangguan Jaringan
10. Bertugas memperbaiki masalah jaringan
11. Melakukan pemeliharaan jaringan yang bermasalah
12. Memonitor apabila ada gangguan jaringan
13. Leader Aktivasi Layanan
14. Bertugas untuk memperbaiki layanan ada yang bermasalah
15. Melakukan penanganan terhadap keluhan-keluhan yang disampaikan konsumen
16. Mengurus administrasi
17. Spv Plasa (Supervisor Plasa)
18. Memastikan interaksi dengan pihak lain karyawan atau unit kerja dilakukan untuk mengkoordinasikan atau mengeskalasi penyelesaian permasalahan unit kerja.
19. Memastikan kebutuhan jumlah customer service responsibility CSR dikendalikan untuk menjamin ketersediaan.
20. Memastikan jumlah kebutuhan sarana kerja plasa dikendalikan untuk menjamin ketersediaan sarana kerja plasa
21. Spv Sales (Supervisor Sales)
22. Membantu mengatasi permasalahan tim sales dan ikut melakukan ataumendampingi kunjungan tim sales jika diperlukan.
23. Membuat strategi-strategi penjualan dan mensosialisasikan kepada tim sales.
24. Memonitoring penjualan dan pembayaran customer dari tim sales.
25. **Karakteristik Umum Responden**

Karakteristik responden ini berguna untuk menguraikan deskripsi identitas para responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Untuk memperjelas karakteristik responden ini, maka akan disajikan dalam bentuk tabel yang akan dijelaskan berikut ini :

Tabel 1.3 Karakteristik Responden

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Responden** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| Responden 1 | 14 | 10% |
| Responden 2 | 22 | 90% |
| Total | 36 | 100% |

*Sumber : Data diolah, 2023.*

Adapun distribusi hasil penilaian kuesioner pervariabel adalah sebagai berikut:

1. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Pengalaman Kerja (X1)

Variabel Pengalaman Kerja pada penelitian ini di ukur melalui 3 indikator yang diuraikan menjadi 7 pernyataan. Hasil dari jawaban variabel pengalaman kerja karyawan Plasa Telkom Tanjung dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 1.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Pengalaman Kerja (X1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item** | **Distribusi Frekuensi Jawaban Responden** | | | | | | | | | | **Jumlah** | |
| **1(STS)** | | **2 (TS)** | | **3 (KS)** | | **4 (S)** | | **5(SS)** | |
| f | % | F | % | f | % | f | % | F | % | f | % |
| X1.1 | 0 | 0% | 0 | 0% | 6 | 6% | 6 | 6% | 24 | 24% | 36 | 100% |
| 6 | 6% | 6 | 6% | 6 | 6% | 12 | 12% | 6 | 6% | 36 | 100% |
| X1.2 | 0 | 0% | 0 | 0% | 18 | 18% | 12 | 12% | 6 | 6% | 36 | 100% |
| 0 | 0% | 0 | 0% | 12 | 12% | 18 | 18% | 6 | 6% | 36 | 100% |
| 0 | 0% | 4 | 4% | 14 | 14% | 6 | 6% | 12 | 12% | 36 | 100% |
| X1.3 | 0 | 0% | 0 | 0% | 6 | 6% | 18 | 18% | 12 | 12% | 36 | 100% |
| 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 1% | 12 | 12% | 23 | 23% | 36 | 100% |
| Total | 6 | 6% | 10 | 10% | 63 | 63% | 63 | 63% | 89 | 89% | 252 | 700% |

Sumber Data, 2023

Keterangan X1.1= Lama Waktu/ Masa Kerja, X1.2 = Wawasan Pekerjaan, X1.3 = Penguasaan Masalah.

Dari distribusi frekuensi berdasarkan responden pada variable pengalaman kerja di dapat X1.1 yang memilih sangat setuju sebanyak 24%, setuju 12%, kurang setuju 6%, tidak setuju 0,01% dan sangat tidak setuju sebanyak 0,01%. X1.2 yang memilih sangat setuju sebanyak, 6% setuju, 18% kurang setuju,14%, tidak setuju sebanyak 4% dan sangat tidak setuju 0,01. X1.3 yang memilh sangat setuju sebanyak 12%, setuju 18%, kurang setuju 6%, tidak setuju 0,01% dan sangat tidak setuju sebanyak 0,01%.

1. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Penempatan kerja (Y1)

Variabel Penempatan Kerja pada penelitian ini di ukur melalui 4 indikator yang diuraikan menjadi 8 pernyataan. Hasil dari jawaban variabel pengalaman kerja karyawan Plasa Telkom Tanjung dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 1.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Penempatan Kerja (Y1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item** | **Distribusi Frekuensi Jawaban Responden** | | | | | | | | | | **Jumlah** | |
| **1(STS)** | | **2 (TS)** | | **3 (KS)** | | **4 (S)** | | **5(SS)** | |
| Y1.1 | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 6 | 6% | 23 | 23% | 4 | 4% | 0 | 0% | 3 | 3% | 36 | 100% |
| 0 | 0% | 32 | 32% | 0 | 0% | 1 | 1% | 3 | 3% | 36 | 100% |
| Y1.2 | 0 | 0% | 6 | 6% | 23 | 23% | 4 | 4% | 3 | 3% | 36 | 100% |
| 0 | 0% | 0 | 0% | 11 | 11% | 22 | 22% | 3 | 3% | 36 | 100% |
| Y1.3 | 0 | 0% | 0 | 0% | 4 | 4% | 26 | 26% | 6 | 6% | 36 | 100% |
| 0 | 0% | 0 | 0% | 27 | 27% | 9 | 9% | 0 | 0% | 36 | 100% |
| Y1.4 | 0 | 0% | 4 | 4% | 12 | 12% | 14 | 14% | 6 | 6% | 36 | 100% |
| 0 | 0% | 3 | 3% | 19 | 19% | 14 | 14% | 0 | 0% | 36 | 100% |
| Total | 6 | 6% | 68 | 68% | 100 | 100% | 90 | 90% | 24 | 24% | 288% | 800% |

Sumber Data, 2023.

Keterangan Y1.1 Latar pendidikan karyawan, Y 1.2 = Keterampiln kerja, Y1.3 = Kondisi Kesehatan fisik karyawan, Y1.4 = Usia Karyawan.

Dari distribusi frekuensi berdasarkan responden pada variable penempatan kerja di dapat Y1.1 yang memilih sangat setuju sebanyak 3%, setuju 1%, kurang setuju 4% tidak setuju 32%, sangat tidak seuju 6%. Y1.2 yang memilih sangat setuju sebanyak 3%, setuju 22%, kurang setuju 23%, sangat tidak setuju sebanyak 0,1%. Y1.3 yang memilih sangat setuju sebanyak 6%, setuju 26%, kurang setuju 27%, sangat tidak setuju sebanyak 0,1%. Y1.4 yang memilih sangat setuju sebanyak 6%, setuju 14%, kurang setuju 19%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju sebanyak 0,1%.

Nilai rata-rata yang tercantum pada data diatas menunjukkan pendistribusian data responden yang sudah mengisi kuesioner penelitian ini. Kuesioner penelitian menggunakan skala *Likert* dalam menjawab pernyataan setiap item variabel. Semua variabel yang diteliti pada penelitian ini mempunyai nilai rata-rata baik yaitu 4 (setuju). Selain itu, semua variabel menunjukkan nilai yang sering muncul (modus) pada penelitian ini adalah nilai 4 (setuju). Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh kuesioner yang telah tersebar, nilai yang sering diberikan responden untuk jawaban dari kuesioner penelitian ini adalah nilai 4 (setuju).

1. Analisis Data Hasil Penelitian

X1.1

Y.1.1

X1.2

Y1.2

X1.3

Y1.3

Y1.4

*Sumber : Data diolah, 2023.*

Gambar 2.3 Model Struktural

1. Analisis GeSCA
2. *Goodness Of Fit GeSCA*

Model teoritis pada kerangka konseptual penelitian, dikatakan *fit* jika didukung oleh data empirik. Hasil pengujian *goodness of fit overall model*, sesuai dengan hasil analisis GSCA pada Lampiran, guna mengetahui apakah model hipotesis didukung oleh data empirik. Hasil pengujian *goodness of fit* diberikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.6 Hasil Pengujian *Goodness Of Fit Overall Model*

|  |  |
| --- | --- |
| **Model Fit** | |
| **FIT** | 0.502 |
| **AFIT** | 0.471 |
| **FITs** | 0.003 |
| **FITm** | 0.646 |
| **GFI** | 0.986 |
| **SRMR** | 0.056 |
| **OPE** | 0.531 |
| **OPEs** | 1.059 |
| **OPEm** | 0.380 |

Sumber : Data diolah, 2023

**FIT = 0.502**

FIT menunjukkan *varians* total dari semua variabel (indikator dan komponen) yang dijelaskan oleh spesifikasi model tertentu. Seperti *R Squared* dalam regresi linier, nilai FIT berkisar antara 0 hingga 1. Semakin besar nilai ini, semakin banyak varians dalam variabel yang diperhitungkan oleh model yang ditentukan. Misalnya, FIT = 0.50 menunjukkan bahwa 50% dari total varians semua variabel dijelaskan oleh model. Tidak ada batas aturan praktis untuk FIT, yang menunjukkan kecocokan yang dapat diterima. Jadi, model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 0,443. Keragaman dari data dapat dijelaskan oleh model sebesar 50,2% dan sisanya sebesar 49,8% menunjukkan bahwa model sangat baik dan cukup baik untuk menjelaskan fenomena yang dikaji.

