

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Berkembangnya perusahaan atau industri bergantung pada sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan mempunyai fungsi yang sangat besar dalam perusahaan dimana perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian semua dilakukan oleh karyawan. Semua peranan tersebut yang dilakukan oleh karyawan yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan dari organisasi suatu perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa keberhasilan dan kemajuan suatu entitas sangat dipengaruhi oleh prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja karyawan adalah suatu hal yang paling pokok bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara (2007) prestasi kerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Sedangkan menurut Maier dalam As'ad (2004) prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang digunakan, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan, dimana yang membedakan antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya adalah dimensi mana yang penting. Berdasarkan kedua teori diatas dapat disimpulkan bahwa

prestasi kerja adalah hasil kerja yang sudah diperoleh seorang karyawan yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas berdasarkan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas sesuai wewenang dari perusahaan.

Seorang karyawan agar dapat memperoleh prestasi kerja yang bagus dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah berbagai jenis karakteristik dari masing-masing individu, kemampuan, minat, motivasi, dan kejelasan peranan seorang karyawan. Menghadapi perkembangan yang semakin kompetitif dan mengglobal, perusahaan memerlukan pegawai yang mempunyai prestasi tinggi. Prestasi kerja merupakan hasil kemampuan yang dicapai oleh individu atau sekelompok orang pada suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dari perusahaan yang bersangkutan secara legal, menaati hukum dan tidak bertentangan dengan moral maupun etika.

Perusahaan besar akan peduli terhadap kemajuan dari perusahaannya dengan selalu berupaya mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan, dengan harapan semua tujuan perusahaan dapat tercapai. Peningkatan prestasi kerja karyawan, dapat dilakukan dengan memaksimalkan kemampuan karyawan, seperti proses penempatan karyawan yang tepat.

Prestasi kerja menurut peneliti dapat dipengaruhi oleh penempatan kerja karyawan yang kurang efektif sehingga mampu menurunkan tingkat prestasi kerjanya. Penempatan bertujuan untuk menempatkan seseorang pada posisi atau jabatan yang sesuai dengan latar belakang yang dimilikinya. Karena penempatan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan maka perlu adanya

keseimbangan antara pendidikan, pengalaman, keterampilan dan pengetahuan dengan jabatan yang akan diduduki oleh seorang pegawai.

Memberikan posisi yang tepat pada karyawan adalah salah satu cara yang dilakukan untuk menilai tentang tepat tidaknya seorang karyawan pada suatu jabatan dalam perusahaan tersebut. Posisi karyawan yang tepat dapat memaksimalkan pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman agar mampu berprestasi. Selain itu, memberikan jabatan atau posisi yang tepat pada karyawan adalah suatu hal yang penting karena mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam kaitannya dengan manfaat yang besar bagi perusahaan. Karena pentingnya penempatan karyawan maka penempatan kerja karyawan harus sesuai pada posisi yang tepat sesuai dengan pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman. Penempatan sebaiknya dipertimbangkan juga dengan kebutuhan dan persyaratan untuk penempatan posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Berdasarkan pada penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa penempatan Pegawai mempengaruhi Prestasi Kerja di Dinas Kehutanan Kutai Timur dengan nilai probabilitas sebesar 0,040. Dari nilai probabilitas yang didapatkan kurang dari 0,05 yang berarti bahwa Penempatan Pegawai berpengaruh terhadap Prestasi Kerja menurut Noversia., Hartutiningsih, & Amin (2014). Menurut Hasibuan (2006) mengatakan bahwa jabatan atau posisi karyawan yang tepat adalah salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan teori diatas dapat dikatakan bahwa penempatan kerja yang sesuai dapat memberikan dampak yang positif pada prestasi kerja karyawan. Suasana

kerja yang menyenangkan, yang sesuai dengan latar belakang karyawan, setara dengan rekan sekerja ataupun dengan atasan akan menimbulkan motivasi dalam bekerja, dibandingkan dengan suasana kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang karyawan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja.

Setiap perusahaan besar diharapkan mampu menempatkan seorang karyawan pada posisi yang sesuai dengan latar belakang karyawan sehingga karyawan akan menyukai pekerjaannya dan semangat dalam bekerja yang pada akhirnya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat. Dari kedua variabel tersebut maka didapatkan suatu hal yang disebut dengan persepsi. Waidi, (2006) menyebutkan bahwa persepsi adalah kemampuan otak untuk memahami atau menilai suatu obyek yang ada di sekeliling. Paparan teoritis pada variabel persepsi terhadap penempatan kerja karyawan dengan prestasi kerja karyawan mengarah pada hubungan yang positif. Akan tetapi pada kenyataannya tidak semua perusahaan mampu memperhatikan tentang kedua hal tersebut, salah satunya adalah PT TUGU BETON SEMESTA ABADI.

