

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan zaman yang menunjukkan kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan menuntut setiap individu untuk dapat mempunyai kemampuan dan kecakapan dalam mengimbangi perubahan kearah kemajuan tersebut. Seiring dengan terjadinya kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan, maka bersamaan dengan itu terjadi peningkatan persaingan dalam berbagai hal, untuk menghadapi persaingan maka setiap individu haruslah mempunyai bersaing yang kompetitif yang dapat menunjukkan kelebihan ataupun keunggulan yang ada pada dirinya.

Sumber daya manusia dalam organisasi adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila di dalamnya sumber daya manusia yang mempunyai tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia berkerja dan mencari nafkah juga mendapatkan peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun, apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap atas hasil jerih payahnya akan mendapat balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi, karena Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak organisasi yang

dapat menentukan arah ataupun tujuan organisasi, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan organisasi dapat tercapai.

Perolehan sumber daya manusia yang unggul, maka diperlukan suatu kegiatan penegasan kedisiplinan bagi setiap SDM dalam suatu organisasi, dengan adanya kegiatan penegasan kedisiplinan pegawai yang dilakukan suatu organisasi terhadap sumber daya manusianya, maka diharapkan kegiatan tersebut dapat meningkatkan kualitas karyawannya tersebut, sehingga tidak terjadi masalah antara kemampuan standar yang dibutuhkan organisasi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia pada suatu organisasi tersebut.

Sumber Daya Manusia juga merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi dengan berperan sebagai pelaksana kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh organisasi serta sebagai pelaksana kegiatan operasional dari suatu organisasi. Keberhasilan dari tercapainya tujuan organisasi tidak lepas dari peran Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Organisasi yang selalu berkembang merupakan dambaan para eksekutif pemilik dan pemegang saham. Baik pemerintah maupun swasta mengharapkan organisasinya tumbuh dan berkembang dengan baik. Dengan perkembangan tersebut diharapkan perusahaan dituntut untuk memberikan kepuasan kerja baik setiap pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berikut adalah data 10 perusahaan BUMN di Kota Bandung versi Infobdg Tahun 2019 :

Tabel 1.1
Data Peringkat 10 Perusahaan BUMN Berdasarkan Kinerja SDM di Kota

Bandung di Tahun 2019

No	Nama perusahaan	Lokasi
1	PT. Perusahaan Listrik Negara	Jl. Soekarnohatta No.436
2	PT. Bio Farma	Jl. Pasteur No.28
3	PT. Pertamina	Jl. Raya Kamojang
4	PT. Kereta Api	Jl. Perintis Kemerdekaan No.1
5	PT. Telkom Tbk	Jl. Japati No.01
6	PT. Taspen	Jl. PH. Moestofa No.78
7	PT. Jamsostek	Jl. P. Hasan Mustofa No.39
8	PT. Pindad	Jl. Jend. Gatot Subroto No.517
9	PT. Dirgantara Indonesia	Jl. Pajajaran No.154
10	PT. Pos MPC	Jl. Soekarno-Hatta No.558

Sumber : <http://www.infobdg.com/>

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa PT. Perusahaan Listrik Negara menduduki peringkat pertama, sedangkan PT. POS MPC Bandung menduduki peringkat ke-sepuluh dan termasuk perusahaan BUMN yang kinerja pegawainya masih bermasalah. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia MPC Bandung belum maksimal.

Perusahaan umum Pos dan Giro adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), sesuai Undang-undang Nomor 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, pengertian privatisasi adalah penjualan saham Persero, baik sebagian maupun seluruhnya, kepada pihak lain dalam rangka meningkatkan kinerja dan nilai perusahaan, memperbesar manfaat bagi negara dan masyarakat, serta memperluas kepemilikan saham oleh masyarakat.

Dalam jajaran Direktorat Jendral Pos dan Telekomunikasi yang bernaung di bawah Departemen Komunikasi dan Informasi. PT Pos Indonesia (Persero) bergerak di bidang jasa yakni melayani atau mengurus layanan pengiriman. PT Pos terdiri dari kantor pusat, kantor cabang, DC (Delivery Center) dan memiliki tempat untuk memproses surat maupun paket yang disebut MPC (Mail Processing Centre). Mail Processing Centre adalah dirian Pos yang mempunyai fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian serta penanggung jawab implementasi kebijakan pemrosesan, pendistribusian dan pengantaran kiriman pos secara efektif dan efisien di wilayah kerjanya. MPC Bandung menerima kiriman surat-surat yang akan diproses dikantor tersebut sudah dalam bentuk kantung. Surat-surat yang ada dalam kantung merupakan gabungan dari setiap kantor pos cabang maupun kantor pusat.

