

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berkembangnya suatu perusahaan dipengaruhi oleh unsur-unsur didalamnya yang salah satunya ialah manusia. Besarnya peranan sumber daya manusia ini turut memengaruhi kemajuan perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia dapat berperan sebagai pemegang kendali, maka pengelolaan terhadap sumber daya manusia ini sangatlah penting. Tujuan perusahaan dapat tercapai, tidak luput dari peranan sumber daya manusia yang dimiliki. Alat pengukur keberhasilan perusahaan dapat terlihat dari kinerja yang dihasilkan sumber daya manusia dalam perusahaan.

Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja organisasi bergantung pada kinerja yang dihasilkan karyawan. Penilaian terhadap kinerja perlu dilakukan dengan pengukuran yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Pertimbangan mengenai ukuran penilaian kinerja dilakukan berdasarkan keperluan dan kepentingan perusahaan. Seberapa besar alat pengukuran yang dilakukan agar mendapatkan hasil yang memuaskan dan menggambarkan hasil kerja yang dicapai individu tersebut serta organisasinya.

Tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan dapat menunjukkan seberapa berhasil tujuan perusahaan yang telah dicapai. Hal tersebut seperti yang

diungkapkan Mangkunegara (2009:9) bahwa “Kinerja menunjukkan bagaimana kerja yang dilakukan oleh para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi”.

Sedarmayanti (2009:260) mengemukakan beberapa kata kunci mengenai pengertian kinerja, yaitu:

1. Hasil kerja
2. Pekerja, proses atau organisasi
3. Terbuka secara konkrit
4. Dapat diukur

Berdasarkan kedua pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang memiliki proses pada suatu organisasi atau perusahaan. Pengukuran kinerja tentu harus berdasarkan ukuran serta apa yang telah ditentukan perusahaan karena tanpa pengukuran yang konkrit, kinerja tidak akan terlihat. Salah satu perusahaan yang menggunakan penilaian kinerja adalah PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung adalah salah satu perusahaan terbesar di Indonesia yang bergerak pada bidang pelayanan dan pengiriman barang. PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung menggunakan Sistem Manajemen Kinerja Individu (SMKI) untuk penilaian kinerja individu karyawan dan Sistem Manajemen Kinerja Unit (SMKU) untuk penilaian kinerja perunit. Hal ini dilakukan sebagai upaya pemberian umpan balik terhadap hasil kerja karyawan setiap tiap bulan sekali.

Penilaian yang dilakukan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung terutama pada Sub Direktorat Pengembangan Bisnis dan Penjualan menunjukkan penurunan hasil nilai kinerja. Hal ini ditunjukkan pada tabel mengenai nilai kinerja karyawan dengan sistem SMKI yang baru diterapkan selama tiga tahun terakhir.

Sebelumnya, PT. Pos Indonesia (Persero) menggunakan Page 21 atau seperti teknis DP3 pada PNS.

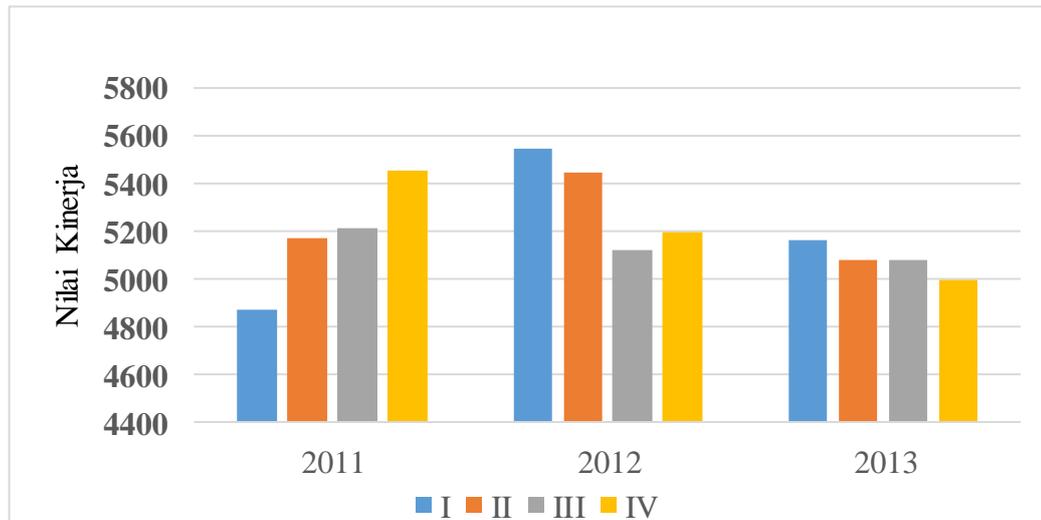
Tabel mengenai penilaian kinerja karyawan dapat disajikan di bawah ini.