**AFIT = 0.471**

AFIT (Adjusted FIT) serupa dengan R *squared adjusted* pada analisis regresi. AFIT dapat digunakan untuk perbandingan model. Model dengan AFIT nilai terbesar dapat dipilih antara model yang lebih baik. Jika dilihat dari AFIT keragamanmodel dari Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja yang dapat dijelaskan oleh adalah sebesar 47,1% dan sisanya sebesar 52,9% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya. Berarti model cukup baik untuk menjelaskan fenomena yang dikaji.

**FITs = 0.003**

FITs menunjukkan varians total dari semua komponen yang dijelaskan oleh spesifikasi model struktural tertentu. Nilai FITs berkisar dari 0 hingga 1. Semakin besar nilai ini, semakin banyak varians dalam komponen yang diperhitungkan oleh model struktural yang ditentukan diketahui bahwa nilai FITs yaitu sebesar 0,003.

**FITm = 0.646**

FITm menunjukkan varians total dari semua indikator yang dijelaskan oleh spesifikasi model pengukuran tertentu. Nilai FITm berkisar dari 0 hingga 1. Semakin besar nilai ini, semakin banyak varians dalam indikator yang diperhitungkan oleh model pengukuran yang ditentukan. diketahui bahwa nilai FITm yaitu sebesar 0,646.

**GFI = 0.986**

GFI (*Unweighted Least- Squares*), sebanding dengan perbedaan antara kovarian sampel dan kovarian yang diproduksi oleh pendugaan parameter GeSCA. Nilai GFI yang baik adalah mendekati 1. Hasil dari pengujian *goodness of fit* Nilai GFI sebesar 0,986> 0.90 maka telah memenuhi *cut off value* dan model dikatakan baik. Hal ini dikarenakan pada GFI apabila nilai semakin mendekati 1 maka model dikatakan semakin baik

**SRMR = 0.056**

SRMR (*standardized root mean square residual*), pada model ini didapatkan nilai SRMR sebesar 0,056, sehingga model yang terbentuk dapat dikatakan telah sesuai. Hal ini dikarenakan pada SRMR apabila nilai semakin mendekati 0, maka model dikatakan semakin sesuai.

Saat ukuran sampel = 100, GFI ≥ 0,89 dan SRMR ≤ 0,09 menunjukkan kecocokan yang dapat diterima. Meskipun kedua indeks dapat digunakan untuk menilai kecocokan model, menggunakan SRMR dengan nilai *cutoff* di atas mungkin lebih baik daripada menggunakan GFI dengan nilai *cutoff* yang disarankan. Juga, jika SRMR ≤ 0,09, maka nilai *cutoff*GFI ≥ 0,85 mungkin masih merupakan indikasi kecocokan yang dapat diterima.

Saat ukuran sampel> 100, GFI ≥ 0,93 atau SRMR ≤ 0,08 menunjukkan kecocokan yang dapat diterima. Setiap indeks yang disarankan nilai *cutoff* dapat digunakan secara independen untuk menilai kecocokan model.

**OPE= 0.531**

OPE (*out-of-sample prediction error*) menunjukkan kekuatan prediksi model tertentu untuk pengamatan yang tidak terlihat (Cho, Jung, Hwang, 2019). OPE dapat digunakan untuk membandingkan model yang berbeda dalam hal kekuatan prediksi. .diketahui bahwa nilai OPE yaitu sebesar 0,531.

**OPEs = 1.059**

OPEs menunjukkan kekuatan prediksi model struktural tertentu.

diketahui bahwa nilai OPEs yaitu sebesar 1,059.

**OPEm = 0.380**

OPEm menunjukkan kekuatan prediksi dari model pengukuran tertentu.

diketahui bahwa nilai OPEm yaitu sebesar 0,380.

1. Ukuran *Goodness Of Fit* Model *Overall* Pada GSCA
2. Variabel Pengalaman Kerja (X)

Variabel yang pertama adalah Pengalaman Kerja (X). Variabel ini diukur menggunakan tiga indikator.

