

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Dieraglobalisasi saat ini, dimana perkembangan dunia usaha saat ini semakin pesat, suatu perusahaan dituntut memiliki kredibilitas yang tangguh agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Tidak mudah menciptakan kredibilitas yang tangguh dalam suatu perusahaan, karna banyak sekali syarat yang harus dipenuhi oleh suatu perusahaan agar dapat dikatakan memiliki kredibilitas, salah satu poin penting yang harus dimiliki adalah pengelolaan sumber daya manusia perusahaan tersebut secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan, secara tidak langsung sumber daya manusia dapat dikatakan harta yang paling berharga. Karena melalui sumber daya manusia, suatu perusahaan mampu berkembang dan sebaliknya, kehancuran suatu perusahaan dapat dikatakan oleh sumber daya manusia. Untuk itu konsep pengelolaan karyawan menjadi penting artinya dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan dapat bekerja sama untuk menciptakan ketertiban dalam melaksanakan setiap tugas yang dapat menaikkan hasil kerja yang maksimal. Hasil kerja yang maksimal dari setiap karyawan merupakan faktor yang sangat diharapkan untuk perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja tinggi, maka kemampuan tinggi, maka produktifitas perusahaan secara

menyeluruh akan berkembang dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan perusahaan.

Koesmono(2010) mengungkapkan bahwa keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi di butuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Perilaku pemimpin sangat berpengaruh dalam menjalankan prosedur yang ada. penurunan prestasi kerja pemimpin perusahaan yang masih belum memimpin dengan baik. Namun Salah satu aspek penting dalam mengelolah sumber daya manusia dalam perusahaan adalah penempatan karyawan. Penempatan karyawan yang tepat merupakan metode meningkatkan wawasan, kehandalan,serta perilaku mengarah ke prestasi kerja untuk karyawan tersebut. Hal ini sangat diperlukan oleh setiap instansi, sebab penempatan karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama sebab erat kaitan nya dengan prestasi kerja karyawan guna memberikan keuntungan yang cukup besar disebuah perusahaan. Tujuan instansi biasanya lebih mudah dicapai apabila penempatan karyawan ditempatkan pada posisi yang lebih sesuai dengan kompetensi yang di milikinya.

Gomes(2013) mengemukakan bahwa penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidak nya seseorang di tempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendiri nya berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penempatan atau placement merupakan hal yang begitu penting dalam manajemen sumber daya manusia

dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko (2010) mengemukakan bahwa penempatan Karyawan merupakan penugasan terhadap tugas baru dan tanggungjawab yang relative sama dengan status yang baru. Kesesuaian penempatan kerja merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumberdaya manusia, tepat tidaknya seseorang ditetapkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya berakibat fatal terhadap pencapaian.

Dalam menaikkan prestasi kerja karyawan, instansi bisa menggunakan beragam cara, diantaranya yaitu melalui penempatan karyawan pada posisi yang tepat. Dengan dilakukannya penempatan karyawan yang tepat, harapan atau tujuan instansi akan berhasil. Karyawan merasa senang jika ditempatkan di jabatan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, mereka akan merasa dihargai, diperhatikan dan sungguh merasa diperlukan keberadaannya oleh instansi, sehingga menumbuhkan kemampuan individu yang optimal terhadap perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan prestasi yang baik. Prestasi kerja mempunyai arti penting didalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi, oleh karena itu pihak manajemen berusaha mendorong karyawan untuk selalu bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi yang terbaik.

Menurut Prabowo dalam Herawati (2011) Menyatakan bahwa prestasi kerja lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai karyawan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mencapai hasil karyawan yang diukur atau dinilai. Hasil kerja juga merupakan suatu hasil yang dicapai karyawan setelah melakukan suatu

pekerjaan. tanpa adanya hasil kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang maksimal, kurang maksimalnya pelaksanaan tugas yang dikerjakan karyawan menunjukkan rendahnya hasil kerja karyawan yang akan mengganggu proses pencapaian target perusahaan.

Menurut Hasibuan(2011:94) prestasi kerja dalam suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan. Menurut Sutrisno (2012) Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah tercapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

PT. Barelang Karya adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek-proyek nasional. PT Barelang Karya saat ini memiliki kualifikasi. dan PT. Barelang Karya sangat memerlukan kinerja karyaawan yang tinggi untuk meningkatkan produksi perusahaan karena sebagian besar dari penjualan mereka berekspor. sekarang ini setiap perusahaan dituntut agar selalu meningkatkan produktifitas pelayanannya, untuk itu PT. Barelang Karya diharuskan untuk dapat meningkatkan produktifitas pelayanan terhadap pelanggan atau konsumennya dengan baik. dan mempunyai kegiatan yang sangat kompleks dan memiliki sumberdaya manusia yang cukup luas,yang mana karyawan satu dengan yang lainnya memiliki keahlian, ketrampilan dan kemampuan yang berbeda. Penugasan terhadap karyawan yang dilaksanakan sesuai dengan standar, metode dan hal yang

dipertimbangkan dalam penugasan kerja maka akan menciptakan karyawan yang berkualitas.

