

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. KAO INDONESIA CABANG MADIUN

Asri Manunggal Arum Sari¹⁾, Metik Asmike²⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
Armmanunggal@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
smikemetik@gmail.com

Abstract

This research aims to provide empirical evidence regarding the influence of work placement and emotional intelligence on the work effectiveness of employees at Pt. Kao Indonesia. This type of research is descriptive research with a quantitative approach. The sample in this study amounted to 111 respondents. The method for taking samples is to use saturated samples. Data collection in this research used a questionnaire with direct distribution. The data analysis technique uses the IBM SPSS 23 software test tool. The results of this research prove that work placement has an effect on employee work effectiveness. Emotional intelligence influences work effectiveness. In fact, work placement and emotional intelligence simultaneously influence employee work effectiveness.

Keywords: Job Placement, Emotional Intelligence, Employee Work Effectiveness

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pt. Kao Indonesia. Jenis penelitian ini yaitu penelitian diskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 111 responden. Metode dalam pengambilan sampel yaitu menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan penyebaran secara langsung. Teknik analisis data menggunakan alat uji software IBM SPSS 23. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap efektifitas kerja. Bahkan penempatan kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan terhadap efektifitas kerja karyawan.

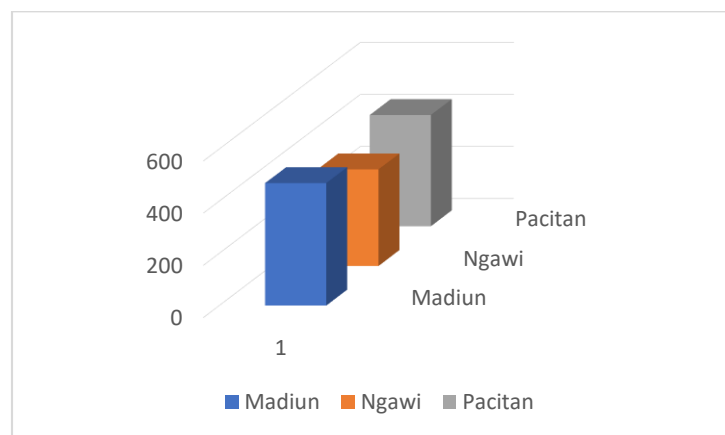
Kata Kunci: Penempatan Kerja, Kecerdasan Emosional, Efektivitas Kerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Efektivitas kerja karyawan menjadi faktor krusial dalam menjaga daya saing dan keberlanjutan perusahaan di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat. Dalam konteks PT. KAO Indonesia, perusahaan yang bergerak di bidang produk personal care dan consumer goods, meningkatkan efektivitas kerja karyawan menjadi tantangan yang harus

dihadapi. Efektivitas kerja mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja yang optimal dan efisien oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Lakoy, 2015).

PT. KAO Indonesia yang merupakan produsen industri produk personal care dan consumer goods, merasakan persaingan bisnis sangat ketat. Dalam hal ini efektivitas kerja karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan. Karyawan yang efektif mampu bekerja dengan produktivitas tinggi, mampu menghasilkan produk berkualitas, dan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada konsumen. Sebaliknya, jika karyawan tidak efektif, dapat menghambat pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan dalam menghadapi persaingan yang sengit (Suprasto & Haryanti, 2019).



Gambar 1. Skor Penilaian Efektivitas karyawan PT. KAO Indonesia Area Madiun Ngawi Pacitan tahun 2022
(Sumber: Data Primer Peneliti)

Berdasarkan gambar grafik di atas, diketahui bahwa efektivitas karyawan dengan penempatan di Ngawi tahun 2022 adalah paling rendah dibandingkan karyawan penempatan Madiun dan Pacitan. Meningkatkan efektivitas kerja karyawan di PT. KAO Indonesia merupakan tantangan yang harus dihadapi. Dalam bisnis produk *personal care* dan *consumer goods*, kebutuhan konsumen terus berkembang dan perubahan tren pasar terjadi dengan cepat. Oleh karena itu, karyawan perlu memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dan bekerja secara efektif dalam menghadapi tantangan tersebut. Perusahaan harus berinvestasi dalam pengembangan karyawan, termasuk pelatihan dan pengembangan keterampilan, untuk meningkatkan efektivitas kerja mereka.

Penempatan kerja yang baik memastikan bahwa karyawan ditempatkan dalam peran yang sesuai dengan keterampilan, minat, dan keahlian mereka. Ini memberikan kesempatan

bagi karyawan untuk mengembangkan potensi mereka dan memaksimalkan kontribusi mereka di tempat kerja. Ketika karyawan merasa ditempatkan dengan benar, mereka lebih mungkin merasa termotivasi, bersemangat, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan kerja. Dalam lingkungan kerja yang sesuai, karyawan memiliki kejelasan tentang peran mereka, tanggung jawab yang jelas, dan harapan yang realistis, yang pada akhirnya berkontribusi pada efektivitas kerja yang lebih tinggi (Bone et al., 2018).

