

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Saat ini organisasi menghadapi banyak tantangan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Bahkan di media massa sering muncul masalah-masalah yang berkenaan pertumbuhan organisasi, keanekaragaman tenaga kerja, kekurangan akan tenaga kerja ahli pada berbagai industri dan hal-hal lainnya.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya dapat bergerak. Dalam sebuah organisasi, tenaga kerja pasti dibutuhkan, baik untuk menduduki suatu jabatan baru maupun menggantikan posisi karyawan lama yang berhenti atau dipindahtugaskan. Untuk mewujudkan itu semua, pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk dilaksanakan. Pengelolaan sumber daya manusia ini sangatlah kompleks, diantaranya meliputi penarikan, seleksi, dan penempatan kerja yang sesuai.

Penempatan merupakan proses penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (*transfer*), dan penurunan jabatan (*demosi*), atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Setiap karyawan diberikan peluang yang sama untuk berkembang. Penempatan karyawan yang tepat dan sesuai dengan kemampuannya akan menjadikan karyawan tersebut betah berkarya pada organisasi dan terdorong menampilkan kinerja yang memuaskan untuk organisasinya (Mangkuprawira, 2003:166).

As'ad (1995:47) menjelaskan bahwa "kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam

rangka mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai dengan norma atau etika yang berlaku”.

PT. Istana Cipta Sembada adalah sebuah perusahaan swasta nasional (PMDN) yang bergerak dalam industri perikanan, khususnya ekspor udang beku. Produk yang dihasilkan PT. Istana Cipta Sembada sampai saat ini telah diakui sebagai komoditi ekspor non-migas yang sudah mendapatkan pasar internasional terutama Jepang dan Amerika. Kemudian seiring dengan kemajuan perusahaan, maka pada tahun 2000 dengan mendapat persetujuan mendirikan bangunan di Desa Laban asem Kecamatan Kabat Kabupaten Banyuwangi Jawa Timur didirikan pabrik pengolahan hasil perikanan, maka pada tanggal 14 September 2001 PT. Istana Cipta Sembada pindah di Desa Laban asem Kecamatan Kabat Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur.

Berdasarkan uraian diatas, dengan berkembangnya perusahaan ini maka perusahaan ini memiliki total 628 karyawan.

Tabel 1.1

Komponen Karyawan PT. Istana Cipta Sembada (ICS)

NO	KETERANGAN	JUMLAH
1.	KARYAWAN TETAP	58
2.	KARYAWAN KONTRAK	570
	JUMLAH	628

Sumber Data : PT. Istana Cipta Sembada (ICS) Data Primer yang Diolah tahun 2014

Sehingga dari banyaknya karyawan maka untuk mengetahui apakah pelaksanaan penempatan karyawan pada PT. Istana Cipta Sembada sudah tepat dan sesuai dengan pengetahuan, kesesuaian keterampilan dan kesesuaian sikap karyawan itu sendiri atau tidak, bagaimanakah tingkat kinerja karyawan sehubungan dengan

posisinya didalam sebuah organisasi, dan apakah penempatan tersebut berpengaruh terhadap kinerja maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi”**.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Penempatan Karyawan

Hasibuan (2001:178-179) mendefinisikan bahwa “penempatan adalah kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaannya”.

Hariandja (2002:156) menyatakan bahwa “penempatan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda”. Menurut Schuller dan Jackson (1997:276), ”penempatan berkaitan dengan pencocokkan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasar pada kebutuhan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kepribadian karyawan tersebut”.

Dari berbagai macam pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, minat dan bakat penting mendapat perhatian karena membuat karyawan betah berkarya dan terdorong menampilkan kinerja yang memuaskan.

Nabi Yusuf merupakan seorang yang pandai dan berpengetahuan, sehingga dari segi penempatan beliau mempunyai kepercayaan terhadap sebuah jabatan, karena dengan adanya kepandaian dan pengetahuannya beliau yakin bisa melaksanakan kinerja sesuai dengan tanggung jawab. Ini sesuai dengan firman Allah dalam Al Qur'an Yusuf ayat 55 (Hafiduddin:22-23).

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ

Artinya : Yusuf berkata : "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".

Kinerja Karyawan

Nawawi (2003:234) menjelaskan “kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik atau material yang dihasilkan oleh seorang karyawan”.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2001:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya”. As'ad juga menyatakan “*job performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil karya pekerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada hakikatnya adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik atau material, fisik, non-fisik atau non-material, sehingga penilaian kinerja dapat diartikan sebagai penilaian karya.

