

STRATEGI PENEMPATAN PEKERJAAN DAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN: STUDI KASUS PT WIKA BETON BINJAI¹

STRATEGIC ALIGNMENT OF JOB PLACEMENT AND COMPENSATION IN ENHANCING EMPLOYEE PERFORMANCE: PT WIKA BETON BINJAI CASE STUDY

Riska Fadhillah², Teuku M Syauqi³, M Asnawi⁴,
Corresponding Author Email: teuku.syauqi@dharmawangsa.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of job placement and compensation on employee performance at PT Wika Beton Binjai, a company with high operational demands and requiring precision and technical skills. The study employed a quantitative approach with a descriptive correlational design, involving all employees as a saturated sample of 50. Data collection used a Likert scale model instrument. Data analysis used SPSS version 24 with multiple linear regression to assess the partial and simultaneous effects of the research variables. The results indicate that job placement has a positive and significant effect on performance, ensuring that the match between education, experience, and skills with job requirements can increase effectiveness and productivity. Compensation also has a significant positive effect and plays a role in strengthening motivation and work commitment. When analyzed simultaneously, both variables have a stronger influence on performance, underscoring the importance of integrating structural and motivational aspects in human resource management. These findings emphasize the need for companies to implement competency-based placement aligned with a transparent compensation system to support continuous performance improvement.

Keywords: job placement, compensation, employee performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Wika Beton Binjai yang memiliki tuntutan operasional tinggi dan membutuhkan kecermatan serta kemampuan teknis. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional dengan melibatkan seluruh karyawan sebagai sampel jenuh sebanyak 50 orang. Pengumpulan data menggunakan instrumen skala model Likert. Teknik analisis data menggunakan SPSS versi 24 dengan analisis regresi linear berganda

¹ Diterima 02 Mei 2026, direvisi 23 Juni 2026

^{2,3,4} Universitas Dharmawangsa, Medan

untuk menilai pengaruh parsial maupun simultan dari variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga kesesuaian antara pendidikan, pengalaman, dan keterampilan dengan tuntutan jabatan mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas. Kompensasi juga berpengaruh positif signifikan dan berperan memperkuat motivasi serta komitmen kerja. Ketika dianalisis secara simultan, kedua variabel memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja, menegaskan pentingnya mengintegrasikan aspek struktural dan motivasional dalam pengelolaan sumber daya manusia. Temuan ini menekankan perlunya perusahaan menerapkan penempatan berbasis kompetensi yang selaras dengan sistem kompensasi yang transparan untuk mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Kata kunci: penempatan kerja, kompensasi, kinerja karyawan.

A. PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja karyawan dalam dunia industri merupakan fondasi operasional yang urgen dalam organisasi industri berbasis produksi, termasuk perusahaan konstruksi dan manufaktur beton. Dalam konteks industri tersebut, setiap individu memegang peran strategis karena keberhasilan proses produksi sangat dipengaruhi oleh ketepatan penempatan kerja, kecocokan kompetensi dengan tuntutan jabatan, serta sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan (Tajuddin et al., 2024). Manajemen sumber daya manusia tidak hanya bertugas menyediakan tenaga kerja, tetapi juga memastikan bahwa setiap karyawan ditempatkan sesuai kemampuan dan diberi penghargaan secara layak agar mampu mencapai performa optimal (Siwy et al., 2025). Tuntutan ini semakin relevan pada perusahaan dengan struktur kerja besar dan kompleks seperti PT Wijaya Karya

Beton Tbk di Binjai, yang memiliki lebih dari sembilan departemen dengan variasi latar belakang pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja. Sebagai anak perusahaan dari PT Wijaya Karya (Persero) Tbk yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT Wika Beton Binjai tidak hanya tunduk pada prinsip-prinsip manajemen korporasi, tetapi juga berada dalam kerangka tata kelola sektor publik (*public sector governance*) yang menuntut akuntabilitas, transparansi, dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Hal ini menjadikan isu penempatan kerja dan kompensasi di PT Wika Beton Binjai tidak sekadar persoalan internal perusahaan, melainkan bagian dari tanggung jawab institusional terhadap negara dan masyarakat.

Fenomena ketidaksesuaian penempatan kerja dengan potensi dan kompetensi karyawan menjadi isu yang mendasar dalam dunia industri saat ini, yang dapat mempengaruhi

pencapaian target produksi dan kualitas layanan terhadap konsumen. Begitu juga di PT. Wika Beton ini terlihat beberapa karyawan ditempatkan pada jabatan yang tidak sepenuhnya sejalan dengan kapasitas pendidikan maupun pengalamannya. Ketidakcocokan pekerjaan ini dapat menjadi penyebab munculnya beban kerja tidak proporsional, penurunan efektivitas, prokrastinasi dan ketidaksiapan teknis ketika menghadapi kondisi operasional yang menuntut ketelitian dan kemampuan teknis yang spesifik (R. E. P. Heriyanto et al., 2024). Akurasi penempatan kerja karyawan ini berdampak pada peningkatan kompetensi dan kemampuan karyawan dalam bekerja maksimal dan bertanggungjawabkan terhadap tugas dan risiko pekerjaannya. Ketika penempatan tidak tepat, potensi konflik peran, kejenuhan, serta penurunan performa kerja lebih mudah terjadi dan akan sangat mempengaruhi kerja dan kinerja karyawan itu sendiri (Ardhana et al., 2025).

Berbagai temuan permasalahan lain dari studi awal pada PT Wijaya Karya Beton Binjai juga berhubungan dengan aspek kompensasi dan kesejahteraan karyawan. Sejumlah karyawan melaporkan ketidaksesuaian antara jumlah jam lembur dengan kompensasi yang diterima serta adanya tunjangan masa kerja yang tidak diberikan secara konsisten berdasarkan lamanya bekerja. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi intrinsik dan

komitmen afektif karyawan dalam peningkatan kinerja terhadap keberhasilan perusahaan (Putri et al., 2024). Berbagai penelitian mengungkapkan bahwa kompensasi yang dianggap tidak adil menciptakan penurunan kesejahteraan psikologis, mengganggu hubungan sosial dalam organisasi, dan meningkatkan ketidakhadiran (Bakker & Demerouti, 2024). Ketidakpuasan terhadap kompensasi berimplikasi langsung pada penurunan kinerja karyawan, mengingat keseimbangan antara beban kerja dan imbalan yang diterima merupakan elemen fundamental dalam mempertahankan performa kerja yang optimal. (Wisanggeni et al., 2024).