Tabel 1.1
Hasil Penilaian SMKI Sub Direktorat Pengembangan Bisnis dan Penjualan
PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Tahun	Triwulan	Nilai Optimal	Perolehan Nilai	Keterangan (%)
2011	I	6000	4872	-
	II	6000	5174	Naik 1,06
	III	6000	5215	Naik 1,01
	IV	6000	5456	Naik 1,05
2012	I	6000	5550	Naik 1,02
	II	6000	5450	Turun 0,98
	III	6000	5121	Turun 0,94
	IV	6000	5199	Naik 1,02
2013	I	6000	5163	Turun 0,99
	II	6000	5079	Turun 0,98
	III	6000	5083	Turun 1,00
	IV	6000	4999	Turun 0,98

Sumber: Divisi Pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Perolehan nilai kinerja pada Tabel 1.1 di atas dapat dituangkan pada gambar seperti di bawah ini.



Sumber: Divisi Pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Gambar 1.1
Hasil Penilaian SMKI Sub Direktorat Pengembangan Bisnis dan Penjualan
PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Tabel 1.1 dan Gambar 1.1 menunjukkan perolehan nilai yang didapatkan masih belum mencapai nilai optimal. Perolehan nilai kinerja pada tahun 2011 mengalami kenaikan sampai dengan tahun 2012 triwulan pertama. Kenaikan nilai pada 2011 sampai dengan triwulan pertama 2012 berturut-turut adalah 1,06%, 1,01%, 1,05% dan 1,02%. Namun, terjadi penurunan nilai yang diperoleh pada triwulan kedua 2012 sebesar 0,98% dan penurunan pada triwulan ketiga 2012 sebanyak 0,94%.

Perolehan nilai pada triwulan pertama tahun 2013 terus mengalami penurunan hingga triwulan keempat tahun 2013, yakni sebanyak 0,99% pada triwulan pertama, penurunan 0,98% pada triwulan kedua serta 1,00% pada triwulan ketiga dan sebanyak 0,98% penurunan pada triwulan keempat.

Eva Surtikanti Wulandari, 2014

Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sub Direktorat Pengembangan Bisnis dan Penjualan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 1.1 dan Gambar 1.1 di atas menunjukkan perolehan nilai yang didapatkan mengalami penurunan pada dua tahun terakhir, dan terutama pada tahun 2013 mengalami penurunan dari triwulan pertama hingga triwulan keempat. Selain Tabel 1.1 di atas, permasalahan dalam menurunnya kinerja ditunjukkan dengan meningkatnya jumlah karyawan yang mengalami penurunan nilai seperti pada tabel di bawah ini.