PT TUGU BETON SEMESTA ABADI merupakan satu dari beberapa industri besar di Indonesia yang bekerja pada sektor penyewaan dan penjualan alat-alat berat. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada subjek Y selaku karyawan personalia pada bulan oktober 2016, mengatakan bahwa tingkat prestasi kerja karyawan di PT TUGU BETON SEMESTA ABADI dinilai masih rendah dan kurang sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan. Rendahnya prestasi kerja dapat dibuktikan pada table rekapitulasi penjualan dan penyewaan produk PT TUGU BETON SEMESTA ABADI di bawah ini:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Penjualan dan Penyewaan

No	Produk	Target	Waktu	Pencapaian		
				2013	2014	2015
1	Batching Plant	3 Set	Per Tahun	3 Set	3 Set	1 Set
2	Jual Beli	12 Unit	Per Tahun	10 Unit	7 Unit	8 Unit
3	Mixer	50 Unit	Per Bulan	35 Unit	38 Unit	48 Unit
4	Crane	10 Unit	Per Bulan	7 Unit	11 Unit	6 Unit
5	Exavator	10 Unit	Per Bulan	9 Unit	11 Unit	6 Unit
6	Concrete Pump	50 Unit	Per Bulan	38 Unit	32 Unit	42 Unit
7	Doser & Self Loader	6 Unit	Per Bulan	7 Unit	8 Unit	4 Unit

No	Produk	Target	Waktu	Pencapaian			
				2016	Januari	Februari	Maret
1	Batching Plant	3 Set	Per Tahun	2 Set	-	-	1 Set
2	Jual Beli	12 Unit	Per Tahun	9 Unit	1 Unit	8 Unit	8 Unit
3	Mixer	50 Unit	Per Bulan	36 Unit	35 Unit	35 Unit	35 Unit
4	Crane	10 Unit	Per Bulan	6 Unit	5 Unit	7 Unit	7 Unit
5	Exavator	10 Unit	Per Bulan	8 Unit	7 Unit	7 Unit	7 Unit
6	Concrete Pump	50 Unit	Per Bulan	40 Unit	35 Unit	42 Unit	42 Unit
7	Doser & Self Loader	6 Unit	Per Bulan	5 Unit	6 Unit	5 Unit	5 Unit

Sumber: . PT TUGU BETON SEMESTA ABADI

Dari data diatas dapat diketahui bahwa rata-rata hasil kerja dari semua devisi di PT TUGU BETON SEMESTA ABADI selalu mengalami penurunan. Maka dari itu prestasi kerja karyawan di perusahaan tersebut dapat dikatakan rendah karena selalu mengalami penurunan dan sedikit peningkatan.

Tingkat prestasi karyawan dipengaruhi oleh kedisiplinan dari karyawan dan yang terjadi adalah tingkat kedisiplinan dari karyawan di PT TUGU BETON SEMESTA ABADI sangat kurang terbukti dengan data yang menyatakan bahwa ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi. Selain ketidak hadiran yang cukup

tinggi menurut subyek yaitu karyawan sering sering datang terlambat, tidak mematuhi aturan dari perusahaan. Rekapitulasi absensi ketidakhadiran karyawan selama tahun 2013-2015 disajikan dalam table di bawah ini

Tabel 1.2 Rekapitulasi Daftar Ketidakhadiran Karyawan Periode 2013-2015

No	Devisi	Jumlah Karyawan	Rekapitulasi Absensi Per Tahun			Rata-rata
			2013	2014	2015	
1	Batching Plant	6 Orang	18%	16%	6%	13%
2	Crane	9 Orang	13%	14%	10%	12%
3	Concrete Pump	12 Orang	6%	11%	3%	7%
4	Staf	71 Orang	7%	8%	2%	6%
5	Mekanik	15 Orang	8%	7%	2%	6%
6	Driver	16 Orang	2%	5%	3%	3%