Berbagai isu penempatan kerja dan kompensasi telah banyak dibahas dalam literatur manajemen sumber daya manusia, namun kajian dan tinjauan studi yang menelaah kedua variabel tersebut secara bersamaan dalam konteks industri beton pra-cetak di Indonesia masih sangat jarang ditemukan. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada sektor jasa perhotelan, kesehatan, dan industri perdagangan (Gustshell et al., 2024; Lenggu et al., 2024; Regen et al., 2025; Wisanggeni et al., 2024) dimana konsep ini memiliki karakteristik operasional yang sangat berbeda dengan perusahaan konstruksi. Hasil temuan memperlihatkan pengaruh yang signifikan pada variabel penempatan kerja dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan di dunia industri pariwisata, namun

karakteristik pekerjaan pada perusahaan beton ini jauh lebih bersifat teknis, bersifat penggunaan fisik, dan membutuhkan kecakapan operasional yang spesifik dan mendalam. Hal ini menghasilkan celah pengetahuan yang belum dijawab, khususnya mengenai bagaimana interaksi dua faktor tersebut bekerja pada sektor konstruksi berat yang melibatkan risiko keselamatan kerja dan standar akurasi yang tinggi (Nugroho & Kirana, 2024; Rendjani & Rini, 2025).

Di sisi lain, kajian terbaru di bidang perilaku organisasi menekankan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individual, tetapi juga oleh lingkungan kerja, kejelasan peran, dan keadilan organisasi. Pandangan dan persepsi ketidakadilan, baik dalam penugasan maupun dalam kompensasi, dapat menurunkan kualitas kontribusi karyawan melalui berkurangnya keterlibatan, meningkatnya ketegangan emosional, dan merosotnya kepuasan kerja (Ezril et al., 2025). Hal ini memperkuat argumentasi bahwa penempatan kerja dan kompensasi merupakan dua elemen yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan, sebab keduanya berkontribusi secara signifikan terhadap kemampuan karyawan dalam menginternalisasi makna pekerjaan dan memperoleh kepuasan kerja secara menyeluruh (Cahyono, 2024; Hartono, 2024). Namun penelitian yang menggabungkan kedua aspek ini dan meneliti pengaruh simultannya di sektor manufaktur

beton masih sangat terbatas, sehingga studi terhadap PT WIKA Beton Binjai memberikan kontribusi empiris yang penting.

Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengevaluasi pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan manufaktur beton. Fokus penelitian ini di arahkan pada aspek bidang industri beton pra-cetak yang memiliki dinamika pekerjaan berbeda dari perusahaan manufaktur lain. Industri ini menuntut akurasi teknis tinggi, standar keselamatan ketat, serta integrasi antara proses produksi, logistik, dan teknis lapangan. Dengan demikian, penempatan kerja yang tidak tepat dapat menimbulkan konsekuensi lebih serius dibandingkan pada sektor jasa, misalnya tingginya risiko kesalahan konstruksi atau keterlambatan produksi yang berdampak pada nilai proyek (Annisa, 2025; Rasyid, 2025). Selain itu, penelitian ini menggabungkan dua variabel yang saling melengkapi dan mempengaruhi secara simultan, yaitu penempatan dan kompensasi, untuk menguji kinerja dalam model analisis yang lebih komprehensif.

Dengan demikian, kebutuhan untuk memahami hubungan antara penempatan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan bukan hanya penting bagi manajemen PT WIKA Beton Binjai, tetapi juga memberikan kontribusi akademik bagi pengembangan model sumber daya manusia pada sektor konstruksi dan manufaktur berat.

Penelitian ini tidak hanya menjawab persoalan praktis perusahaan tetapi juga memperluas cakupan literatur tentang pentingnya strategi penempatan dan kompensasi dalam meningkatkan performa tenaga kerja di industri yang menuntut ketelitian, produktivitas, dan kehandalan. Karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi perumusan kebijakan manajemen sumber daya manusia, baik pada PT WIKA Beton Binjai maupun perusahaan sejenis di Indonesia, sekaligus memperkaya telaah akademik dalam bidang perilaku organisasi.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penempatan Kerja

Penempatan kerja merupakan proses strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang mengarahkan karyawan pada posisi yang paling sesuai dengan kemampuan, keterampilan, pendidikan, serta pengalaman yang mereka miliki (Hasrival et al., 2024). Ketepatan proses ini menciptakan rasa percaya diri, meningkatkan kesiapan kerja, serta mendorong produktivitas karena individu merasa bekerja pada bidang yang sesuai dengan kompetensinya. Penempatan merupakan penugasan yang harus mempertimbangkan keselarasan antara kapasitas individu dan tuntutan jabatan, sehingga ketika terjadi ketidaktepatan penempatan, organisasi akan menghadapi konsekuensi berupa meningkatnya

stres kerja, konflik peran, hingga penurunan kualitas performa (Ardhana et al., 2025). Sejalan dengan itu akurasi penempatan memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas dan efisiensi hasil kerja (Rasyid, 2025). Kecocokan antara individu dan pekerjaannya atau person job fit merupakan salah satu prediktor paling kuat bagi kinerja dan keterlibatan karyawan (Safrida & Syah, 2024; Syafaruddin, 2024). Fenomena pada PT Wijaya Karya Beton Binjai memperkuat relevansi teori tersebut, karena terdapat ketidaksesuaian penempatan di departemen produksi, logistik, dan general affair yang menimbulkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Kondisi ini selaras dengan temuan yang menegaskan bahwa semakin tinggi kesesuaian penempatan, semakin optimal performa yang dihasilkan karyawan, sedangkan mismatch menurunkan efektivitas dan memperbesar risiko kesalahan operasional (Firman et al., 2025).