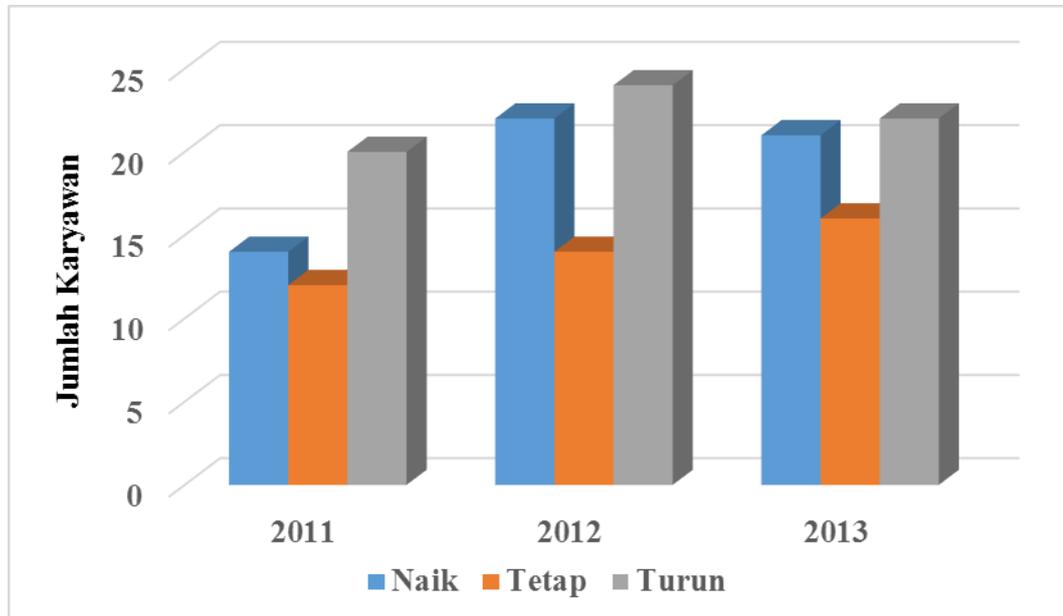
Tabel 1.2
Perkembangan Nilai Sistem Kinerja Individu (SMKI)
Sub Direktorat Pengembangan Bisnis dan Penjualan

Tahun	Naik	Ket (%)	Tetap	Ket (%)	Turun	Ket (%)
2011	14	-	12	-	20	-
2012	22	Naik 1,63	14	Naik 1,22	24	Naik 1,20
2013	21	Turun 0,94	16	Turun 1,22	22	Turun 0,92
Rata-rata	56		41		66	

Sumber: Divisi Pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Tabel 1.2 menunjukkan perkembangan nilai kinerja yang diperoleh karyawan mengalami fluktuatif. Namun Tabel 1.2 menunjukkan karyawan yang mengalami penurunan nilai lebih mendominasi dibandingkan karyawan yang mengalami kenaikan nilai atau nilai yang tetap. Pada tahun 2012 terjadi kenaikan perolehan nilai baik nilai yang naik, tetap ataupun turun. Tahun 2011 merupakan tahun pertama penerapan nilai SMKI PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Jika dihitung secara rata-rata, karyawan yang mengalami kenaikan nilai pada tiga tahun terakhir adalah sebanyak 56 karyawan, sedangkan karyawan yang mengalami penurunan nilai sebanyak 66 karyawan. Mengenai perkembangan nilai

karyawan yang dilihat dari segi naik, tetap dan turun akan digambarkan seperti dibawah ini.



Sumber: Divisi Pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Gambar 1.2
Perkembangan Nilai Sistem Kinerja Individu (SMKI)
Sub Direktorat Pengembangan Bisnis dan Penjualan