Interval kepercayaan 95% dapat digunakan untuk menguji signifikansi (yaitu, *estimate* dapat dianggap signifikan secara statistik pada tingkat 0,05 dan jika interval kepercayaannya tidak termasuk 0).Berikut disajikan hasil *measurement model* variabel Pengalaman Kerja (X).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Loadings*** | | | | |
| **Indikator** | ***Estimate*** | ***SE*** | ***95%CI*** | |
| X1.1 | 0.735 | 0.101 | 0.517 | 0.878 |
| X1.2 | 0.932 | 0.014 | 0.904 | 0.957 |
| X1.3 | 0.781 | 0.079 | 0.901 | 0.569 |

**Tabel 1.7 Hasil *Measurement Model* pada Variabel Pengalaman Kerja (X)**

Sumber : Data diolah,2023

Dari tabel di atas, berikut diperoleh hasil pengukuran *measurement model* sebagai berikut:

1. Pada indikator pertama yaituLama Waktu/ Masa Kerja (X1.1), memiliki nilai *estimateloading* sebesar 0,735> 0,05, dengan *bootstrap*interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (X1.1) signifikan sebagai pengukur variabel Pengalaman Kerja (X).
2. Pada indikator kedua yaitu Wawasan Pekerjaan(X1.2), memiliki nilai *estimateloading* sebesar 0,932> 0,05, dengan *bootstrap*interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (X1.2) signifikan sebagai pengukur variabel Pengalaman Kerja (X).
3. Pada indikator ketiga yaituPengusaanMasalah(X1.3), memiliki nilai *estimateloading* sebesar 0,781> 0,05, dengan *bootstrap*interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (X1.3) signifikan sebagai pengukur variabel Pengalaman Kerja (X).

Dari hasil pengujian *measurement model* di atas terlihat bahwa variabel Pengalaman Kerja (X) dicerminkan oleh tiga indikator. Dari ketiga indikator terlihat bahwa indikator keduayaitu Wawasan Pekerjaan (X1.2) memiliki nilai koefisien *loading* tertinggi sebesar 0,932 dilanjutkan oleh indikator ketiga yaitu Pengusaan Masalah(X1.3) sebesar 0,781 dan yang terakhir indikator pertama yaitu Lama Waktu/ Masa Kerja(X1.1) memiliki nilai koefisien *loading* terkecil yaitu sebesar 0,735.Hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran variabel Pengalaman Kerja (X) utamanya dilihat dari indikator kedua yaitu Wawasan Pekerjaan (X1.2).

Nilai *loadings* dari semua indikator variabel Pengalaman Kerja (X) memberikan nilai *convergent validity* (dilihat dari nilai estimasi *loadings*) baik yaitu sudah lebih dari 0,05 dan signifikan secara statistik, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%.

1. Variabel Penempatan Kerja (Y)

Variabel yang kedua adalah Penempatan Kerja (Y). Variabel ini diukur menggunakan empat indikator. Interval kepercayaan 95% dapat digunakan untuk menguji signifikansi (yaitu, *estimate* dapat dianggap signifikan secara statistik pada tingkat 0,05, dan jika interval kepercayaannya tidak termasuk 0). Berikut disajikan hasil *measurement model* variabel Penempatan Kerja (Y).

**Tabel 1.8 Hasil *Meaurement Model* pada Variabel Penempatan Kerja (Y)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Loadings*** | | | | |
| **Indikator** | ***Estimate*** | ***SE*** | ***95%CI*** | |
| Y1.1 | 0.926 | 0.029 | 0.862 | 0.958 |
| Y1.2 | 0.970 | 0.011 | 0.936 | 0.981 |
| Y1.3 | 0.496 | 0.119 | 0.743 | 0.248 |
| Y1.4 | 0.676 | 0.096 | 0.871 | 0.449 |

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel di atas, diperoleh hasil pengukuran *measurement model* sebagai berikut:

1. Pada indikator pertama Latar Pendidikan(Y1.1), memiliki nilai *estimateloading* sebesar 0,926> 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (Y1.1) signifikan sebagai pengukur variabel Penempatan Kerja (Y)
2. Pada indikator kedua Keterampilan (Y1.2), memiliki nilai *estimateloading* sebesar 0,970> 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (Y1.2) signifikan sebagai pengukur variabel Penempatan Kerja (Y).
3. Pada indikator ketiga Usia(Y1.3), memiliki nilai *estimateloading* sebesar 0,496> 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (Y1.3) signifikan sebagai pengukur variabel Penempatan Kerja (Y).
4. Pada indikator keempatKesehatan Fisik (Y1.4), memiliki nilai *estimateloading* sebesar 0,676> 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (Y1.4) signifikan sebagai pengukur variabel Penempatan Kerja (Y).