Selain penempatan kerja yang tepat, dukungan organisasi juga merupakan faktor yang relevan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan di PT. KAO Indonesia. Penelitian oleh Johnson et al. (2017) menemukan bahwa adanya dukungan organisasi yang memadai, seperti komunikasi yang jelas, pemahaman peran yang jelas, dan fasilitas yang memadai, dapat berkontribusi positif terhadap efektivitas kerja karyawan. Dukungan organisasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Kecerdasan emosional, yang melibatkan kemampuan untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengungkapkan emosi secara efektif, juga berperan penting dalam efektivitas kerja karyawan. Sumantri & Badriyah (2005) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung memiliki kepekaan terhadap emosi mereka sendiri dan orang lain di sekitar mereka. Mereka mampu mengelola stres, mengatasi tantangan emosional, dan mempertahankan keseimbangan emosional dalam lingkungan kerja yang beragam. Hal ini dapat meningkatkan kinerja mereka dalam mengatasi konflik, berkomunikasi secara efektif, dan membangun hubungan yang positif dengan rekan kerja dan atasan.

Beberapa perbedaan hasil penelitian di atas menunjukkan adanya kesenjangan hasil penelitian terdahulu. Kesenjangan tersebut terlihat dari belum adanya penelitian yang secara simultan mengeksplorasi pengaruh penempatan kerja dan kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja karyawan. Meskipun beberapa penelitian sebelumnya telah memeriksa efek masing-masing variabel tersebut terhadap efektivitas kerja, belum ada penelitian yang memperhatikan interaksi antara kedua variabel ini.

Selama beberapa tahun terakhir, telah terjadi perubahan signifikan di segala aspek kehidupan. Dalam kurun waktu tersebut, perubahan teknologi, dinamika pasar, dan

lingkungan kerja dapat berdampak pada pengaruh penempatan kerja dan kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. KAO Indonesia. Melihat kesenjangan penelitian yang ada, penelitian baru yang membahas pengaruh penempatan kerja dan kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. KAO Indonesia sangat diperlukan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan tentang penempatan kerja kecerdasan emosional, dan efektivitas kerja, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. KAO Indonesia”**.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Penempatan Kerja

Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. Penempatan kerja adalah menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut (Tanjung, 2018)

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan sebuah konsep yang telah menjadi perhatian dalam psikologi dan manajemen organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purnama (2016), kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan menggunakan emosi secara efektif dalam berbagai konteks kehidupan. Kecerdasan emosional melibatkan kesadaran terhadap emosi diri sendiri dan orang lain, kemampuan mengelola emosi secara positif, dan keterampilan dalam berinteraksi sosial yang berkualitas. Dalam konteks kerja, kecerdasan emosional telah terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu, hubungan kerja yang harmonis, dan kesejahteraan psikologis.

Efektifitas Kerja

Efektivitas kerja adalah parameter yang digunakan untuk mengukur sejauh mana individu atau tim mampu mencapai tujuan dan memenuhi harapan yang telah ditetapkan. Efektivitas kerja sebagai tingkat pencapaian kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Dalam konteks ini, efektivitas kerja mencakup kemampuan individu untuk menghasilkan hasil yang berkualitas, memenuhi tenggat waktu yang ditentukan, dan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia (Fadhil & Mayowan, 2018).

B. METODE PENELITIAN

Data yang dipakai dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer sendiri berupa data yang di minta dari responden berupa jawaban atas kuisisioner dengan beberapa variabel Penempatan kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Efektifitas Kerja. Data yang diperoleh kemudian dilakukan *skorsing* sehingga menjadi data penelitian untuk diolah. Teknik yang dipakai untuk mendapatkan data berupa kuisisioner yang disebar kepada karyawan PT. KAO Cabang Madiun. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. KAO Cabang Madiun yang berjumlah 111 orang. Adapun besar sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. KAO Cabang Madiun berjumlah 111 orang, sampel tersebut diambil dari keseluruhan jumlah populasi dalam penelitian ini karena menggunakan teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (*sensus*).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer berupa Sampel penelitian yaitu karyawan PT. KAO Indonesia cabang Madiun yang berjumlah 111 orang. Penelitian ini dilakukan selama bulan September-Desember 2023 dengan menggunakan metode *non probability sampling* dengan jumlah kuesioner sebanyak 38 item. Sampel penelitian berdasarkan kriteria yang ditentukan sebagai berikut :

Tabel 1. Deskripsi Responden

Kategori	Keterangan	Jumlah Responden	%
Jenis Kelamin	LAKI-LAKI	70	63,06%

	PEREMPUAN	41	36,94%
Usia	< 20 Tahun	8	7,21%
	20 – 40 Tahun	82	73,81%
	> 40 Tahun	21	18,92%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	11	9,91%
	1 – 3 Tahun	73	65,77%
	> 3 Tahun	17	15,32%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	70	63,06%
	Diploma	14	12,61%
	Sarjana	27	24,32%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Hasil menunjukkan mayoritas responden dengan kategori jenis kelamin mayoritas jumlah responden laki-laki sebanyak 70 orang (63,06%). Tingkat usia yang mendominasi antara 20 tahun sampai 40 tahun, yaitu sebanyak 82 orang (73,81%). Lama bekerja mayoritas responden selama 1-3 tahun sebanyak 73 orang (65,77%). Pendidikan terakhir responden mayoritas SMA/SMK sebanyak 70 orang (63,06%).

Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov-Smirnov* (KS). Hal tersebut sebagai persyaratan pertama yang harus terpenuhi sebelum melakukan uji regresi lanjut. Hasil penghitungan dikatakan normal apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Hasil Uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.08769814
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.047
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah pada program SPSS (2024)

Berdasarkan data hasil penghitungan uji normalitas dengan metode *Kolmogorov Smirnov* di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200. Oleh karena nilai sig > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Terbebas dari multikolinieritas ketika nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas Penelitian	Variance Influence Factor (VIF)	Tolerance	Keterangan
Penempatan kerja	1,211	0,826	Tidak terjadi multikolinieritas
Kecerdasan emosional	1,211	0,826	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 3 di atas diketahui bahwa nilai VIF pada variabel penempatan kerja (X_1) sebesar 1,211, sedangkan pada variabel kecerdasan emosional (X_2) sebesar 1,211, Oleh karena nilai VIF yang diperoleh setelah pengujian kurang dari 10.0, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antarvariabel.

Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Uji glejser, uji ini dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai residual mutaknya dengan probabilitas 5%. Hasil uji dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas jika nilai signifikansi sebesar > 0,05. Hasil uji ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas Penelitian	$\geq \alpha$	Sig	Keterangan
Penempatan kerja	0,05	0,137	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kecerdasan emosional	0,05	0,067	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan hasil dari uji glejzer pada tabel 4 membuktikan bahwa masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai signifikan (α) > 0,05, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat masalah heterokedastisitas pada penelitian ini.

Uji F (Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu penempatan kerja dan kecerdasan emosional untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu efektivitas kerja karyawan. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut.

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	124.372	2	62.186	6.404	.002 ^b
Residual	1048.727	108	9.710		
Total	1173.099	110			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Penempatan Kerja

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan data pada tabel 5 di atas, diketahui bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 6,404 > F-tabel (3,08). Hal ini mengandung pengertian bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi penempatan kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan diterima.

Uji t

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat Adapun hasil dari uji tersebut sebagai berikut.

Tabel 6 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	38.704	3.867		10.009	.000
Penempatan Kerja	.268	.088	.305	3.042	.003

Kecerdasan Emosional	.361	.121	.299	2.982	.004
----------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan data yang ada pada tabel 6 di atas dapat dikemukakan beberapa hal sebagai berikut.

- 1) Berdasarkan tabel di atas, diperoleh t hitung pada variabel penempatan kerja sebesar $3,042 > t$ tabel (1,984) yang artinya **H₁ Diterima**. Hal ini membuktikan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.
- 2) Berdasarkan tabel di atas, diperoleh t hitung dari variabel kecerdasan emosional sebesar $2,982 > t$ tabel (1,984) yang artinya **H₂ diterima**. Hal ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.

Selanjutnya untuk mengetahui hasil pengujian hipotesis yang keempat, dilakukan uji F. Adapun pengujian yang dimaksud akan dipaparkan sebagai berikut.

Uji Koefisien Determinasi

Uji R² digunakan untuk mengukur kemampuan model lain dalam menjelaskan perubahan variabel dependen. Dilihat dari hasil uji menggunakan SPSS, didapat nilai sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.326 ^a	.106	.389	3.116

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Penempatan Kerja

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan hasil uji pada tabel 7 di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,389. Hal ini mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel X (independen) terhadap variabel Y (dependen) sebesar 38,9%.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Penempatan kerja terbukti berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. KAO Indonesia Cabang Madiun.

2. Kecerdasan emosional terbukti berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. KAO Indonesia Cabang Madiun.
3. Penempatan kerja dan kecerdasan emosional terbukti berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. KAO Indonesia Cabang Madiun.

E. SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, dapat diajukan beberapa saran penelitian, diantaranya sebagai berikut.

1. Bagi Pihak Manajemen PT. KAO Indonesia, disarankan untuk mendorong budaya organisasi yang inklusif dan mendukung pertumbuhan profesional karyawan.
2. Bagi karyawan, dihibau untuk aktif terlibat dalam pengembangan diri, terutama dalam meningkatkan kecerdasan emosional.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan studi komparatif antara perusahaan-perusahaan yang menerapkan strategi penempatan kerja dan pengembangan kecerdasan emosional dengan yang tidak melakukannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bone, Y., Aneta, Y., & Bokingo, A. H. (2018). Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah ...*, 1(1), 19–27.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Lakoy, A. C. (2015). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 11.
- Purnama, I. M. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Minat Belajar Terhadap Prestasi Belajar Matematika di SMAN Jakarta Selatan. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 6(3).
- Sumantri, & Badriyah, S. (2005). Efektifitas Kelas Pendampingan dalam Upaya Mengatasi Problem Belajar dengan Pendekatan Inklusif. *Journal Profesi Pendidikan Dasar*, 17(2), 156–174.
- Suprasto, H. B., & Haryanti, A. P. S. (2019). Pengaruh Karakteristik Perusahaan Pada Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*.