Berdasarkan kegiatan kerja di PT. POS MPC Bandung, pegawai dituntut untuk bekerja dengan tepat sesuai dengan prosedur karena PT. POS MPC Bandung harus selalu tepat waktu dalam hal pendistribusian produk karena dari awal waktu kedatangan dan terkirimnya paket ataupun surat ke tangan konsumen sudah ditentukann terlebih dahulu. Karyawan dituntut agar selalu bekerja dengan baik dalam bekerja sehari-hari agar paket atau surat bisa sampai ke tempat tujuan secara cepat dan tepat waktu. Akan tetapi fakta dilapangan sering ditemukan bahwa pegawai PT. POS MPC Bandung, seringkali tidak menjalankan tugasnya dengan baik. Ini bisa dilihat dan dinilai sering sekali ada paket atau surat yang terlambat sampai ke tujuan maupun telat dari waktu yang telah dijadwalkan dan ditentukan sebelumnya karena telat pemrosesan awal yang diakibatkan pegawai

yang telat pemrosesan awal karena alasan yang kurang jelas yang akhirnya berakibat terhadap performance atau penilaian kinerja karyawan di kantor.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Dalam suatu perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kuantitas dan kualitas kerja pegawai seperti kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta volume kerja yang dihasilkan dalam keadaan normal sangat berpengaruh dalam suatu perusahaan. Karena setiap perusahaan menginginkan kerapian, ketelitian disetiap kinerja pegawai, begitu juga pada PT. POS MPC Bandung memang sudah banyak dalam kinerja, pegawai mengedepankan kerapian, ketelitian namun masih ada beberapa terjadi kurang teliti dan salah dalam kinerja sehingga terjadi kesalahpahaman yang mengakibatkan konflik antar pegawai.

Kerjasama yang baik agar tercapainya suatu visi dan misi perusahaan tersebut, pemanfaatan waktu kerja juga dibutuhkan seperti datang tepat waktu dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah dibebankan kepada

pegawai tersebut sehingga pekerjaan tidak menumpuk. Dalam PT. POS MPC Bandung beberapa pegawai yang mempunyai kuantitas dan kualitas kerja baik atau lebih dari yang lain. Dalam pemanfaatan waktu juga masih beberapa pegawai yang mau memanfaatkan waktu dengan baik, yang mengakibatkan terhambatnya pekerjaan pegawai yang lain karena pekerjaan tersebut saling bersangkutan. Dalam kerjasama antar pegawai sudah terjalin baik tetapi terkadang masih terjadi perselisihan karena kualitas ,kuantitas dan gaya bahasa setiap pegawai yang berbeda sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menjadi kurang optimal konflik yang terjadi antar pegawai dalam perusahaan, jika tidak ditangani dengan baik, akan mengakibatkan adanya hambatan bagi pegawai untuk bekerjasama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja pegawai tersebut menjadi menurun.

Merekrut dan memilih pegawai baru yang berpotensi tidak menjamin bahwa mereka akan bekerja secara efektif. Salah satu penyebabnya adalah pegawai baru tidak mengetahui apa yang harus dilakukan atau bagaimana melakukannya. Untuk itu, langkah yang harus diambil oleh perusahaan adalah membuat pegawai baru mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Langkah ini dapat dilakukan dengan memberikan orientasi kepada pegawai-pegawai baru. Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, dimana calon pegawai yang diterima akan menempati jabatan atau pekerjaan yang sesuai. Tetapi, sering kali terjadi penugasan kembali pegawai yang ada untuk menempati posisi baru tanpa melalui program orientasi karena adanya anggapan pegawai tersebut berpengalaman dan telah mengetahui semua yang dibutuhkan perusahaan.