Dari hasil pengujian *measurement model* di atas terlihat bahwa variabel Penempatan Kerja (Y) dicerminkan oleh empat indikator. Dari keempat indikator terlihat bahwa indikator kedua yaitu Keterampilan (Y1.2) memiliki nilai koefisien *loading* tertinggi sebesar 0,970, dilanjutkan oleh indikator pertama yaitu Latar Pendidikan (Y1.1)sebesar 0,926, indikator keempat yaitu Kesehatan Fisik (Y1.4) sebesar 0,676 dan yang terakhir indikator ketiga yaitu Usia (Y1.3) memiliki nilai koefisien *loading* terkecil sebesar 0,496. Hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran variabel Penempatan Kerja (Y) utamanya dilihat dari indikator kedua yaitu Keterampilan (Y1.2).

Nilai *loadings* dari semua indikator variabel Penempatan Kerja (Y) memberikan nilai *convergent validity* (dilihat dari nilai estimasi *loadings*)yang baik yaitu sudah lebih dari 0,05 dan signifikan secara statistik, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%.

1. Model Struktural

Hasil pengujian Hipotesis diuji dengan uji GSCA pada *path coefficients*. GSCA menyediakan interval kepercayaan (CI) 95% dari perkiraan parameter model. Jika 95% CI dari perkiraan parameter tidak mengandung nol, perkiraan parameter signifikan secara statistik dan *estimate* dapat dianggap signifikan secara statistik pada tingkat 0,05. Hasil analisis sebagai berikut.

TabeL 1.9 Hasil Pengujian Hipotesis pada *Struktural Model*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pengaruh** | ***Estimate*** | **SE** | **95% CI** | | **Keputusan** |
| 1 | (X) 🡪(Y) | 0.791 | 0.199 | 0.313 | 0.406 | Signifikan |

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel diatas disimpulkan dengan secara grafis mengenai hasil uji struktural model ini secara lengkap yaitu sebagai berikut.

0,791

Gambar Hasil Uji Hipotesis 2.4

Sumber : Data diolah, 2023

Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Ada Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Penempatan Kerja Karyawan Karyawan Plasa Telkom Tanjung Kabupaten Tabalong dengan nilai *estimate* sebesar 0,791> 0,05,dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%.Mengingat nilai *estimate* tersebut bertanda positif, ini berarti bahwa hubungan yang searah antara Pengalaman Kerjadengan Penempatan Kerja, yaitu semakin tinggi Pengalaman Kerja Karyawan Plasa Telkom Tanjung Kabupaten Tabalong, maka semakin tinggi pula tingkat Penempatan Kerjanya dengan pengaruh yang kuat. Artinya H0 ditolak dan Ha diterima.
2. Besarnya pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Penempatan Kerja Karyawan Plasa Telkom Tanjung Kabupaten Tabalong yaitu sebesar 47,1% dan sisanya sebesar 52,9% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar dari variabel yang diuji. Besarnya pengaruh diambil dari nilai AFIT, karena sampelnya kurang dari 100. AFIT (Adjusted FIT) serupa dengan R *squared adjusted* pada analisis regresi (Heungsun Hwang, 2021).

## Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian *Measurement Model* pada variabel pengalaman kerja (X1) yang paling tinggi nilai koefisiennya adalah indikator kedua yaitu wawasan kerja (X1.2), hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran variabel pengalaman kerja (X1) variabel utamanya dapat dilihat dari indikator kedua (X1.2) memiliki nilai *loading* sebesar 0,932 dengan CI sebesar 18,64\* Kemudian untuk variabel penempatan kerja (Y1), nilai koefisiennya yang paling tinggi adalah indikator pertama yaitu keterampilan kerja (Y1.2), hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran variabel kinerja karyawan (Y1) variabel utamanya dapat dilihat dari indikator kedua (Y1.2) memiliki nilai *loading* sebesar 0,970 dengan CI sebesar 19,4\*

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Penempatan Kerja Karyawan Plasa Telkom Tanjung Kabupaten Tabalong dengan diperoleh nilai estimasi sebesar 0.791 dengan CI 15,82\* Besar pengaruh Pengalaman kerja terhadap Penempatan kerja karyawan Plasa Telkom Tanjung dapat dilihat dari nilai AFIT = 0.471 yang artinya nilai AFIT berkontribusi dengan nilai sebesar 47,1% sehingga pengalaman kerja mempengaruhi penempatan kerja karyawan Palsa Telkom Tanjung Kabupaten Tabalong dan sisanya 52,9 dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar dari variabel yang diuji. Sehingga hepotesis penelitian menyatakan H0ditolak dan Ha diterima’