Kompensasi

Kompensasi mencakup imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan oleh organisasi sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan (Natasya et al., 2025). Kompensasi yang adil bukan hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga memperkuat komitmen kerja dan menurunkan tingkat turnover (Wisanggeni et al., 2024). Kompensasi dapat berupa gaji pokok, upah lembur, insentif, tunjangan kesehatan, dan

fasilitas kerja. Teori keadilan menjelaskan bahwa persepsi keadilan kompensasi memengaruhi motivasi kerja (Prayoga et al., n.d.). Ketika karyawan menilai kompensasi tidak sesuai usaha atau tidak konsisten antarpegawai, mereka cenderung mengalami ketidakpuasan, stres, dan penurunan kinerja (Hartono, 2024). Kerangka Job Demands Resources Theory juga menekankan bahwa kompensasi yang memadai merupakan sumber daya kerja penting untuk mereduksi tekanan pekerjaan sekaligus meningkatkan performa (Frananta, 2024). Pada PT Wijaya Karya Beton Binjai, keluhan utama muncul terkait pembayaran upah lembur yang tidak sesuai jam kerja aktual serta tunjangan masa kerja yang tidak diberikan proporsional. Hal ini mengarah pada melemahnya motivasi intrinsik, meningkatnya absensi, dan berkurangnya produktivitas (Cahyono, 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki posisi strategis dalam mempertahankan kinerja yang stabil dan produktif.

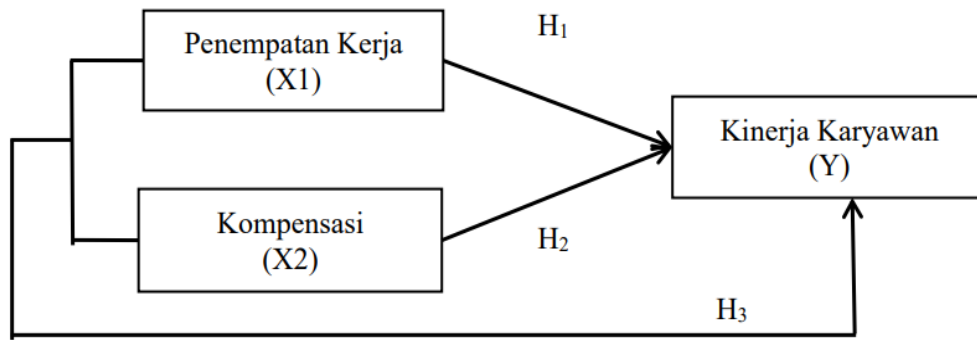
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menggambarkan hasil pekerjaan yang dicapai individu dalam suatu periode tertentu berdasarkan standar yang telah ditentukan organisasi (Adinda et al.,

2023). Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, usaha, dan kesempatan kerja (Augustine et al., 2022). Indikator umum kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas output, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, serta kemandirian dalam menyelesaikan tugas (Lestary & Chaniago, 2017). Berbagai penelitian menegaskan bahwa kinerja adalah output langsung dari situasi kerja, kondisi psikologis, dan kualitas hubungan antara karyawan dan organisasi. Perilaku kerja positif muncul ketika karyawan merasa penugasan pekerjaan jelas, tuntutan sesuai kapasitas, dan kompensasi diberikan secara adil. Temuan ini memperkuat keharusan organisasi untuk memastikan penempatan dan kompensasi berjalan secara selaras dengan tujuan perusahaan (Adha et al., 2019).

Kerangka Pemikiran Teoritis

Penelitian ini membahas tentang penempatan kerja (X1) dan kompensasi (X2) sebagai variabel independen atau variabel bebas yang mempunyai pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen atau variabel terikat. Dari pembahasan tersebut, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis pada penelitian ini menjelaskan bahwa penempatan kerja (X1) dan kompensasi (X2) berperan sebagai variabel independen yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Secara parsial, penempatan kerja diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kesesuaian penugasan dengan kemampuan individu mampu meningkatkan efektivitas dan kualitas kerja, sehingga dirumuskan hipotesis H1. Selanjutnya, kompensasi juga diasumsikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karena imbalan yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan produktivitas, yang kemudian dirumuskan sebagai hipotesis H2. Selain itu, kedua variabel tersebut diperkirakan memberi pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kualitas penempatan kerja dan kompensasi yang baik secara bersama-sama mampu memperkuat kinerja organisasi secara menyeluruh,

sehingga dirumuskan hipotesis H3. Kerangka ini memberikan dasar logis bagi analisis hubungan kausal antara kedua faktor manajerial tersebut dengan performa karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan rancangan kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori untuk menguji hubungan kausal antara penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Seluruh proses penelitian dilakukan pada PT Wijaya Karya Beton Tbk di Binjai melalui survei kuesioner. Populasi penelitian terdiri dari 50 karyawan, dan karena jumlahnya relatif kecil, teknik sampling jenuh digunakan sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Pengukuran variabel dilakukan dengan kuesioner skala Likert lima tingkat yang memuat indikator kesesuaian penempatan kerja, persepsi kompensasi, serta persepsi kinerja karyawan berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Seluruh instrumen

diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum disebarkan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner langsung kepada responden dengan bantuan HRD serta didukung dokumentasi internal perusahaan. Model penelitian yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk menilai pengaruh variabel penempatan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon.$$

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS melalui beberapa tahap, meliputi uji instrumen, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas sebagai prasyarat model regresi. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F

untuk melihat pengaruh simultan, sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kontribusi kedua variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Seluruh pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5 persen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Karakteristik Responden

Untuk memahami profil dasar partisipan dalam penelitian, diperlukan pemetaan karakteristik responden yang mencerminkan komposisi tenaga kerja di PT WIKA Beton Binjai. Tabel berikut menyajikan gambaran umum mengenai jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja sebagai latar belakang demografis yang relevan dalam menginterpretasikan hasil penelitian :