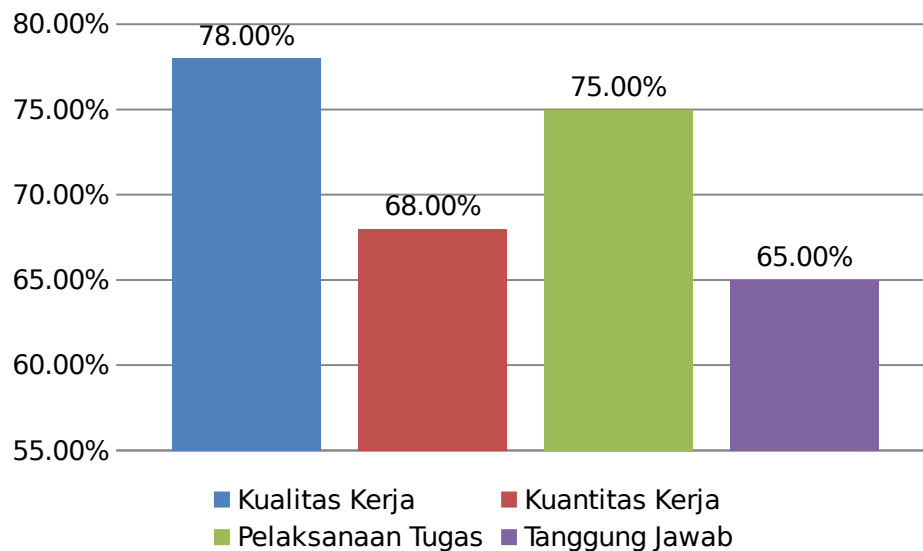
Padahal anggapan tersebut tidak sepenuhnya benar, pegawai yang dianggap berpengalaman mungkin hanya mengetahui rencana perusahaan, struktur, manfaat pegawai dan beberapa kepentingan umum lainnya, tetapi tidak bisa menempatkan diri pada posisi barunya.

Ketika memulai pekerjaan baru banyak para pegawai yang merasa gugup ketika pertama kali bekerja. Kegugupan hari pertama ini dasarnya bersifat alamiah. Namun hal itu dapat mengurangi kepuasan pegawai baru dan kemampuan untuk belajar kerja jika manajemen SDM tidak mengantisipasinya lebih dini. Para psikolog mengatakan bahwa kesan awal pertama adalah begitu kuatnya dan wajar-wajar saja karena pegawai baru masih memiliki sesuatu yang sedikit, seperti pengetahuan, dan pengalaman kerja serta untuk melakukan penilaian diri. Hal ini sangat tergantung pada keinginan kuat pegawai untuk mengetahui segala sesuatu tentang perusahaan. Untuk membantu pegawai menjadi anggota yang puas dan produktif, manajer dan departemen SDM harus membuat kesan awal tersebut menjadi sesuatu yang menyenangkan para pegawai baru, jadi jangan menimbulkan kesan bahwa yang paling membutuhkan di perusahaan adalah pegawai dan perusahaan. Sekali proses seleksi telah diputuskan, para manajer dan departemen SDM hendaknya membantu pegawai baru tersebut untuk merasa cocok dengan lingkungannya. Karena sejak hari pertama, pendatang baru sudah masuk ke proses Investasi SDM. Mereka perlu disiapkan sejak awal agar nantinya mampu melakukan sesuatu tugas yang dibebankan perusahaan kepada mereka dengan baik. Untuk membantu pendatang baru agar mereka merasa cocok, program orientasi dan sosialisasi akan membuat mereka familiar antara

lain dengan peran-perannya, perusahaan, kebijakan - kebijakan dan pegawai lainnya. Menurut Sondang Siagian (2014:224) menjelaskan bahwa bagi individu kegunaan penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan kegunaan tersebut, maka penilaian yang baik harus dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam mengerjakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai yang baik tentu akan berdampak positif kepada perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk tentu akan berdampak negatif kepada perusahaan. Kemudian penulis melakukan observasi dan wawancara kepada Manager SDM PT. POS MPC Bandung untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawainya hasil wawancara diperoleh bahwa sedang terjadi penurunan pencapaian kinerja pegawai yang dapat dilihat berdasarkan hasil pencapaian indikator kinerja utama. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai

PT. POS MPC Bandung, berikut data mengenai dimensi kinerja pegawai yang penulis peroleh dari Kepala Bagian SDM dan Umum:



Gambar 1.1
Penilaian Kinerja Pegawai di PT. POS Indonesia MPC Bandung

Sumber : Data Sekunder PT. POS MPC Bandung 2018

Berdasarkan gambar grafik 1.1 dapat diketahui kinerja pegawai kurang dari nilai yang diharapkan perusahaan yaitu sebesar 80%, terlihat dari nilai terendah pada penilaian kinerja adalah Tanggung Jawab yang memiliki nilai paling rendah yaitu sebesar 65% sedangkan nilai tertinggi berada pada dimensi kualitas kerja sebesar 78% yang artinya kualitas kerja pegawai PT. Pos Indonesia MPC Bandung sudah hampir mendekati nilai ideal perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut maka dapat diketahui bahwa pegawai pada PT. POS Indonesia MPC Bandung belum optimal, belum mencapai target yang ditentukan dalam indikator kinerja utama yaitu 80%, yang disebabkan masih kurang optimalnya kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab dari pegawai. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang bermasalah yang

dapat mempengaruhi atau memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja pegawai. Menurut Siagian (2014), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja, orientasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin, stress kerja. Faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi pada peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai, yang nantinya akan berdampak pada organisasi maupun perusahaan. Dalam hal ini penulis melakukan pra-survei mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai melalui kuesioner yang disebarakan kepada 20 pegawai di PT. POS MPC Bandung. Setelah melakukan pra-survei kepada 20 pegawai maka dapat dilihat bahwa yang memberikan kontribusi terbesar pada kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

Tabel 1.3
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PT. POS Indonesia MPC Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
Penempatan kerja	Pendidikan	3	9	4	2	2	3,4
	Pengetahuan kerja	5	7	3	2	3	3,4
	Keterampilan kerja	4	7	5	3	1	3,5
	Pengalaman kerja	3	4	7	3	3	3,0
Skor Rata-rata Penempatan Kerja							3,3
Lingkungan kerja	Suasana kerja	8	6	4	1	1	3,9
	Perlakuan yang baik	10	5	2	2	1	4,0
	Rasa aman	5	11	4	1	1	4,2
	Hubungan yang harmonis	3	12	3	2	-	3,8
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja							3,9
Orientasi	Pendekatan partisipatif	5	3	7	3	2	3,3
	Sambutan hangat	5	5	7	2	1	3,8
	Perhatian terhadap karyawan	3	3	4	7	3	2,8
Skor Rata-rata Orientasi							3,3
Motivasi kerja	Kebutuhan berprestasi	4	6	4	3	3	3,8
	Kebutuhan untuk berafiliasi	8	6	4	1	1	3,9
	Kebutuhan untuk berkuasa	5	9	2	3	1	3,7
Skor Rata-rata Motivasi Kerja							3,8
Disiplin kerja	Frekuensi kehadiran	5	3	7	3	2	3,3
	Tingkat kewaspadaan	5	6	4	3	2	3,4
	Ketaatan pada standar kerja	6	3	8	1	2	3,5
	Ketaatan pada peraturan kerja	6	9	3	1	1	3,9
	Etika kerja	5	11	4	-	-	4,0
Skor Rata-rata Disiplin Kerja							3,6

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
Stres kerja	Kondisi pekerjaan	7	7	2	3	1	3,8
	Peran	9	6	3	2	-	4,1
	Faktor interpersonal	7	8	4	1	-	4,0
	Perkembangan karir	6	6	5	2	1	3,7
	Struktur organisasi	10	5	1	-	4	3,8
Skor Rata-rata Stres Kerja							3,8
Kepemimpinan	Analitis	4	6	4	3	3	3,8
	Komunikasi	8	6	4	1	1	3,9
	Keberanian dan Tanggung jawab	5	9	2	3	1	3,7
	Skor Rata-rata Kepemimpinan						
Kompensasi	Gaji	5	3	7	3	2	3,3
	Bonus	5	6	4	3	2	3,4
	Tunjangan	6	3	8	1	2	3,5
	Penghargaan	6	9	3	1	1	3,9
	Fasilitas	5	11	4	-	-	4,0
Skor Rata-rata Kompensasi							3,6

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei (2019)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 20 pegawai mengenai 8 variabel bebas yang bermasalah dan mempengaruhi kinerja pegawai di PT. POS Indonesia MPC Bandung yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel Penempatan Kerja dan variabel Orientasi masing-masing sebesar 3,3. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai menurun yang diakibatkan penempatan kerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerjanya kurang serta kurangnya respon orientasi pegawai terhadap pegawai baru dan kurangnya perhatian terhadap pegawai baru.