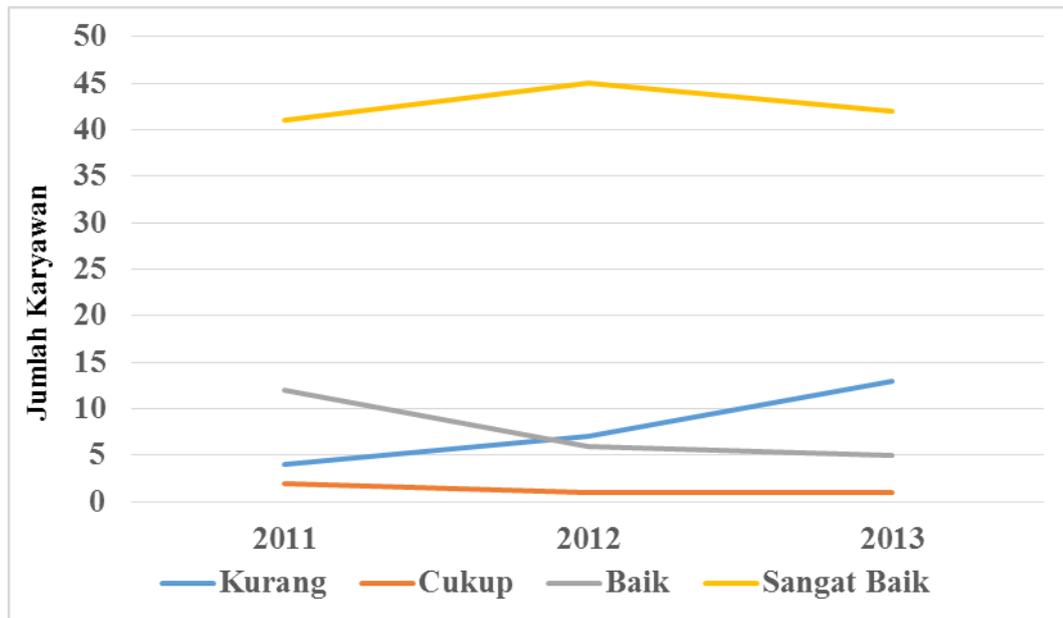
Perkembangan nilai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung terutama pada Sub Direktorat Pengembangan Bisnis dan Penjualan ini menunjukkan penurunan nilai kinerja yang diperoleh karyawan. Sedangkan mengenai perolehan nilai yang telah ditetapkan perusahaan berdasarkan kategori nilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

Tabel 1.3
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan
Sub Direktorat Pengembangan Bisnis dan Penjualan
PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Tahun	Kurang (≤ 60)	Ket (%)	Cukup (61-79)	Ket (%)	Baik (80-89)	Ket (%)	Sangat Baik (90-100)	Ket (%)
2011	4	-	2	-	12	-	41	-
2012	7	Naik 1,7	1	Turun 0,6	6	Turun 0,4	45	Naik 1,1
2013	13	Naik 1,8	1	Tetap 1,0	5	Turun 0,9	42	Turun 0,9
Rata-rata	25		5		23		128	

Sumber: Divisi Pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Tabel 1.3 mengenai kategori nilai karyawan menunjukkan, karyawan dengan kategori sangat baik atau mendapatkan nilai 90-100 mengalami kenaikan pada tahun 2011 sebanyak 1,1% namun mengalami penurunan 0,9% pada tahun 2013. Nilai 80-90 atau dengan kategori baik terus mengalami penurunan nilai dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2013 yakni sebanyak 0,4% dari tahun 2011 sampai 2012, dan 0,9% penurunan pada tahun 2013. Nilai dengan kategori cukup dengan nilai 61-79 mengalami penurunan 0,6% pada tahun 2011 sampai tahun 2012, dan tidak naik ataupun turun yakni 1,0%. Sedangkan karyawan yang mendapatkan nilai dengan kategori kurang atau ≤ 60 mengalami kenaikan pada tahun 2012 sebanyak 1,7% dan kembali naik pada tahun 2013 sebesar 1,8%. Secara lebih jelasnya akan digambarkan seperti berikut.



Sumber: Divisi Pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Gambar 1.3
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan
Sub Direktorat Pengembangan Bisnis dan Penjualan
PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Gambar 1.3 di atas menggambarkan kategori nilai kurang terus mengalami kenaikan sampai dengan akhir tahun 2013. Penilaian kinerja diperlukan untuk melihat sejauh mana keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia pada perusahaan. Rivai (2009:311) mengemukakan bahwa “Penilaian kinerja dilakukan sebagai umpan balik tentang keberhasilan rekrutmen, seleksi karyawan, penempatan karyawan, pelatihan dan lain-lain yang berkaitan dengan kegiatan sumber daya manusia”.