Kategori	Klasifikasi	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	46	92
	Wanita	4	8
Usia (Tahun)	21-25	12	24
	26-30	10	20
	31-35	9	18
	36-40	9	18
	41-45	7	14
	46-51	3	6
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	3	6
	D2	2	4
	D3	1	2
	S1/D4	44	88
	S2	0	0
Lama Bekerja	1-4 tahun	31	62
	5-9 tahun	7	14

	10-14 tahun	5	10
	>15 tahun	7	14

Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan komposisi tenaga kerja yang didominasi oleh karyawan laki-laki dan sebagian besar berada pada kelompok usia produktif. Dominasi tenaga kerja muda mencerminkan kebutuhan perusahaan terhadap tenaga yang memiliki mobilitas fisik tinggi, mengingat sebagian besar aktivitas operasional PT WIKA Beton Binjai berkaitan dengan proses produksi yang menuntut ketahanan dan kelincahan kerja. Dari sisi pendidikan, karyawan mayoritas berada pada jenjang S1/D4, yang mengindikasikan bahwa perusahaan cenderung merekrut tenaga kerja dengan kompetensi akademik yang lebih tinggi untuk mendukung standar kualitas industri manufaktur beton. Sementara itu, distribusi lama bekerja memperlihatkan bahwa perusahaan memiliki kombinasi yang seimbang antara pekerja baru dan pekerja berpengalaman, yang dapat menciptakan dinamika kerja yang adaptif: pekerja baru membawa energi dan motivasi tinggi, sedangkan pekerja senior memberikan stabilitas dan pengalaman operasional. Secara keseluruhan, profil responden ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki sumber daya manusia yang relatif siap untuk menghadapi tuntutan teknis dan operasional, meskipun ketergantungan pada tenaga kerja laki-laki dan pekerja muda dapat menjadi pertimbangan dalam strategi pengembangan SDM jangka panjang.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal serta bebas dari gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas, sehingga seluruh persyaratan analisis regresi linier berganda telah terpenuhi. Dengan demikian, pengujian hipotesis mengenai pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Wijaya Karya Beton Binjai dapat dilaksanakan. Berikut hasil persamaan regresi :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.123	3.234		.347	.730		
	Penempatan Kerja	.845	.031	.980	27.133	.000	.974	1.026
	Kompensasi	.139	.052	.097	3.672	.001	.974	1.026
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1.123 + 0,845 + 0,139 + e$$

Tabel regresi menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu penempatan kerja dan kompensasi, memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Penempatan kerja memiliki koefisien positif yang menunjukkan bahwa semakin tepat kesesuaian antara kemampuan karyawan dan tuntutan pekerjaan, semakin meningkat kualitas kinerja yang dihasilkan. Hal ini terlihat pada koefisien regresi variabel X_1 yang bernilai positif dalam model regresi. Sementara itu, variabel kompensasi juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi untuk variabel X_2 menunjukkan arah yang sama, yang berarti bahwa sistem kompensasi

yang dirasakan adil dan proporsional oleh karyawan akan meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka. Temuan ini sejalan dengan nilai koefisien kompensasi yang menunjukkan pengaruh signifikan dalam model penelitian.

Hasil Uji t (Parsial)

Untuk menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti, analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menilai kontribusi penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Tabel berikut menyajikan hasil perhitungan koefisien regresi yang menunjukkan arah, kekuatan, serta signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen dalam model penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Partial (Uji t)

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.123	3.234		.347	.730		
	Penempatan Kerja	.845	.031	.980	27.133	.000	.974	1.026
	Kompensasi	.139	.052	.097	3.672	.001	.974	1.026

Uji t memperlihatkan bahwa kedua variabel penelitian berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penempatan kerja menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis pertama terbukti dan

diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan penempatan jabatan memainkan peran penting dalam menentukan performa karyawan di PT WIKA Beton Binjai. Selanjutnya, kompensasi juga memiliki nilai

signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis kedua diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kejelasan, keadilan, dan konsistensi dalam pemberian imbalan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas kerja para karyawan.

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan layak untuk digunakan sebagai model pengujian data dan hipotesis yang diajukan dengan kriteria jika $\text{sig} < 0,05$ maka model penelitian layak digunakan sebaliknya jika $\text{sig} > 0,05$ maka model penelitian tidak layak untuk digunakan. Berikut hasil penelitian uji f

Tabel 4. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1462.961	2	731.481	369.520	.000 ^b
	Residual	93.039	47	1.980		
	Total	1556.000	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Penempatan Kerja						

Uji F menunjukkan bahwa penempatan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Model regresi dinyatakan layak dan mampu menjelaskan hubungan kedua variabel independen dengan kinerja, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil F yang jauh lebih besar daripada nilai pembandingnya, serta

signifikansi berada di bawah batas toleransi 0,05.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (Adjusted R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.940	.938	1.40696
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Penempatan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan secara kuat oleh kombinasi penempatan kerja dan kompensasi. Artinya, kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki daya prediksi yang tinggi terhadap perubahan atau meningkatnya kinerja karyawan PT WIKA Beton Binjai.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan yang berada pada pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan di PT WIKA Beton Binjai. Koefisien regresi yang besar dan signifikan memperlihatkan bahwa semakin tepat kesesuaian antara kompetensi individu dengan tuntutan jabatan, semakin tinggi kualitas kinerja yang muncul. Temuan ini mencerminkan bahwa penempatan kerja bukan sekadar aktivitas administratif, tetapi merupakan proses strategis yang menentukan efektivitas dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas. (Atbar & Sos, 2025). Ketika seseorang ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan pendidikan, kemampuan teknis, pengalaman, dan preferensi kerja, ia akan lebih siap menghadapi beban kerja, mampu mengelola tekanan dengan baik, serta menunjukkan inisiatif yang lebih tinggi dalam penyelesaian pekerjaan (Siburian & Wijaya, 2025).