Sumber: PT TUGU BETON SEMESTA ABADI

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa tingkat ketidak hadiran karyawan sangat tinggi. Ketidak hadiran karyawan paling tinggi terdapat pada divisi Crane dan Batching Plant.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan terdapat karyawan yang mengeluhkan tentang pekerjaannya karena tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan keahliannya dan tidak sesuai latar belakang pendidikannya. Pernyataan tersebut didukung dengan data terdapat beberapa karyawan yang ditempatkan tidak sesuai pada latar belakang pendidikan yang dimilikinya. Kesalahan dalam penempatan yang tidak sesuai latar belakang pendidikan terdapat pada divisi staff masih banyak yang lulusan SMA Sehingga dapat diketahui bahwa penempatan kerja karyawan pada setiap departemen kurang merata. Pada setiap departemen memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda, sehingga memiliki padangan yang berbeda pula. Karena memiliki

pandangan yang berbeda maka hal tersebut sangat mampu mempengaruhi prestasi kerja pada setiap departemen. Dari data diatas dapat diketahui pula bahwa terdapat karyawan yang tidak sesuai berdasar latar belakang pendidikannya. Jika sesuatu yang dikerjakan tidak pada ahlinya maka hasil yang didapatkan kurang maksimal pula.

Berikut data Latar belakang pendidikan karyawan di PT.TUGU BETON SEMESTA ABADI pada tahun 2016 yaitu sebagai berikut :

Divisi	Jumlah Karyawan	Latar Belakang Pendidikan				
		SD	SMP	SMA/SMK	D1&D3	S1
Batching Plant	6 Orang	-	-	4	2	-
Crane	9 Orang	2	3	4	-	-
Concrete Pump	12 Orang	-	-	-	9	3
Mekanik	15 Orang	-	-	5	4	6
Crew	15 Orang	-	-	3	7	5
Lapangan	18 Orang	-	2	10	5	1
Keuangan	5 Orang	-	-	1	3	1
HR&GA	25 Orang	-	-	2	20	3
Logistik	12 Orang	-	2	3	7	3
Operator	15 Orang	-	-	7	4	4
Kuli Bangunan	294 Orang	55	103	142	-	-
Ahli Mesin Bubut	6 Orang	-	-	6	-	-

Sumber: PT TUGU BETON SEMESTA ABADI

Berikut data Masa Kerja karyawan di PT.TUGU BETON SEMESTA

ABADI pada tahun 2016 yaitu sebagai berikut :

No	Divisi	Jumlah Karyawan	Masa Bekerja					> 5 tahun
			1 tahun	2 tahun	3 tahun	4 tahun	5 tahun	
1	Batching Plant	6 Orang	-	3	2	-	1	-
2	Crane	9 Orang	-	4	-	2	3	-
3	Concrete Pump	12 Orang	-	2	4	5	-	1
4	Mekanik	15 Orang	1	4	5	2	2	1
5	Crew	15 Orang	2	5	4	2	2	-
6	Lapangan	18 Orang	-	-	10	4	4	-
7	Keuangan	5 Orang	-	-	-	1	4	-
8	HR&GA	25 Orang	-	-	2	9	12	2
9	Logistik	12 Orang	-	1	7	2	2	-
10	Operator	15 Orang	-	-	4	3	8	-
11	Kuli Bangunan	294 orang	-	-	2	2	10	280
12	Ahli Mesin Bubut	6 Orang	-	1	-	-	-	5

Sumber: PT TUGU BETON SEMESTA ABADI

Berdasarkan uraian tersebut bahwa penempatan kerja sangat berpengaruh dalam peningkatan atau penurunan prestasi kerja karyawan. Maka dapat dirumuskan suatu masalah yaitu “Adakah hubungan antara persepsi terhadap penempatan kerja dengan prestasi kerja karyawan?” Sehingga dapat dikaji suatu penelitian yang berjudul “HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PENEMPATAN KERJA DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT TUGU BETON SEMESTA ABADI”. Karena pentingnya persepsi terhadap penempatan kerja dengan tingkat prestasi kerja karyawan maka penelitian ini sangat penting untuk dilakukan.



## **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap penempatan kerja dengan prestasi karyawan di PT TUGU BETON SEMESTA ABADI.
2. Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui tingkat persepsi terhadap penempatan kerja karyawan.
4. untuk mengetahui sumbangan efektif persepsi terhadap penempatan kerja dengan prestasi kerja.

## **C. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Pimpinan

Diharapkan hasil penelitian ini, dapat memberikan informasi akan pentingnya penempatan kerja yang sesuai dan meningkatkan prestasi kerja pada karyawan. Dan diharapkan pimpinan instansi dapat mempertahankan atau menyesuaikan penempatan kerja dengan standar yang ada dalam perusahaan khususnya

2. Bagi karyawan

Diharapkan karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi sesuai target yang ditentukan. Adapun beberapa hal yang dapat meningkatkan prestasi kerja

3. Bagi Peneliti Lain

Penulis berharap bahwa hasil penelitian ini dapat menambah refrensi bagi pengembangan penelitian sejenis yang mengangkat tema penempatan kerja dan prestasi kerja karyawan.