

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 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.

Dalam era persaingan, suatu organisasi memiliki kemampuan dalam berbagai macam aspek dan merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di dalam organisasi diharapkan akan menjadi tujuan. Tercapainya tujuan organisasi akan tergantung pada bagaimana sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut dapat mengembangkan kemampuan baik dibidang managerial, hubungan antarmanusia maupun teknis operasional. Berbicara tentang pelaksanaan tugas ini, maka peranan prestasi kerja adalah sangat menentukan kualitas seseorang Pegawai dalam suatu perusahaan. Sumber daya yang penting dari suatu perusahaan adalah pekerjanya. Pekerja atau karyawan merupakan sumber daya yang kaya dan siap digunakan. Dari semua harta kekayaan, maka sumber daya manusialah satu-satunya harta yang besar potensinya bagi tingkat produktivitasnya.

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.

Fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah memberikan kontribusi suksesnya organisasi. Manajemen sumber daya manusia haruslah terdiri dari aktifitas-aktifitas yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia meliputi: perencanaan dan analisis sumber daya manusia, kesetaraan kesempatan bekerja, perekrutan pengembangan sumber daya manusia, kompensasi dan keuntungan, kesehatan, keselamatan dan keamanan, hubungan tenaga kerja dan karyawan.

Dari semua kegiatan tersebut, penempatan yang tepat dan sesuai bagi karyawan merupakan hal yang sangat penting. Dengan penempatan yang sesuai, maka sistem pengelolaan sumber daya manusia lebih terarah dan karyawan dapat dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, tingkat kompetensi, kepuasan kerja, serta kinerjanya.

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).

Penempatan hendaknya dilakukan sesuai dengan pengetahuan, keahlian, pengalaman, minat dan bakat sehingga mereka dapat bekerja secara optimal. Randal dan Jackson (1997:276) menyatakan bahwa "penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya, berdasarkan kebutuhan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, preferensi dan kepribadian karyawan tersebut".

Randal dan Jackson (1997:276) juga menyatakan bahwa "tepat tidaknya penempatan seseorang tergantung pada kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang dengan tuntutan job, juga kecocokkan antara kepribadian, minat dan kesukaan, serta kesempatan dan budaya yang terkait dengan perusahaan secara keseluruhan".

Adakalanya seorang karyawan ditempatkan pada tempat yang dia rasa tidak tepat. Seperti yang diungkapkan oleh Randal dan Jackson (1997:283) bahwa "kebanyakan pemilik dan manajer bisnis jarang memprediksikan indeks-suatu pengajaran manajer tentang bagaimana mengidentifikasi setiap karyawan potensial dan membandingkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai". Hasibuan (2001:64) mengatakan bahwasannya dengan penempatan kerja yang tidak sesuai tersebut, maka ungkapan "*The right Man in The Right Place and the right man behind the right job* atau orang yang tepat pada tempat yang tepat dan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat" tidak akan terwujud. Pada akhirnya akan sangat memungkinkan dapat

menimbulkan beberapa akibat antara lain keresahan, turunnya semangat dan gairah kerja. Produktivitas menurun, tanggung jawab kurang serta kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan.

Pada dasarnya, salah satu sasaran penting manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah mengefisienkan dan mengefektifkan kinerja sebuah organisasi.

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. 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".

Dalam hal ini yang termasuk ke dalam pekerjaan yang dapat dianggap karyawan dapat meningkatkan kinerjanya adalah pada bagian manakah karyawan tersebut ditempatkan. Seorang karyawan yang merasa ditempatkan pada posisi yang tepat dan sesuai dengan bidang dan keahliannya biasanya tercermin pada sikap yang antusias didalam menjalankan pekerjaannya.

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”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan upaya untuk menyatakan secara tersurat pertanyaan-pertanyaan yang hendak dicarikan jawabannya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah penempatan karyawan berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Cipta Sembada?
2. Adakah penempatan karyawan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Cipta Sembada?
3. Variabel penempatan karyawan manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Cipta Sembada?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh parsial antara penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Cipta Sembada.
2. Untuk mengetahui pengaruh simultan antara penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Cipta Sembada.
3. Untuk mengetahui diantara variabel penempatan karyawan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Cipta Sembada.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah diharapkan :

1. Bagi PT. Istana Cipta Sembada. Diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai Penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan, sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.
2. Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan melihat praktiknya secara langsung.
3. Pihak lain, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek Tugas Akhir yang sama.