Fakta tersebut sejalan dengan pandangan dalam konsep *person job fit* yang menekankan bahwa kesesuaian antara karakteristik individu dan tugas pekerjaan menciptakan kondisi psikologis yang lebih stabil, sehingga menghasilkan performa yang lebih optimal (Warr & Inceoglu, 2012, 2012). Penelitian meta analitik menunjukkan bahwa kecocokan antara individu dan pekerjaannya memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja, komitmen, dan kepuasan kerja (Kristof-Brown & Guay, 2011; Kristof-brown & Billsberry, 2012). Temuan ini diperkuat oleh studi kontemporer di sektor industri yang menyatakan bahwa *person job fit* bukan hanya meningkatkan performa, tetapi juga memengaruhi kualitas hubungan kerja, resiliensi, serta kemampuan adaptasi individu terhadap perubahan operasional (Caldwell & O'Reilly III, 1990).

Dalam konteks perusahaan manufaktur beton seperti PT WIKA Beton Binjai, ketepatan penempatan kerja menjadi lebih penting karena setiap unit memiliki tuntutan teknis yang tinggi. Pekerjaan pada divisi produksi misalnya membutuhkan kecermatan, kemampuan teknis, serta pemahaman tentang standar operasional, sedangkan divisi logistik menuntut ketelitian administratif dan penguasaan sistem distribusi. Ketika karyawan ditempatkan secara tidak tepat, potensi risiko operasional meningkat, termasuk kesalahan produksi, keterlambatan distribusi,

dan rendahnya kualitas layanan (H. Heriyanto et al., 2024). Kondisi tersebut turut memicu terjadinya *role overload* dan *role ambiguity*, yakni dua kondisi kerja yang secara empiris terbukti berkontribusi terhadap munculnya kelelahan kerja (burnout) dan degradasi kinerja karyawan (Silvia et al., 2025).

Hasil penelitian ini secara konsisten mengarahkan hasil penelitian dalam konteks BUMN dan lembaga pemerintahan yang menunjukkan bahwa penempatan pegawai yang tidak mempertimbangkan kesesuaian kompetensi cenderung menurunkan efektivitas kerja, meskipun kompensasi dan fasilitas kerja telah diberikan secara memadai (Alie et al., 2022; Riwukore et al., 2022). Sebaliknya, ketika penempatan kerja dilakukan dengan mempertimbangkan kualifikasi, kemampuan teknis, serta pengalaman, kinerja meningkat secara signifikan dan stabil. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan yang tepat lebih menentukan performa dibandingkan peningkatan kompensasi, terutama pada pekerjaan yang menuntut akurasi, ketelitian, dan penguasaan teknis yang tinggi (Regen et al., 2025).

Selain itu, penelitian lain menemukan bahwa penempatan kerja yang dilakukan secara tepat memiliki efek jangka panjang terhadap komitmen organisasi dan keterikatan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai

dengan kapasitas diri, mereka mengembangkan ikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi dan cenderung memberikan usaha yang lebih besar untuk mencapai target (Lenggu et al., 2024). Efek ini juga tercermin dalam peningkatan kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja karena kecocokan tugas mendorong komunikasi lebih efektif dalam tim (Putri et al., 2024; Wisanggeni et al., 2024).

Mengacu pada *Job Demands Resources Theory*, penempatan kerja yang tepat dapat berfungsi sebagai job resource yang mengurangi tekanan psikologis dan mendukung motivasi. Job resource memberikan kenyamanan pada aspek beban kerja, kejelasan tugas, kesempatan berkembang, dan kemampuan mengontrol pekerjaan, sehingga ketika seseorang ditempatkan secara tepat, ia memperoleh sumber daya psikologis yang memadai untuk bekerja secara optimal (Bakker, 2023; Bakker & De Vries, 2021; Bakker & Demerouti, 2024). Penempatan yang tepat memfasilitasi alokasi energi yang lebih efisien, sehingga mendorong perilaku kerja proaktif, kreatif, dan produktif yang pada akhirnya berdampak pada hasil kerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini juga memberikan gambaran bahwa karyawan PT WIKA Beton Binjai yang ditempatkan sesuai kompetensinya menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi. Karyawan yang merasa pekerjaannya

sesuai dengan latar belakang dan kapasitasnya cenderung menunjukkan orientasi kerja positif, memiliki motivasi lebih kuat, serta lebih mudah beradaptasi dengan dinamika kerja (Granziera et al., 2021). Penempatan yang tepat juga mengurangi kecenderungan terjadinya kesalahan kerja, meningkatkan ketelitian, dan memperkuat rasa tanggung jawab. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga psikologis. Hal ini menegaskan bahwa strategi penempatan kerja harus menjadi prioritas dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama bagi organisasi yang memiliki risiko operasional tinggi seperti industri konstruksi dan manufaktur beton. Penempatan berbasis kompetensi, pengalaman, dan minat kerja perlu diterapkan sebagai kebijakan sistemik agar perusahaan dapat menjaga konsistensi produktivitas dan kualitas layanan

Kemudian, hasil analisis data menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wijaya Karya Beton Binjai. Temuan ini memperlihatkan bahwa imbalan yang diterima karyawan, baik berupa gaji pokok, lembur, insentif, maupun tunjangan, memainkan peran penting dalam membentuk motivasi, sikap kerja, dan produktivitas individu. Ketika karyawan menilai bahwa

kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kontribusi dan beban tugas mereka, maka mereka menunjukkan komitmen kerja yang lebih tinggi, tingkat kedisiplinan yang lebih baik, dan kesediaan memberikan usaha ekstra untuk mencapai target operasional (Rusman et al., 2025). Sebaliknya, ketika kompensasi dinilai tidak adil atau tidak konsisten, motivasi menurun dan karyawan menjadi kurang bersemangat dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori keadilan yang menyatakan bahwa persepsi fairness terhadap kompensasi memengaruhi motivasi kerja dan perilaku karyawan (Ludin et al., 2023). Ketika karyawan membandingkan input yang mereka berikan seperti tenaga, keterampilan, pengalaman, dan waktu lembur dengan output berupa gaji dan fasilitas yang diterima, persepsi ketidakadilan dapat memicu ketegangan psikologis dan penurunan performa (Prayoga et al., n.d.). Hal ini relevan dengan kondisi di PT WIKA Beton Binjai, di mana terdapat keluhan terkait ketidaksesuaian upah lembur dan tunjangan masa kerja. Situasi tersebut dapat menghambat rasa kepuasan kerja dan berpotensi memengaruhi produktivitas secara jangka panjang. Studi kontemporer menunjukkan bahwa kompensasi menjadi salah satu *job resource* penting dalam kerangka *Job Demands Resources Theory*, yang mampu mengurangi tekanan

pekerjaan dan meningkatkan performa (Bakker, 2023; Bakker & Demerouti, 2024). Kompensasi yang memadai memberikan rasa aman, penghargaan, serta rasa dihargai sehingga karyawan lebih mampu mengelola tuntutan pekerjaan yang berat (Natasya et al., 2025). Dalam konteks pekerjaan manufaktur seperti PT WIKA Beton, imbalan yang layak bukan sekadar penghargaan, namun juga menjadi sarana untuk menjaga stamina, kesiapan mental, dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas teknis yang berulang dan intensif.

Secara empiris, temuan ini diperkuat oleh penelitian internasional yang menunjukkan bahwa kompensasi yang kompetitif memiliki hubungan positif dengan kinerja dan perilaku kerja proaktif. Penelitian yang dilakukan pada sektor industri menunjukkan bahwa kompensasi yang adil meningkatkan produktivitas dan memperkuat loyalitas karyawan, terutama dalam lingkungan kerja yang memiliki tuntutan fisik tinggi (Hartono, 2024). Temuan lain menunjukkan bahwa struktur kompensasi yang transparan mampu meningkatkan *task performance* dan mengurangi stres kerja (Alianto & Anindita, 2018; Widodo & Zaenuri, 2025).

Dalam konteks Indonesia, penelitian mutakhir dari jurnal manajemen sumber daya manusia menemukan bahwa kompensasi yang relevan tidak hanya meningkatkan performa,

tetapi juga memengaruhi niat bertahan dan persepsi karyawan terhadap kualitas kepemimpinan (Yuniasanti, 2014). Kompensasi yang selaras dengan beban kerja dapat mengurangi konflik peran dan meningkatkan engagement, terutama pada karyawan sektor produksi (Nurmeilia et al., 2021). Dengan demikian, temuan PT WIKA Beton Binjai sejalan dengan pola global dan nasional bahwa kompensasi merupakan instrumen strategis dalam mempertahankan performa karyawan.

Jika dicermati lebih dalam, kompensasi juga memiliki fungsi simbolik dalam organisasi, yaitu sebagai sinyal bahwa perusahaan menghargai kontribusi karyawan. Menurut hasil penelitian terdahulu, kompensasi yang dirasakan adil menciptakan rasa kepercayaan antara karyawan dan perusahaan (Sunarta, 2023). Kepercayaan ini menjadi pondasi terciptanya perilaku kerja positif seperti inisiatif, kerja sama tim, dan keinginan menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas terbaik. Dalam konteks PT WIKA Beton Binjai, ketidaksesuaian upah lembur dapat merusak persepsi kepercayaan ini, sehingga karyawan tidak lagi melihat kompensasi sebagai bentuk penghargaan, tetapi sebagai beban ketidakadilan (Rendjani & Rini, 2025). Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa kompensasi memiliki kontribusi signifikan namun lebih kecil dibandingkan penempatan

kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi lebih berperan sebagai faktor motivasi dan pemelihara performa daripada sebagai penggerak utama produktivitas. Temuan ini sejalan dengan penelitian di sektor manufaktur Malaysia yang menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor hygiene yang penting untuk mempertahankan performa dasar, sementara kecocokan pekerjaan lebih menentukan kualitas performa tingkat tinggi (Kadarisman, 2012). Di sisi lain, kompensasi juga memengaruhi perilaku kerja melalui mekanisme psikologis terkait kesejahteraan. Hasil temuan menunjukkan kompensasi yang konsisten dengan kontribusi kerja meningkatkan kesejahteraan subjektif dan menurunkan kecenderungan burnout, terutama pada karyawan yang bekerja di bidang teknis dan operasional (Kooij et al., 2018). Hal ini relevan mengingat pekerjaan pada industri beton menuntut stamina, fokus, dan ketelitian yang tinggi setiap hari.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa penempatan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan ketika dianalisis secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh simultan ini menegaskan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh kecocokan antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan, tetapi juga oleh penghargaan yang diterima sebagai konsekuensi dari kontribusi kerja (H. Heriyanto et al.,

2024). Penempatan kerja berperan dalam aspek teknis serta struktural, yaitu bagaimana perusahaan menempatkan sumber daya manusia pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya. Pada saat yang sama kompensasi berfungsi memperkuat kondisi psikologis, emosional, dan motivasional karyawan sehingga mampu mempertahankan energi dan komitmen dalam menjalankan tugas (Bakker, 2023; Syafaruddin, 2024).

Dalam konteks PT Wika Beton Binjai, penempatan kerja yang tepat membuat karyawan lebih mudah memahami prosedur operasional, standar keselamatan kerja, dan kebutuhan teknis industri beton. Penempatan yang sesuai juga meminimalkan kesalahan serta mengurangi beban mental karena karyawan bekerja dalam zona kemampuan yang relevan dengan keterampilan yang telah mereka miliki. Ketepatan penempatan ini berfungsi sebagai fondasi utama yang menjamin bahwa setiap tugas dapat dijalankan secara efektif. Penelitian terbaru memperlihatkan bahwa penempatan berbasis kompetensi memiliki dampak langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja, terutama pada sektor yang memerlukan ketelitian tinggi (Cahyono, 2024).

