

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Prestasi kerja karyawan merupakan melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Dalam melakukan kegiatannya, prestasi kerja karyawan dapat mengembangkan keinginannya melalui promosi maka prestasi kerja mendukung pengembangan karir karyawan di PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT, perlu adanya pengalaman kerja, pendidikan dan prestasi kerja hal ini akan mengetahui seberapa bulan atau tahun pekerjaan yang dilakukan karyawan diluar sana.

Karyawan sebagai sumber daya utama dalam perusahaan selalu dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal. Keberadaan karyawan sangat penting karena merupakan salah satu faktor penentu dalam produktivitas perusahaan, dalam menjalankan kegiatan usahanya perusahaan memerlukan dua sumber daya yang penting, terutama dalam suatu usaha industri, yaitu sumber daya alam dan sumber daya manusia. Keberadaan keduanya sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena keduanya saling mendukung dan mengsucceskan tujuan perusahaan.

Namun dalam berbagai aspek, sumber daya manusia menjadi lebih penting, karena dengan kualitas sumber daya manusia yang baik dan kompeten, maka bentuk dari sumber daya alam yang ada, akan dapat

diproses menjadi suatu produk atau jasa yang berkualitas dan memiliki nilai ekonomi. Sumber daya manusia yang baik dan kompeten merupakan aset perusahaan yang tidak dapat dinilai dengan uang, karena keberadaannya yang sangat penting. Oleh sebab itu, perlu adanya manajemen untuk mengatur dan mengarahkan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan.

Tanpa karyawan tujuan perusahaan akan sulit tercapai dan akhirnya tidak mampu bertahan dalam persaingan. Karyawan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan pembayaran sebagai balas jasa atas kinerja yang baik yang sudah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Sangatlah penting untuk memperhatikan hal tersebut karena secara langsung ataupun tidak langsung akan menjadi ukuran terhadap timbulnya kepuasan kerja karyawan.

Fungsi dari sumber daya manusia sendiri meliputi kegiatan seperti penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan. Selain itu tujuan dari personalia dalam setiap perusahaan adalah tersedianya sumber daya manusia yang terampil, siap pakai dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Tenaga kerja menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini dapat diupayakan melalui seleksi yang ketat untuk calon pekerja dan penempatan kerja sesuai dengan tempat yang tepat.

Seleksi merupakan pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia. Pada dasarnya tujuan dari seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja

yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi (Ibid, 2017:92). Dengan kata lain tujuan dari seleksi adalah mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku suatu jabatan tertentu. Kegiatan seleksi ini merupakan langkah awal penentu kualitas karyawan yang akan dipekerjakan, karena melalui seleksi Human Resource Developmen (HRD) akan mengetahui etos kerja dan keahlian calon karyawan yang akan dipekerjakan, serta dapat disesuaikan dengan jabatan yang akan diisi oleh calon karyawan tersebut.

Penempatan pegawai hendaklah memperhatikan azas "*The Right Man in The Right Place and The Right Man Behind The Right Job*". Penempatan berarti menyesuaikan atau mencocokkan kualifikasi individu dengan tuntutan pekerjaan (Yuniarsih dan Suwatno, 2013:115-116).

Maka penempatan karyawan adalah suatu proses yang penting dalam suatu perusahaan, karena dalam proses ini harus benar-benar dilakukan dengan tepat, artinya pekerjaan yang akan diisi oleh seorang karyawan harus disesuaikan dengan keahlian dari karyawan tersebut, dalam kegiatan penempatan yang terpenting diperhatikan adalah terkait kesesuaian antara bidang kerja dalam suatu jabatan dengan keahlian dari karyawan tersebut.

Menurut Gomes (2011:17) kesesuaian penempatan kerja merupakan seseorang yang akan menjabat dirinya sebagai kinerja

karyawan pada keterampilan dan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri.

Kesesuaian penempatan kerja merupakan suatu cara yang bukan hanya mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan menuju prestasi kerja yang tinggi bagi karyawan itu sendiri, akan tetapi juga merupakan bagian sebuah proses pengembangan karyawan di masa depan. Tujuan penempatan kerja ini adalah untuk menempatkan seseorang yang sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sehingga seorang dapat bekerja dengan kemampuan yang dimilikinya.

Menurut Kaswan (2017:132) kesesuaian penempatan kerja merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:67) prestasi kerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

Hasibuan (2018:62) prestasi kerja karyawan adalah melaksanakan pekerjaan dengan baik secara kualitas maupun secara kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap karyawan yang berprestasi dalam bidang suatu pencapaian keberhasilan.