Fenomena kejadian yang disebabkan penempatan kerja adalah adanya karyawan yang mendapatkan promosi jabatan karena karyawan tersebut memiliki kinerja yang bagus pada PT. Bareleng Karya Kota Kupang dengan itu harus mengambil dan memiliki karyawan baru ataupun melaksanakan peningkatan dan pemindahan pada karyawan lama yang selanjutnya harus ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan keahlian, ketrampilan dan kemampuannya. Berdasarkan uraian diatas, maka didapatkan gambaran tentang perlunya penugasan kerja yang mengutamakan pada PT. Bareleng Karya Kota Kupang. tetapi jika suatu perusahaan menempatkan orang yang tidak tepat untuk menduduki suatu jabatan tertentu maka dapat dipastikan juga hasil yang dicapai tidak akan baik dan tidak maksimal.

Dalam mencapai prestasi kerja karyawan PT. Bareleng Karya Kota Kupang memiliki penilaian khususnya itu dengan menilai kinerja karyawan dalam setahun kerja untuk menentukan bonus yang diterima oleh karyawan dan untuk menentukan karyawan tersebut layak atau tidak dipromosikan dengan jabatan yang lebih tinggi. Apabila penempatan didalam suatu perusahaan sudah dilakukan dengan baik, dimana suatu jabatan atau tanggungjawab tertentu diserahkan yang mempunyai keahlian untuk menjalankannya maka secara otomatis diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

Berikut ini dapat dilihat penempatan karyawan dibagian-bagian pada PT. Bareleng Karya Kota Kupang berdasarkan pendidikan.

Tabel 1.1.
Penempatan Dan Tingkat Pendidikan Karyawan Pt.
BarelengKarya Kota Kupang

Jabatan	Pendidikan			Jumlah (orang)	Rincian Pendidikan
	SM A/S MK	S1	S2		
Pemimpinan Cabang	-	-	1	1	Magister Teknik
Keuangan Akuntansi	1	3	-	4	Sarjana Ekonomi(2), Sarjana Hukum Dan SMK
Manajemen Admin		2	-	2	Sarjana Ekonomi dan Sarjana perikanan
P4(Pengawasan, Pelaksanaan, Produksi dan Proyek)	1	2	-	3	SMK(Teknik Dan Bangunan), Sarjana Pendidikan dan Sarjana Hukum
Arsitek dan Design	-	5	-	5	Sarjana Arsitektur, Sarjana Teknik, Sarjana Teknik Sipil, Sarjana Ilmu Komputer dan Sarjana Teknik Perencanaan Jalan Dan Jembatan
Kepala kendaraan dan pengawasan umum	-	2	-	2	Sarjana Otomotif dan Sarjana Pendidikan
Petugas Pemasarandan Perwakilan	11	7	-	18	SMA(6), SMK(5), Sarjana Ekonomi(3), Sarjana Ilmu Bisnis(2) dan Sarjana Perikanan(2)
Sopir	2	-	-	2	SMA dan SMK
Jumlah				36	

Sumber Data: PT. Bareleng Karya Kota Kupang (2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dalam penempatan karyawan masih ada yang belum sesuai dengan tingkat pendidikan, kemampuan/keahlian serta pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dibandingkan dengan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan. diantaranya: Kepala Pimpinan Cabang yang mempunyai

latar belakang Pendidikan sesuai dengan bidangnya, Sedangkan Bagian keuangan akuntansi diduduki oleh Karyawan yang mempunyai latar belakang pendidikan Sarjana Hukum, akan tetapi kemampuan/keahlian serta pengalaman kerja yang dimiliki tidak sesuai dengan jabatannya.

Bagian Manajemen Dan Admin yang mempunyai latar belakang pendidikan Serjana Perikanan, akan tetapi kemampuan/keahlian yang miliknya tidak sesuai dengan jabatan, Bagian Pelaksana, Pengawasan, Produksi dan Proyek yang mempunyai latar belakang pendidikan tamatan SMA, akan tetapi kemampuan/keahlian yang miliki tidak sesuai dengan jabatannya.