Dari hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari (Hartini 2018) bahwa untuk mencapai tujuan pengalaman kerja harus menerapkan kina unsur pengalaman kerja yang meliputi skill, pendidikan, lingkungan kerja, pengalaman, penempatan kerja, (Siti Aminah 2020) dengan judul pengalaman kerja terhadap penempatan kerja karyawan PT.Pos Indonesia Cabang Medan. Hasil penelitian diketahui bahwa seacara persial bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap penempatan kerja karyawan, (Laurencia dan Setyo 2013) dalam penelitian mengenai pengalaman kerja terhadap penempatan kerja karyawan PT. Global Informasi Bermutu. Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial dan bersama-sama yang positif dan signifikan dari pengalaman kerja Dari dua variabel independen, pengalaman kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap penempatan kerja karyawan,( Koesomowidjojo 2017) yang mendefinisikan pengalaman kerja merupakan segala bentuk keahlian yang dimiliki oleh karyawan untuk membantu dan mempermudah pekerjaan nya di setiap penempatan kerja nya, dan tidak mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tidak mendukung (Setiawan 2016) dengan judul Pengaruh pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Penempatan Kerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten, Jawa Tengah, Indonesia. Hasil penelitian diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap Penempatan kerja karyawan.

Variabel pengalaman kerja (X1) dengan indikator pertama nya yaitu lama waktu / masa kerja (X1.1) memiliki nilai koefisien terkecil walaupun signifikan hal ini karena karyawan *plasa telko tanjung* dalam melakukan pekerjaan harus dengan teliti karena jika dilakukan secara asal-asalan maka akan menimbulkan masalah dan mengurangi kepercayaan atasan pada pekerjaan yang dilaksanakan sehingga berdampak buruk bagi perusahan dan untuk memperoleh keahlian dan pengalaman kerja baru sulit untuk didapat serta perusahaan sulit untuk menaikan jabatan karna dinilai buruk dan lambat dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan.

Variabel penempatan kerja (Y1) dengan indikator ketiga yaitu usia (Y1.3) memiliki nilai koefisien terkecil walaupun signifikan hal ini karena karyawan *plasa telkom tanjung* menekan kan penempatan kerja karyawan berdasarkan usia karyawan karna jika penempatan kerja nya tidak sesuai usia akan mempengaruhi pekerjaan yang di tangani.

**BAB V**

**PENUTUP**

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka penulis mendapat kesimpulan bahwa:

1. Ada pengaruh pengalaman kerja terhadapa penempatan kerja karyawan Plasa Telkom Tanjung Kabupaten Tabalong.
2. Besarnya pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Penempatan Kerja Karyawan Plasa Telkom Tanjung Kabupaten Tabalong yaitu sebesar 47,1% dan sisanya sebesar 52,9% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar dari variabel yang diuji.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa indikator kedua pada variabel pengalaman kerja (X) yaitu wawasan kerja (X1.2) memiliki nilai koefisien tertinggi diantara ketiga indikator. Artinya perusahaan harus mempertahankan nya agar tetap tinggi supaya wawasan kerja karyawan tidak menurun bisa diberikan pelatihan/kunjung kerja pada prusahaan lain untuk memperluas wawasan kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian penelitian diketahui bahwa indikator kedua pada variabel pengalaman kerja (Y) yaitu wawasan kerja (Y1.3) memiliki nilai koefisien terendah diantara ketiga indikator, diharapkan perusahaan harus mempertimbangkan usia karyawannya untuk penyesuian penempatan kerja, untuk meningkatkan produktifitas kerja serta kemampuan dan tanggung jawab yang dikerjakan karyawan untuk meningkatkan profit perusahaan , dan menghindari kesalahan kerja yang berdampak buruk bagi perusahaan.
3. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan alat ukur atau metode lain yang dapat ditambahkan untuk dapat mengukur tingkat kejujuran dari responden dikarenakan penelitian ini menggunakan angket/kuesioner yang memiliki keterbatasan, aseperti peneliti tidak dapat mengetahui tingkat kejujuran responden.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ayu. Oktaria, 2018. “*Hubungan Penempatan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai*

*Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat”.* Sumatera Barat:

Beverly M.O. (2017). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Air Manado.* Manado.

Cuci, C. d. (2017). *Pengaruh pengalaman kerja dan Kinerja Karyawan terhadap penempatan kerja pada PT Bank Tabungan Negara(Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah.* Semarang.

Desseler (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :PT.Prenhallindo

karina octavia muaja. (2017). *Pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan* .

komang esly yunati. (2018). *pengaruh pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.* bali.