Prestasi kerja karyawan disebut juga dengan penilaian seseorang terhadap karyawan yang bekerja sangat memuaskan terhadap suatu perusahaan. Prestasi kerja karyawan ini dapat menentukan kaitan dengan kesesuaian penempatan kerja pada bidang yang sudah ditentukan, hal ini akan mengetahui seberapa besar prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang memiliki hasil kerja yang maksimal, di PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT prestasi kerja karyawan ini dapat menjalankan misi dimana karyawan mengerjakan suatu hasil yang dimiliki oleh karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT. Jika seorang karyawan dapat berhasil meningkatkan prestasi kerja maka perusahaan akan memberikan penilaian yang terbaik bagi karyawan yang bekerja dengan maksimal dan akan menaiki jabatan tahun yang akan mendatang.

Di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT ini ada beberapa karyawan yang berprestasinya sangat baik dan sangat meningkat sehingga perusahaan memberikan karyawan penempatan kerja dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu peningkatan seorang karyawan yang berhasil melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja karyawan suatu dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain motivasi dan lingkungan kerja. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, karena ditentukan

oleh motivasi atau dorongan untuk bekerja dengan tekun, dan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung prestasi kerja yang dapat menciptakan suasana kondusif untuk tumbuhnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang makin meningkat didasarkan manfaatnya apabila telah dapat menjadi perilaku kerja, sehingga perilaku kerja yang didasarkan atas kinerja dapat mencapai prestasi kerja yang optimal.

Tabel 1.
Rata-rata Data Prestasi Karyawan

No.	Pendidikan Karyawan	Jumlah karyawan	Pengalaman Kerja	Prestasi Kerja Karyawan
1	STM	6	1. 2 orang 5 tahun 2. 3 orang 7 tahun 3. 1 orang 2 tahun	Sangat baik.
2	SMA	2	1. 1 orang 6 tahun 2. 1 orang 2 tahun	Baik
3	D1	2	1. 1 orang 5 tahun. 2. 1 orang 3 tahun	Sangat baik.
4	SM/Program D3	2	1. 1 orang 2 tahun 2. 1 orang 4 tahun	Baik
5	S1	11	1. 4 orang 5 tahun 2. 2 orang 3 tahun 3. 3 orang 2 tahun 4. 2 orang 6 tahun	Sangat baik.
6	S2	27	1. 5 orang 7 tahun 2. 3 orang 5 tahun 3. 3 Orang 2 tahun 4. 4 orang 1 tahun 5. 7 orang 3 tahun 6. 5 orang 4 tahun	Baik
Jumlah	50 orang			

(Sumber :PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT)

Dari tabel diatas tersebut, pendidikan seluruh karyawan diperoleh pengalaman kerja dengan prestasi kerja karyawan dan diperoleh hasil jumlah karyawan.

Dari data diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan 6 orang yang berpendidikan STM berpengalaman kerja 2 orang 5 tahun, 3 orang 7 tahun dan 1 orang 2 tahun sehingga prestasi kinerja sangat baik dan sangat memuaskan dengan hasil kerjanya. Dari jumlah 2 karyawan yang berpendidikan SMA berpengalaman 1 orang 6 tahun dan 1 orang 2 tahun berprestasinya baik, namun pada jumlah 2 karyawan yang berpendidikan D1 berpengalaman 1 orang 6 tahun dan 1 orang 3 tahun berprestasinya sangat baik dan menghasilkan kinerja yang baik sehingga kerjanya meningkat, sedangkan jumlah 2 karyawan yang berpendidikan SM/Program D3 berpengalaman kerja 1 orang 2 tahun dan 1 orang 4 tahun berprestasinya baik.

Namun pada jumlah 11 karyawan yang pendidikan S1 berpengalaman kerja terlihat bahwa berprestasinya sangat baik yang diperoleh 4 orang 5 tahun, 2 orang 3 tahun, 3 orang 2 tahun, 2 orang 6 tahun. Pada pendidikan S2 dari jumlah 27 karyawan yang berpengalaman kerja 5 orang 7 tahun, 3 orang 5 tahun, 3 orang 2 tahun, 4 orang 1 tahun, 7 orang 3 tahun dan 5 orang 4 tahun. Kondisi saat pandemi covid-19 saat melakukan penelitian pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT, terdapat seleksi penerimaan karyawan PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT sebagai karyawan yang telah diterima oleh PT.PLN

(Persero) Unit Induk Wilayah NTT yang harus mampu membantu perusahaan untuk menyelesaikan setiap masalah yang ada di perusahaan sesuai posisi yang dibutuhkan dan diterima oleh perusahaan. Dalam penelitian ini untuk mengetahui permasalahan seleksi penerimaan karyawan, kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat tingkat pendidikan dan waktu lama bekerja dalam perusahaan apakah karyawan bekerja sesuai dengan pendidikan terakhirnya.