Bagian Arsitek Dan Design yang mempunyai latarbelakang Pendidikan Serjana Ekonomi, akan tetapi pengalaman kerja atau kemampuan/keahlian yang dimilikinya tidak sesuai dengan jabatan. Bagian Kepala Kendaraan Dan Pengawasan Umum yang mempunyai latar belakang Serjana Pendidikan, akan tetapi pengalaman kerja yang dimiliki tidak sesuai dengan jabatannya.

Bagian Petugas Pemasaran Dan Perwakilan yang mempunyai latar belakang Pendidikan SMK dan Serjana Perikanan, akan tetapi kemampuan/keahlian serta pengalaman kerja yang dimilkinya tidak sesuai jabatan. Bagian Sopir yang mempunyai latar belakang Pendidikan SMA, akan tetapi pengalaman kerja yang dimiliki tidak sesuai jabatannya.

Dari permasalahan yang temukan adalah adanya karyawan yang ditempatkan karena unsur Nepotisme. Sehingga mengakibatkan kurangnya tingkat kesalahpahaman Karyawan dalam menjalankan tugasnya, dan berdampak pada kurangnya semangat kerja dan kualitas Karyawan. Hal ini sering ditentukan dalam

setiap pekerjaan yang cenderung sehingga dinilai kurang sempurna. Apalagi pekerjaan yang diberikan sering dikerjakan lebih dari dua atau tiga kali perbaikan.

Penempatan kerja karyawan di PT. Barelang Karya Kota Kupang, tidak semua dalam penempatan kerja selaras antara tingkat pendidikan dengan jenis pekerjaan. Seharusnya setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya harus selaras antara tingkat pendidikan dengan jenis pekerjaan sehingga karyawan dapat lebih berkembang dan lebih kreatif. Dengan berbagai jenis jabatan struktural dan jumlah karyawan yang ada pada PT. Barelang Karya Kota Kupang, diharapkan mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada seluruh komponen masyarakat kota dalam bidang administrasi kependudukan, mengingat pentingnya pelayanan yang terbaik, maka dibutuhkan kualitas karyawan yang terbaik. Untuk melihat latar belakang pendidikan karyawan yang ada di PT. Barelang Karya Kota Kupang.

Hasil penelitian terdahulu oleh Siti Junaida Hasibuan dan Nipta Khairunnisa (2021) tentang “pengaruh perilaku pemimpin dan kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada hotel Nusa Medan”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dengan hasil yang menyatakan bahwa Perilaku Pemimpin dan Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Satria Nuri Sandi (2013) tentang “Pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja pada PT. Telkom kandatel malang”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. dari hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa penempatan kerja yang di tunjukkan dari

hasil analisis deskriptif dan analisis statistic menunjukkan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan di PT. BNI 46 Tbk Cabang UPI Bandung berkesimpulan bahwa prestasi kerja yang kurang baik ternyata diawali kurang sesuainya penempatan karyawan pada suatu jabatan tertentu dengan prosedur yang baik. Para karyawan merasakan bahwa pekerjaan yang didapat kurang sesuai dengan kemampuan dan minat mereka sehingga menimbulkan kejenuhan dalam melakukan pekerjaan yang mengakibatkan prestasi kerja menurun.

Mengingat betapa pentingnya penempatan karyawan pada sebuah jabatan ataupun pada bagian instansi, seharusnya dapat mempertimbangkan berbagai aspek seperti kesesuaian penempatan jabatan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan, agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan bidangnya dan memperoleh prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan beberapa uraian yang dikemukakan di atas, peneliti untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Perilaku Pemimpin Dan Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bareleng Karya Kota Kupang”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Perilaku Pemimpin Dan kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bareleng Karya Kota Kupang”.

1.3. Persoalan Penelitian

1. Apakah perilaku pemimpin berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bareleng Karya Kota Kupang?
2. Apakah kesesuaian kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bareleng Karya Kota Kupang?

1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk pengaruh perilaku pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Bareleng Karya Kota Kupang
2. Untuk pengaruh kesesuaian kerja terhadap prestasi kerja Karyawan Pada PT. Bareleng Karya Kota Kupang

1.4.2. Manfaat Penelitian

Penelitian Ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah referensi dan masukan bagi seluruh mahasiswa fakultas ekonomi universitas Kristen artha wacana kupang sebagai dasar pengenalan untuk menambah pengetahuan dengan menghubungkan teori yang didapat dalam perkuliahan dengan kenyataannya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat di gunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan baru perusahaan atau instansi tentang pengaruh perilaku pemimpin dan kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bareleng Karya Kota Kupang.