Setiawan. (2016). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Penempatan Kerja Karyawan PT. Macana Jaya Cemerlang .* Klaten, Jawa Tengah.

Mathis & Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta : PT Salemba Empat.

Mathis & Jackson dalam bardiah (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta.

Michel Amstrong dalam Hamali (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia CV Alvabeta: Bandung*

Sutrisno. (2009). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Prenada Media Group, Jakarta.

Hasibuan (2010). “*Manajemen Sumber Daya Manusia”.* Yogyakarta : CAPS.

Hasibuan (2019), “*Manajemen Sumber Daya Manusia”.*Bumi Aksara, Jakarta

Hani T Handoko (2013). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE

Suwatno. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung : cv. Alfabeta.

Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku. Seru.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).* Bandung: IKAPI.

Tenenhaus (2008). Generalized Structured Component Analysis (GSCA): Model Persamaan Structural Berbasis Komponen, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

# LAMPIRAN

**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN PLASA TELKOM TANJUNG**

**KABUPATEN TABALONG**

**PENGANTAR**

Saya adalah Mahasiswi dari Program Studi Administrasi Bisnis di STIA Tabalong yang sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Plasa Telkom Tanjung kabupaten tabalong”**. Dimana penelitian skripsi yang saya lakukan ini untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S-1). Sehubungan dengan hal diatas, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu merupakan hal jujur dan sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu alami selama ini.

Semua data dan informasi yang terkumpul akan dijaga kerahasiaanya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu berikan merupakan kunci keberhasilan penelitian skripsi ini. atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. kuesioner ditujukan untuk Karyawan Plasa Telkom Tanjung Bidang Aktivasi Layanan Dan Ganguan Jaringan.
2. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu membaca setiap butir pertanyaan dengan cermat dan diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu terhadap penelitian ini.
3. Berilah tanda *check list*  (√) pada kolom yang sesuai dengan pilihan jawaban Bapak/Ibu.
4. Keterangan Jawaban yaitu :
5. Sangat Tidak Setuju (STS)
6. Tidak Setuju (TS)
7. Kurang Setuju (KS)
8. Setuju (S)
9. Sangat Setuju (SS)
10. Atas ketersediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini, kami ucapkan terimakasih.

**KUESIONER**

**Pengalaman kerja (X)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| no | Pertanyaan | Pilihan jawaban | | | | |
| 1 | Saya memperoleh pengalaman kerja baru selama bekerja di perusahaan | sangat setuju | setuju | cukup setuju | tidak setuju | sangat tidak setuju |
|  |  |  |  |  |
|  | Perusahaan menaikan jabatan saya karna dinilai baik dan cepat menyelesaikan pekerjaan. |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2 | Saya memiliki wawasan kerja dan keterapilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. |  |  |  |  |  |
| Saya memiliki wawasan kerja yang dibutuhkan perusahaan |  |  |  |  |  |
| saya memiliki wawasan kerja yang dapat membantu perusahaan. |  |  |  |  |  |
| 3 | Saya memiliki pengetahuan yang dapat menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan |  |  |  |  |  |
| Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. |  |  |  |  |  |

**Penempatan kerja (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pertanyaan | Pilihan jawaban | | | | |
| 1 | latar belakang pendidikan yang saya miliki dapat membantu perusahaan. | sangat setuju | setuju | cukup setuju | tidak setuju | sangat tidah setuju |
|  |  |  |  |  |
| pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya. |  |  |  |  |  |
| 2 | saya memiliki keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan |  |  |  |  |  |
| Penempatan kerja saya sesuai dengan karakteria keterampilan kerja yang di terapkan perusahaan. |  |  |  |  |  |
| 3 | tempat saya bekerja memberikan izin untuk tidak bekerja saat sedang sakit. |  |  |  |  |  |
| saya di tuntut perusahaan untuk menjaga kesehatan agar tidak mengganggu pekerjaan yang sedang di tangani. |  |  |  |  |  |
| 4 | Faktor usia sangat mempengaruhi pekerjaan yang Saya tangani. |  |  |  |  |  |
| Usia menjadi jadi faktor penting dalam penempatan kerja saya di perusahaan. |  |  |  |  |  |

Model fit measures

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **FIT** | **AFIT** | **FITs** | **FITm** | **GFI** | **SRMR** | **OPE** | **OPEs** | **OPEm** |
| 0.502 | 0.471 | 0.003 | 0.646 | 0.986 | 0.056 | 0.531 | 1.059 | 0.380 |