Sebagai perusahaan yang bergerak pada bidang pelayanan dan pengiriman barang, tentu hal ini menjadi suatu hal yang perlu diperhatikan. Apalagi, dengan

maraknya mengenai pengiriman barang dan jasa lain. Tentu terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari internal atau individu itu sendiri maupun dari luar individu atau eksternal. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang tentu akan memengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan. Mangkunegara (2006:17) mengemukakan bahwa

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Pencapaian kinerja yang belum optimal bisa disebabkan oleh berbagai faktor. Siagian (2004:139) mengemukakan bahwa “Kinerja seseorang ditentukan oleh motivasinya yang digabung dengan kemampuan yang dimiliki serta penempatan yang tepat sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, bakat dan minat seseorang”. Kemudian Siagian (2004:152) menjelaskan bahwa

Teori sumber daya manusia yang mutakhir juga menekankan kinerja seseorang akan cenderung menurun, bila dihadapkan dengan pekerjaan yang sangat rutin, mekanistik dan tanpa variasi. Untuk mencegah timbulnya situasi tersebut, upaya perusahaan adalah dengan menempatkan kembali karyawan dalam bentuk alih tugas dan alih wilayah

Senada dengan hal tersebut, Sembiring (2010:65) menyebutkan bahwa

Kejenuhan akan pekerjaan yang disebabkan oleh mekanisme kerja yang monoton, merasa tidak lagi mendapatkan tantangan dalam melakukan pekerjaan, serta berbagai macam faktor lainnya. Salah satu upaya yang biasa dilakukan adalah dengan menempatkan karyawan dengan kegiatan mutasi.

Penempatan tidak hanya dilakukan bagi karyawan baru, namun juga karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan. Peranan sumber daya manusia yang telah lama bekerja tentu memengaruhi kinerja karyawan. Bila karyawan yang mengalami kebosanan pekerjaan yang rutin dan mekanistik dapat mengalami penurunan kinerja, salah satu jalan keluarnya ialah dengan penempatan karyawan lama dengan tempat baru agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Sikula (Yuniarsih dan Suwatno, 2009:115) mengemukakan “*placement means matching or fitting a person qualifications and jobs requirement*” yang artinya penempatan berarti menyesuaikan atau mencocokkan kualifikasi individu dengan tuntutan pekerjaan. Sehingga dalam menempatkan karyawan tentu dilihat spesifikasi yang cocok dengan karyawan.

Penempatan karyawan terutama bagi karyawan yang telah lama bekerja bila tidak sesuai dengan kemampuannya tentu akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan. Karyawan lama khususnya yang telah lama bekerja dan tidak mengalami pemindahan atau penempatan kembali akan membuat karyawan merasa bosan bekerja dan dapat menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Tentunya, dalam menempatkan karyawan perlu disesuaikan pekerjaan dengan kualifikasi yang telah ditetapkan perusahaan seperti kemampuan karyawan yang berdasar pada latar belakang pendidikan, pengalaman, dan sebagainya.

Siagian (2004:151) menyebutkan bahwa

Penempatan tugas yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, minat dan bakat penting mendapat perhatian karena membuat karyawan betah berkarya pada perusahaan dan terdorong menampilkan kinerja yang memuaskan.

Sejalan dengan yang dikemukakan Wibowo (2007:82) “... Apabila penempatan yang dilakukan tepat maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi.”

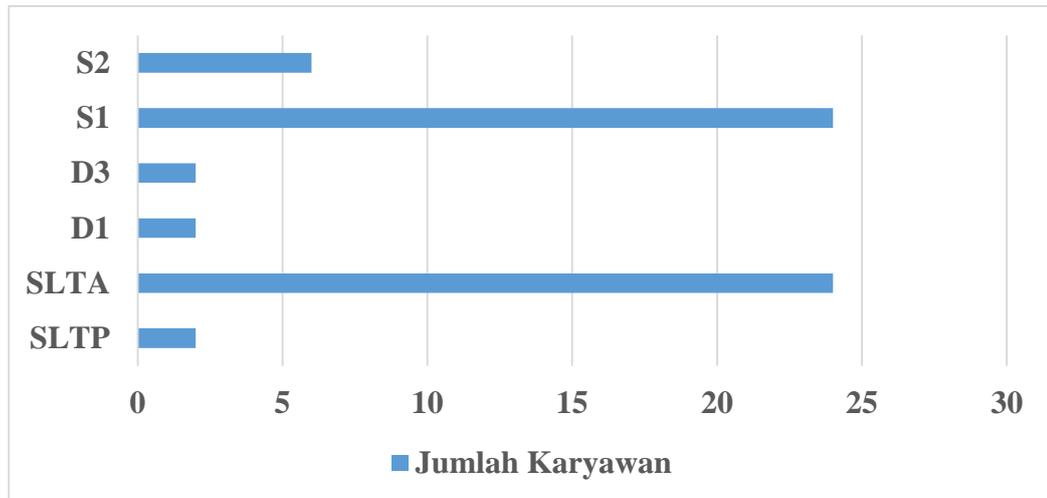
Menurunnya kinerja yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dapat dilihat dari rekapitulasi karyawan berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki. Berikut data karyawan berdasarkan pendidikan formal yang dimiliki.