Di sisi lain kompensasi memperkuat aspek psikologis serta emosional karyawan karena memberikan rasa dihargai dan diakui (Tajuddin et al., 2024). Kompensasi yang dianggap

adil oleh karyawan dapat meningkatkan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Ketika kompensasi selaras dengan upaya serta kontribusi yang diberikan, karyawan merasa bahwa organisasi memberi apresiasi yang layak. Kompensasi merupakan sumber daya penting yang mampu mengurangi stres kerja dan meningkatkan performa (Widodo & Zaenuri, 2025). Dalam konteks penelitian ini kompensasi menjadi elemen yang menstabilkan perilaku kerja, menjaga kedisiplinan, dan mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Temuan penelitian ini memiliki implikasi yang lebih luas apabila dikaitkan dengan status kelembagaan PT Wika Beton Binjai sebagai entitas yang berada di bawah naungan BUMN. Dalam perspektif tata kelola sektor publik, pengelolaan SDM pada perusahaan pelat merah tidak semata-mata berorientasi pada profitabilitas, tetapi juga pada prinsip-prinsip good governance yang mencakup akuntabilitas kinerja, keadilan dalam distribusi kompensasi, serta efektivitas penempatan sumber daya manusia demi kepentingan publik yang lebih luas. Dengan demikian, perbaikan sistem penempatan kerja dan kompensasi di PT Wika Beton Binjai secara tidak langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas tata kelola BUMN secara nasional

Perusahaan tidak dapat hanya mengandalkan penempatan kompetensi tanpa didukung sistem kompensasi yang baik karena ketidakseimbangan akan menciptakan kegagalan performa (Rusman et al., 2025). Misalnya penempatan yang tepat tetapi kompensasi yang tidak adil akan menyebabkan pekerja merasa terbebani, tidak dihargai, dan akhirnya menunjukkan kinerja yang menurun. Sebaliknya kompensasi yang tinggi tanpa penempatan yang tepat akan menghasilkan inefisiensi, tingginya kesalahan operasional, dan pemborosan sumber daya (Alianto & Anindita, 2018). Oleh sebab itu strategi pengelolaan sumber daya manusia harus dirancang secara terpadu melalui integrasi kedua aspek ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada PT Wika Beton Binjai memerlukan keselarasan antara kesesuaian jabatan serta kompensasi yang diberikan. Kombinasi keduanya terbukti menghasilkan efek yang lebih kuat dibandingkan pengaruh masing masing variabel secara terpisah. Hal ini menegaskan bahwa pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia merupakan kunci untuk menciptakan efektivitas kerja yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Wika Beton Binjai

sangat dipengaruhi oleh penempatan kerja dan kompensasi yang mereka terima. Penempatan kerja yang sesuai dengan pendidikan, keterampilan, serta pengalaman terbukti mampu meningkatkan efektivitas, ketelitian, dan rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan tugas. Ketepatan penempatan tidak hanya memperkuat kapasitas teknis, tetapi juga menciptakan kenyamanan psikologis yang membuat karyawan lebih siap menghadapi tuntutan operasional sehari-hari. Sementara itu kompensasi yang adil, transparan, dan konsisten berperan penting dalam menjaga motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja. Temuan ini memperlihatkan bahwa penghargaan yang dirasakan layak oleh karyawan dapat menumbuhkan dorongan positif untuk bekerja lebih baik serta mempertahankan loyalitas terhadap organisasi.

Ketika dianalisis secara simultan, kedua variabel tersebut terbukti memberi pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan jika dilihat secara terpisah. Penempatan yang tepat memberikan dasar struktural agar karyawan dapat bekerja sesuai kapasitasnya, sedangkan kompensasi memberikan penguatan emosional dan psikologis yang membuat mereka tetap termotivasi dan bersemangat. Kombinasi keduanya menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat dilakukan melalui satu pendekatan saja, tetapi perlu integrasi antara kecocokan jabatan dan pemberian imbalan yang setara. Dengan demikian perusahaan perlu menyusun strategi pengembangan karyawan yang menempatkan kompetensi dan keadilan sebagai prioritas agar kinerja organisasi dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Alianto, A., & Anindita, R. (2018). Pengaruh kompensasi dan work life balance terhadap kepuasan kerja dimediasi stres kerja. *Esa Unggul*, 1(1), 1–18.
- Alie, J., Riwukore, J. R., & Hawai, G. S. R. (2022). Contribution of leadership style, competence, and motivation to employee performance in the Badan Keuangan and Aset Daerah Kota Kupang. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 2452–2464.
- Annisa, N. N. (2025). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Ardhana, A. Y. A., Syazeedah, H. N. U.,

- Fitriyaningrum, R. I., & Gunawan, A. (2025). Analisis Ketidakesesuaian antara Pendidikan dengan Kebutuhan Dunia Kerja di Indonesia. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 3(4), 1020–1026.
- Atbar, S., & Sos, S. (2025). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Teori, Konsep, dan Aplikasi dalam Sektor Publik. PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa.
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–156.
- Bakker, A. B. (2023). The Job Demands–Resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–52. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-045920>
- Bakker, A. B., & De Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1–21.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2024). Job demands–resources theory: Frequently asked questions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(3), 188.
- Cahyono, A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Anggota Satuan Lalu Lintas Polresta Cilacap. STIE Bank BPD Jateng.
- Caldwell, D. F., & O'Reilly III, C. A. (1990). Measuring person-job fit with a profile-comparison process. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 648.
- Ezril, E., Ishak, K., Erlina, E., & Mulyani, M. (2025). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA DUMAI. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 2(3), 526–535.
- Firman, A. B. P. D. A., Siswanto, D. H., Rambe, M. Y., & Anggraeni, T. O. (2025). From curriculum sync to job placement: Managing sustainable partnerships in vocational education. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(02).
- FRANANTA, M. A. (2024). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, KOMPENSASI DAN. Universitas Yudharta.
- Granziera, H., Collie, R., & Martin, A. (2021). Understanding teacher wellbeing through job demands-resources theory. *Cultivating Teacher Resilience*, 24(3), 229–244.
- Gustshell, F. A., Kosasih, P., Sari, R. D. P., & Rohman, A. (2024). The Effect of Training, Organizational Culture on Employee Performance with Competence as Intervening. *Pakistan Journal of Life & Social Sciences*, 22(2).
- Hartono, Y. (2024). PENGARUH STRESS KERJA, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. FLEXO SOLUSI INDONESIA. KODEUNIVERSITAS041060# UniversitasBuddhiDharma.
- Hasrival, H., Sari, V. N., & Pratiwi, N. (2024). Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap

- Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 41-54.
- Heriyanto, H., Widjayanti, K., & Santoso, D. (2024). PENGARUH ROLE CONFLICT, ROLE AMBIGUITY DAN ROLE OVERLOAD TERHADAP WORK STRESS DAN CYBERLOAFING BEHAVIOR. *Media Bina Ilmiah*, 18(6), 1479-1490.
- Heriyanto, R. E. P., Tanuwijaya, J., & Gunawan, A. W. (2024). Pengaruh co-worker relationship, job mismatch, work-life balance terhadap job satisfaction dan turnover intention. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1).
- Kadarisman, M. (2012). Pengertian dan filosofi manajemen kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1-53.
- Kooij, D. T. A. M., Kanfer, R., Betts, M., & Rudolph, C. W. (2018). Future time perspective: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 103(8), 867.
- Kristof-Brown, A., & Guay, R. P. (2011). *Person-environment fit*.
- Kristof-brown, A. L., & Billsberry, J. (2012). Fit for the future. *Organizational Fit: Key Issues and New Directions*, 1-18.
- Lenggu, M., Kase, P., & Sayrani, L. P. (2024). Employee Performance at LLDIKTI Region XV: Effect of Work Motivation, Employee Placement and Job Satisfaction. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(2), 1214-1219.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Ludin, I., Mukti, S., & Rohman, I. S. (2023). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada pegawai desa di Kecamatan Plered). *Value: Journal of Management and Business*, 8(1), 11-26.
- Natasya, F. J., Qurratu'aini, N. I., & Fitrianto, R. I. (2025). PERAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL DALAM MENINGKATKAN RETENSI KARYAWAN. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 8(1), 28-37.
- Nugroho, A., & Kirana, K. C. (2024). Skema pengupahan karyawan pada perusahaan konstruksi berdasarkan risiko keselamatan kerja. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 3(I), 67-77.
- Nurmeilia, R. I., Murtini, W., & Ninghardjanti, P. (2021). Pengaruh Persepsi Pegawai Tentang Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaaan Tinggi. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 4(3), 14-25.
- Prayoga, A., Hayat, D. S., Gibranius, B., Ginting, L. A., & Parmana, R. H. (n.d.). *Studi Literatur tentang Teori Motivasi Kontemporer: Adam's Equity Theory*.
- Putri, K. A. C. C., Rihayana, I. G., & Putra, B. N. K. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Tuka, Dalung. *EMAS*, 5(4), 79-92.
- Rasyid, Z. A. S. (2025). *Pengaruh Seleksi, Penempatan dan Pengembangan*

- Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Lingkup Penerapan Manajemen Talenta Pada Perumda Air Minum Danum Taka Kalimantan Timur.* UPN Veteran Jawa Timur.
- Regen, R., Juhanis, D., & Sugiarto, A. (2025). The Influence Of Job Placement, Job Skills, And Career Development On Employee Work Motivation. *Jurnal Ekobistek*, 14(2), 106–111.
- Rendjani, S. A., & Rini, W. N. E. (2025). Analisis Risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Proyek Pembangunan Filtrasi Air Sumur Dalam. *PubHealth Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(2), 216–230.
- Riwukore, J. R., Marnisah, L., & Habaora, F. (2022). Employee performance analysis based on the effect of discipline, motivation, and organizational commitment at the Regional Secretariat of the Kupang City Government. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 12(1), 76–99.
- Rusman, N. P., Ruslan, M., & Jumarding, A. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Grand Waterboom Maros. *Journal of Economy Business Development*, 3(1), 86–94.
- Safrida, S., & Syah, A. (2024). Role Employee Work Productivity: Education, Job Training and Job Placement. *Proceeding Medan International Conference on Economic and Business*, 2, 1486–1497.
- Siburian, L. A., & Wijaya, R. (2025). EFEKTIVITAS ANALISIS JABATAN PADA PENEMPATAN PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN PERTANIAN DAN PERIKANAN KOTA MEDAN. IPDN.
- Silvia, M., Hadi, S., & Kurniawan, I. S. (2025). THE ROLE OF ROLE OVERLOAD, ROLE CONFLICT, AND ROLE AMBIGUITY IN JOB STRESS. *The Fourth International Conference on Government Education Management and Tourism*, 4, 94.
- Siwy, S. M., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2025). PENGARUH HUMAN RELATION, PENEMPATAN KERJA, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT PERTAMINA GEOTHERMAL ENERGY LAHENDONG. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 24(12), 831–840.
- Sunarta, S. (2023). *Program Pemberian Kompensasi Pegawai Dalam Mendukung Tujuan Organisasi*.
- Syafaruddin, S. (2024). Recruitment, Job Placement and Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 2(3), 179–190.
- Tajuddin, I., Saputri, W. O. E., & Kessi, A. M. F. (2024). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Wakatobi. *Center of Economic Students Journal*, 7(4), 187–199.
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 129.
- Widodo, T., & Zaenuri, A. (2025). Dampak Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Perspektif Teori dan Praktik. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 667–695.
- Wisanggeni, D. H., Saputra, D. D., &

- Prasetio, T. (2024). Analisis kompensasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan: Kajian literasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 116–131.
- Yuniasanti, R. (2014). Organizational citizenship behavior (OCB) ditinjau dari persepsi karyawan tetap instansi pemerintah terhadap gaya kepemimpinan transformasional atasan. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(2).