Berdasarkan kondisi pengalaman kerja saat melakukan PRA penelitian pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT, terdapat adanya masalah seleksi penerimaan karyawan, kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang masih kurang. Permasalahan ini dijelaskan bahwa seleksi penerimaan karyawan perlu ditingkatkan yaitu;

1. Sebagai perekrut petugas harus membantu perusahaan menemukan kandidat sesuai posisi yang sedang dibutuhkan.
2. Sadar akan pentingnya komunikasi krisis dilakukan dalam menghadapi permasalahan yang ada di perusahaan
3. Perusahaan perlu mengintensifkan beberapa produksi dan perlengkapan pendukung agar dapat memproduksi lebih banyak lagi dengan tujuan untuk menutupi kekurangan karyawan sehingga dapat mempertahankan kestabilan perusahaan.

4. Perusahaan perlu merekrut karyawan yang berada dalam lingkungan dekat perusahaan berproduksi. Seleksi penerimaan seseorang terhadap pendidikannya maupun sesuai dengan penempatan pekerjaan yang akan mampu untuk mencapai suatu keberhasilan dalam perusahaan. Sehingga perusahaan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, namun meskipun hal ini sudah dilakukan oleh karyawan tetapi masih sedikit yang belum mencapai suatu keberhasilan secara efisien dan efektif.

Kondisi dilapangan saat peneliti turun lapangan menunjukkan bahwa seleksi penerimaan karyawan menimbulkan karyawan tidak dapat menemukan sesuai dengan kriterianya. Hal ini menyebabkan perusahaan yang kurang mampu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian terlebih dahulu oleh Benny Usman (2019) dengan judul Pengaruh seleksi penerimaan karyawan dan kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. dapat digunakan untuk mengembangkan keterampilan karyawan serta berpengalaman kerja karyawan. Dari penelitian ini, hasil evaluasi dijadikan sebagai pendidikan yang tertinggi dalam melakukan pegalaman pekerjaan yang dapat dilakukan dengan teknik *job the right man and the right place*. Kemudian adanya berpendidikan yang mana karyawan dapat menempatkan sesuai dengan pekerjaan.

seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, akan tetapi lebih penting lagi kesesuaian penempatan kerja merupakan syarat utama bagi terciptanya kondisi yang kondusif bagi karyawan untuk mengeluarkan segala kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Untuk itu peneliti

memberikan kesimpulan penelitian terdahulu Benny Usman bahwa Seleksi Penerimaan Karyawan dan Kesesuaian Penempatan Kerja Karyawan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT, melaksanakan tugas-tugas dengan baik dan menyesuaikan tempat yang diberikan oleh perusahaan dan perlu memberikan motivasi-motivasi terhadap karyawan dengan memberikan penilaian yang baik.

Penelitian terlebih dahulu Faridawati Erlina (2018) dengan judul Pengaruh seleksi penerimaan karyawan dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Banjarmasin. Penelitian yang dilakukan oleh Faridawati Erlina (2018) adalah untuk menganalisis pengaruh seleksi penerimaan karyawan dan kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa seleksi penerimaan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dan kesesuaian penempatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk itu peneliti memberikan kesimpulan terhadap penelitian terdahulu dari definisi di atas bahwa seleksi penerimaan pegawai pada PT. PLN (Persero) belum berjalan sesuai dengan peraturan perusahaan yang ada pada setiap kemampuan prestasi kerja karyawan dalam seleksi tersebut.

oleh sebab itu, peneliti mengambil kesimpulan berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Jacson dan Hasibuan, jika dilihat berdasarkan pendidikan karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT yang

masih belum stabil, sehingga hal tersebut berpengaruh pada seleksi penerimaan karyawan dan kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Seleksi Penerimaan Karyawan Dan Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka masalah penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah, pengaruh seleksi penerimaan karyawan dan kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka perumusan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh signifikan seleksi penerimaan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN(Persero) Unit Induk Wilayah NTT?
2. Apakah berpengaruh signifikan kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT?

1.4 Tujuan Dan Manfaat penelitian

1.4.1 Tujuan penelitian

1. Untuk Mengetahui pengaruh signifikan seleksi penerimaan karyawan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Untuk Mengetahui kesesuaian penempatan kerja yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Manfaat akademik, diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan atau referensi dalam bidang yang sama untuk lembaga Universitas Kristen Artha Wacana Kupang Khususnya Ini dapat digunakan lagi.
2. Manfaat praktis, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan bagi PT. PLN (Pesero) Unit Induk Wilayah NTT dalam memperhatikan seleksi penerimaan karyawan, kesesuaian penempatan kerja terhadap Prestasi kerja karyawan