Tabel 1.4
Rekapitulasi Tingkat Pendidikan Karyawan
Sub Direktorat Pengembangan Bisnis dan Penjualan

No.	Divisi	Pendidikan						Jumlah
		SLTP	SLTA	D1	D3	S1	S2	
1.	Pengembangan Bisnis Surat	0	3	1	0	7	1	12
2.	Pengembangan Bisnis Paket	1	5	0	1	4	2	13
3.	Pengelolaan Penjualan	0	7	0	0	8	2	17
4.	Pos Internasional	1	9	1	1	5	1	18
Jumlah		2	24	2	2	24	6	60

Sumber: Divisi Pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas, data mengenai rekapitulasi pendidikan karyawan akan disajikan pada bagan berikut.



Sumber: Divisi Pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Gambar 1.4
Rekapitulasi Tingkat Pendidikan Karyawan
Sub Direktorat Pengembangan Bisnis dan Penjualan

Gambar 1.4 di atas menunjukkan karyawan dengan pendidikan lulusan SLTP/ sederajat dan SLTA/ sederajat memiliki pekerjaan yang sama dengan karyawan lulusan perguruan tinggi seperti sarjana dan pascasarjana. Tentunya hal ini bisa saja menyulitkan karyawan dengan pendidikan lebih rendah menjalankan tugas pekerjaan dengan latar belakang pendidikan lebih tinggi di atasnya. Sedangkan karyawan dengan pendidikan lebih tinggi diberikan pekerjaan yang sama dengan karyawan dengan pendidikan lebih rendah dibawahnya yang menyebabkan karyawan merasa tidak ada tantangan dalam bekerja sehingga hasil kerja tidak tercapai secara optimal.

Grade pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung merupakan salah satu sistem manajemen karier yang mengacu pada tingkat pendidikan saat masuk, lamanya bekerja serta kecakapan dalam bekerja. Meskipun kenaikan grade tidak

Eva Surtikanti Wulandari, 2014

Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sub Direktorat Pengembangan Bisnis dan Penjualan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

selalu diikuti kenaikan kelompok jabatan, namun setiap kenaikan grade dapat dilakukan secara reguler membutuhkan waktu 4 tahun dalam setiap tingkatannya. Sebagai contoh, karyawan yang masuk dengan pendidikan SLTA/ sederajat mendapatkan grade 17. Sementara syarat untuk pengangkatan karyawan dalam jabatan salah satunya adalah karyawan telah mencapai grade minimal 14. Sehingga karyawan dengan latar belakang pendidikan tertentu membutuhkan beberapa tahapan untuk dapat mengikuti pengangkatan jabatan.

Karyawan yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung berdasarkan jalur masuk terdapat dua jenis, yakni transfarabel dan nontransfarabel. Karyawan transfarabel yang bekerja berdasarkan kerja sama dengan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung memiliki pendidikan Diploma dan Sarjana, dan lebih diutamakan dalam mutasi kerja. Mutasi yang dimaksud adalah berupa promosi, transfer serta demosi. Sedangkan promosi yang dilakukan pada perusahaan cenderung jika terdapat formasi yang kosong atau memang diperlukan. Karyawan transfarabel dalam kegiatan penempatan karyawan atau mutasi lebih diutamakan agar memiliki pengalaman yang lebih banyak. Namun pada Sub Direktorat Pengembangan Bisnis dan Penjualan karyawan dengan pendidikan SMA lebih banyak dibandingkan pendidikan lain, serta harus menjadi perhatian agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Pekerjaan yang tidak sesuai akan menimbulkan ketidakefektifan bekerja, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007:28) bahwa:

Penempatan tenaga kerja juga harus tepat sesuai dengan keinginan dan keterampilannya. Penempatan karyawan yang jauh dibawah kemampuannya mengakibatkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan rendah. Jadi kita harus menugaskan seorang pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan memberikan pekerjaan yang disenanginya. Misalnya, seorang sarjana jangan diberi pekerjaan untuk seorang yang berpendidikan sekolah dasar dan sebaliknya seorang berpendidikan sekolah dasar jangan diberi tugas untuk menjadi seorang sarjana.

Permasalahan yang diuraikan di atas menunjukkan menurunnya kinerja pada Sub Direktorat Pengembangan Bisnis dan Penjualan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Tidak tercapainya nilai optimal serta menurunnya kinerja karyawan dapat disebabkan tidak optimalnya penempatan karyawan terutama karyawan lama dalam hal ini berupa promosi, transfer dan demosi yang disebabkan karena kurang sesuainya kemampuan, latar belakang pendidikan, keterampilan, pengalaman, kesehatan serta faktor lainnya. Kurang optimalnya penempatan tersebut tentu akan berdampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Maka dari itu, prinsip “Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*The right man in the right place and the right man behind the right job*” ini dapat dilakukan sebagai upaya peningkatan kinerja. Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “**Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Sub Direktorat Pengembangan Bisnis dan Penjualan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung**”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Kinerja karyawan merupakan suatu aspek penentu keberhasilan perusahaan, apakah telah berhasil mencapai tujuan perusahaan atau belum. Maka kinerja dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan. Salah satu permasalahan yang ada pada Sub Direktorat Pengembangan Bisnis dan Penjualan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung adalah mengenai kinerja.

Kinerja bersifat dinamis karena memiliki faktor-faktor yang memengaruhi baik dari internal maupun eksternal. Siagian (2004:139) menyebutkan bahwa “Kinerja seseorang ditentukan oleh motivasinya yang digabung dengan kemampuan yang dimiliki serta penempatan yang tepat yang disesuaikan dengan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, bakat dan minat seseorang”. Prinsip “Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*The right man in the right place and the right man behind the right job*” dapat dijadikan sebagai salah satu jalan keluar dalam meningkatkan kinerja.

Melihat pentingnya kinerja sebagai tujuan yang harus dicapai perusahaan dengan ditopangnya karyawan yang ada didalamnya tentulah menjadi hal yang penting untuk dikaji. Terlebih, kinerja dijadikan tolak ukur bagi keberhasilan karyawan dan perusahaan. Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat efektivitas penempatan karyawan pada Sub Direktorat Pengembangan Bisnis dan Penjualan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada Sub Direktorat Pengembangan Bisnis dan Penjualan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung?
3. Adakah pengaruh tingkat efektivitas penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Sub Direktorat Pengembangan Bisnis dan Penjualan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran empirik serta menganalisis mengenai Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Sub Direktorat Pengembangan Bisnis dan Penjualan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Adapun tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat efektivitas penempatan karyawan pada Sub Direktorat Pengembangan Bisnis dan Penjualan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada Sub Direktorat Pengembangan Bisnis dan Penjualan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

3. Untuk mengetahui adakan pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Sub Direktorat Pengembangan Bisnis dan Penjualan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian mengenai penempatan serta kinerja, diharapkan akan memiliki manfaat bagi penulis khususnya dan umumnya bagi pembaca.

Kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritik, dapat memperkaya konsep dan teori yang mendukung perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan penempatan karyawan dan kinerja karyawan. Serta dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya yang relevan.
2. Secara empirik, memberi rekomendasi serta masukan dan pengetahuan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki untuk melakukan penempatan karyawan secara tepat untuk mencapai kinerja yang baik.