Loadings

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Estimate** | **SE** | **95%CI** | |
| PENGALAMAN KERJA (X) |  |  |  |  |
| X1.1 | 0.735 | 0.101 | 0.517 | 0.878 |
| X1.2 | 0.932 | 0.014 | 0.904 | 0.957 |
| X1.3 | 0.781 | 0.079 | 0.901 | 0.569 |
| PENEMPATAN KERJA (Y) |  |  |  |  |
| Y1.1 | 0.926 | 0.029 | 0.862 | 0.958 |
| Y1.2 | 0.970 | 0.011 | 0.936 | 0.981 |
| Y1.3 | 0.496 | 0.119 | 0.743 | 0.248 |
| Y1.4 | 0.676 | 0.096 | 0.871 | 0.449 |

Path coefficients

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Estimate** | **SE** | **95%CI** | |
| PENGALAMAN KERJA (X)→PENEMPATAN KERJA (Y) | 0.791 | 0.199 | 0.313 | 0.406 |

Component correlations

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | PENGALAMAN KERJA (X) | PENEMPATAN KERJA (Y) |
| PENGALAMAN KERJA (X) | 1.0 | 0.001 |
| PENEMPATAN KERJA (Y) | 0.001 | 1.0 |

HTMT

|  |  |
| --- | --- |
| PENGALAMAN KERJA (X) ↔ PENEMPATAN KERJA (Y) | 0.119 |

Construct quality measures

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **PENGALAMAN KERJA (X)** | **PENEMPATAN KERJA (Y)** |
| PVE | 0.673 | 0.625 |
| Alpha | 0.798 | 1.691 |
| Rho | 0.445 | 0.259 |
| Dimensionality | 1.0 | 2.0 |

Fornell-Larcker criterion values

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **PENGALAMAN KERJA (X)** | **PENEMPATAN KERJA (Y)** |
| PENGALAMAN KERJA (X) | 0.821 |  |
| PENEMPATAN KERJA (Y) | 0.001 | 0.791 |

R squared values of indicators in measurement model

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.1** | **X1.2** | **X1.3** | **Y1.1** | **Y1.2** | **Y1.3** | **Y1.4** |
| 0.541 | 0.87 | 0.61 | 0.857 | 0.94 | 0.246 | 0.456 |

R squared values of components in structural model

|  |  |
| --- | --- |
| **PENGALAMAN KERJA (X)** | **PENEMPATAN KERJA (Y)** |
|  | 0.0 |

F squared values

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **PENGALAMAN KERJA (X)** | **PENEMPATAN KERJA (Y)** |
| PENGALAMAN KERJA (X) |  |  |
| PENEMPATAN KERJA (Y) |  |  |

Unstandardized component means

|  |  |
| --- | --- |
| **PENGALAMAN KERJA (X)** | **PENEMPATAN KERJA (Y)** |
| 3.545 | -5.938 |

Unstandardized component variances

|  |  |
| --- | --- |
| **PENGALAMAN KERJA (X)** | **PENEMPATAN KERJA (Y)** |
| 2.768 | 215.072 |

Sample correlations (lower diagonal) & Residual correlations (upper diagonal)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **X1.1** | **X1.2** | **X1.3** | **Y1.1** | **Y1.2** | **Y1.3** | **Y1.4** |
| X1.1 | 0.0 | -0.374 | 0.767 | 0.31 | -0.173 | 0.023 | 0.116 |
| X1.2 | 0.594 | 0.0 | 0.308 | -0.117 | -0.063 | 0.151 | -0.242 |
| X1.3 | -0.25 | -0.659 | 0.0 | 0.237 | -0.22 | 0.127 | -0.048 |
| Y1.1 | 0.13 | -0.019 | 0.048 | 0.0 | -0.098 | 0.405 | 0.306 |
| Y1.2 | 0.015 | -0.021 | -0.032 | 0.889 | 0.0 | -0.112 | 0.503 |
| Y1.3 | -0.089 | -0.047 | 0.153 | -0.327 | -0.505 | 0.0 | -0.633 |
| Y1.4 | 0.12 | 0.063 | -0.121 | -0.54 | -0.565 | -0.07 | 0.0 |

Correlations between indicators and components

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **PENGALAMAN KERJA (X)** | **PENEMPATAN KERJA**  **(Y)** |
| X1.1 | 0.735 | 0.039 |
| X1.2 | 0.932 | -0.023 |
| X1.3 | -0.781 | 0.007 |
| Y1.1 | 0.02 | 0.926 |
| Y1.2 | 0.008 | 0.970 |
| Y1.3 | -0.113 | 0.496 |
| Y1.4 | 0.119 | 0.676 |