Penempatan kerja menurut Sunyoto (2014:122), penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penempatan kerja harus benar-benar diperhatikan oleh perusahaan karena karena hal ini bisa sangat berpengaruh jika pegawai ditempatkan pada jabatan yang tidak sesuai, maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

Tabel 1.4

Daftar Ketidaksesuaian antara Jenis Pekerjaan dengan Latar Belakang

No	Jabatan / Jenis Pekerjaan	Latar Belakang
1	Secretary	S1 (Jurusan Bahasa Indonesia)
2	HRD	S1 (Jurusan Pemasaran)
3	Manager Distribusi	S1 (Jurusan Sosiologi)
4	Manager Bina Mutu	S1 (Jurusan Operasional)
5	Manager Umum	S1 (Jurusan Pendidikan Sosiologi)
6	Security	D3 (Administrasi Bisnis)

Sumber : PT. POS MPC Bandung

Berdasarkan tabel 1.4 tersebut dapat diketahui bahwa di PT.POS Indonesia MPC Bandung, penempatan kerja pegawai masih banyak yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan juga kemampuan pegawai tersebut. Sedangkan Orientasi adalah kegiatan memberikan informasi latar belakang kepada pegawai baru yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan secara memuaskan, Untuk orientasi di PT. POS MPC Bandung masih belum efektif, karena menurut hasil wawancara dengan Kepala Bagian SDM, dan juga beberapa pegawai masih banyak pegawai yang menjelaskan bahwa perusahaan tidak selalu menjelaskan visi dan misi serta tujuan perusahaan pada setiap pegawai baru, sehingga masih banyak pegawai yang belum mengerti dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya di perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan melaksanakan penelitian di PT. POS MPC Bandung dengan judul **”Pengaruh Penempatan Kerja dan Orientasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. POS Indonesia Divisi Mail Processing Center (MPC) Bandung”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah adalah salah satu proses penelitian yang boleh dikatakan paling penting diantara proses lain. Dan rumusan masalah adalah tulisan singkat berupa pertanyaan yang biasanya terletak di awal laporan atau proposal dan biasanya terletak setelah latar belakang yang dijelaskan dalam laporan tersebut.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan di teliti.

1. Masih rendahnya penilaian kinerja pegawai PT. Pos Indonesia divisi MPC
2. Masih adanya ketidaksesuaian penempatan pegawai antara latar belakang pendidikan pekerjaan.
3. Variabel penempatan kerja yang mendapatkan nilai rata – rata lebih rendah dibanding variabel lain
4. Variabel orientasi yang mendapatkan nilai rata – rata lebih rendah dibanding variabel lain

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana penempatan kerja di PT. POS Indonesia MPC Bandung.
2. Bagaimana orientasi di PT. POS Indonesia MPC Bandung.
3. Bagaimana kinerja pegawai di PT. POS Indonesia MPC Bandung.

4. Seberapa besar pengaruh penempatan kerja dan orientasi terhadap kinerja pegawai di PT. POS Indonesia MPC Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis :

1. Penempatan kerja di PT. POS Indonesia MPC Bandung.
2. Orientasi di PT. POS Indonesia MPC Bandung.
3. Kinerja pegawai di PT. POS Indonesia MPC Bandung.
4. Besarnya pengaruh penempatan kerja dan orientasi terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan di PT. POS Indonesia MPC Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan dan mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian skripsi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Pasundan Bandung.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan penelitian secara teoritis sebagai berikut:

1. Bagi Penulis Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan mengetahui pengaruh penempatan kerja, orientasi terhadap kinerja pegawai di PT. POS Indonesia MPC Bandung. Selain itu dapat

dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya.

2. Bagi PT.POS Indonesia MPC Bandung penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau referensi dalam mengambil kebijakan penempatan kerja, orientasi, dan kinerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dan pertimbangan yang berarti dalam membuat keputusan bagi pemimpin dimasa yang akan mendatang.