Menurut Hafiduddin (2003:40) dalam meningkatkan kinerja yang baik dan bermanfaat merupakan salah satu bentuk pertanggung jawaban pihak karyawan terhadap pihak perusahaan. Seperti dalam firman Allah dalam QS. An-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ

بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya :“Barang siapa yang mengerjakan amal sholeh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang lebih baik, dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”(QS. An-Nahl: 97)

BAB III

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian PT. Istana Cipta Sembada. Ds. Laban Asem, Kec. Kabat Kab. Banyuwangi. Perusahaan ini bergerak dibidang ekspor-import yang memiliki pelanggan sangat tinggi, tentunya dengan demikian perusahaan memerlukan karyawan yang cukup profesional sehingga kinerja yang dicapai dapat memenuhi tujuan perusahaan.

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010:287), Penelitian Eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Indriantoro dan Supomo (1999 : 115) definisi populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu.

Populasi dari penelitian ini adalah para karyawan pada PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi, Dengan jumlah populasi sebanyak 628 karyawan.

2. Sampel

Indriantoro dan Supomo (1999 : 115) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari keseluruhan objek (populasi) yang diambil sebagai objek penelitian.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan Sampel dalam penelitian ini menggunakan *convenience sampling*, yaitu dimana peneliti memiliki kebebasan untuk memilih siapa saja yang mereka temui untuk dapat digunakan sebagai sampel dan orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Sugiyono(2005 : 77).

Untuk menghitung sampel digunakan rumus Yamane dalam Rakhmat (2005:82) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel penelitian

N = Jumlah Populasi

d = Presisi 10% derajat ketelitian (0,10)

Sehingga diperoleh perhitungan sebagai berikut :

Dari perhitungan tersebut, maka sampel yang diambil oleh peneliti sebanyak 86 orang responden.

BAB IV

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Penempatan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat digunakan koefisien determinasi, adapun nilai yang dihasilkan sebesar 0,847 atau 84,7% hal ini menggambarkan besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Kesesuaian pengetahuan (X1), Kesesuaian keterampilan (X2) dan Kesesuaian sikap (X3) terhadap perubahan variabel terikat kinerja karyawan, dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah sebesar 84,7%. Sedangkan sisanya yaitu 15,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

Pengaruh Penempatan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

a. Kesesuaian pengetahuan (X1)

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Kesesuaian pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi. Penempatan secara individu yang ada pada PT. Istana Cipta Sembada ini memahami tentang pekerjaannya, ini berdasarkan hasil kinerja yang dilakukan tinggi demi menjaga kualitas produk udang. Ini berarti semua karyawan di sana mempunyai pengetahuan tentang proses-proses produksi supaya kualitas udang yang dihasilkan tidak menurun.

b. Kesesuaian keterampilan (X2)

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Kesesuaian keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi. Alasan yang ada di lapangan membuktikan bahwa kesesuaian keterampilan manusiawi yang meliputi keterampilan berkomunikasi, bekerjasama, dan koordinasi rendah dengan adanya standar kualitas produksi yang diterapkan oleh perusahaan, karyawan diwajibkan berpakaian khusus yang menutupi semua anggota tubuh kecuali mata, sehingga mengakibatkan karyawan satu dengan yang lain kurang mengenal dan kurang berkomunikasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Kesesuaian sikap (X3)

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kesesuaian sikap berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi. Dalam kesesuaian sikap pada karyawan sangat berpengaruh signifikan disebabkan kejenuhan para karyawan terhadap suasana dalam perusahaan yang terlalu tertutup. Terutama dalam ruang produksi, ini karena adanya standar produksi yang lakukan perusahaan demi terjaganya kualitas produk.

Variabel Penempatan Karyawan Yang Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menentukan variabel bebas yang paling dominan dalam mempengaruhi nilai variabel terikat dalam suatu model regresi linier, maka digunakan nilai Koefisien Beta (*Beta Coefficient*). Berdasarkan keterangan diatas hasil analisis regresi terlihat bahwa variabel yang memiliki koefisien beta tertinggi terdapat pada variabel Kesesuaian pengetahuan (X1) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,710. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel Kinerja adalah variabel Kesesuaian pengetahuan (X1).

BAB V

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah ditemukan dalam penelitian lapangan dan seetelah diolah tentang pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan atau bersama-sama semua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi.
2. Secara parsial kesesuaian pengetahuan, dan kesesuaian sikap berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kesesuaian keterampilan tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi

3. Dari variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan dan kesesuaian sikap yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi adalah variabel kesesuaian pengetahuan.

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan kepada PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan kebijakan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan PT. Istana Cipta Sembada dan sebagai pertimbangan bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Penempatan karyawan dengan variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian sikap mempunyai pengaruh yang tinggi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan, sementara itu kesesuaian keterampilan secara parsial tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi. Dan mungkin bisa digunakan dalam pengambilan keputusan bagi perusahaan, yang mungkin masih ada kekurangan dalam pemaksimalan penempatan tenaga kerja. Sehingga dapat dijadikan sebagai acuan dalam peningkatan kinerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya dianjurkan untuk menggunakan alat analisis lainnya sehingga bias menyempurnakan hasil penelitian ini. Selain itu penyertaan variabel agar diperbanyak sehingga didapatkan data yang lebih lengkap.