

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi seperti ini sepertinya mengharuskan semua perusahaan untuk lebih meningkatkan kualitasnya agar mampu bersaing dengan perusahaan - perusahaan lainnya sehingga menjadi pemenang dalam persaingan tersebut. Semua sumber daya yang dimiliki perusahaan dipergunakan sebesar - besarnya untuk kemajuan perusahaan serta kemakmuran seluruh anggota dari perusahaan tersebut, baik bagi pemilik perusahaan tersebut maupun bagi karyawannya. Manusia atau karyawan merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang paling penting, hal ini dikarenakan manusialah yang menggerakkan serta mengelola semua sumber daya lainnya seperti modal, mesin, metode dan pasar. Sehingga menjadi suatu kewajiban apabila perusahaan memerlukan suatu Manajemen Sumber Daya Manusia yang dipergunakan untuk mengelola serta mengatur sumber daya manusia atau karyawan agar mampu mewujudkan dan memperlancar tujuan dari perusahaan.

Penempatan merupakan salah satu aspek yang paling penting baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Karyawan dapat melaksanakan tugas dan kewajiban yang dimiliki dengan baik karena penempatan kerja terhadap karyawan sudah sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut maka akan menghasilkan karyawan yang berkualitas dan menunjang kemajuan perusahaan. Seleksi dan penempatan merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksananya fungsi rekrutmen. Seperti halnya fungsi rekrutmen, proses seleksi dan penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam

manajemen sumber daya manusia, karena tersedia atau tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima atau tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutmen, tepat atau tidaknya penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan ini. Jika fungsi ini tidak terlaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan - tujuan organisasi (Gomes, 2003:117). Penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang di butuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Hasibuan (2011:64), hal tersebut sesuai dengan prinsip "The right man in the right place and the right man behind the right job" atau "Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat". Menurut Hariandja (2009:156), "Penempatan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas yang baru ataupun jabatan yang berbeda". Penugasan tersebut untuk karyawan yang baru direkrut maupun karyawan lama melalui promosi, transfer, dan demosi (penurunan jabatan). Bernardin dan Russel (1993:111), mengatakan ada kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan kerja yaitu kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keterampilan yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan.

Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keinginan mereka untuk berkomitmen dan memberikan kinerja terbaik bagi organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan

memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. Sejumlah faktor yang berimbang pada stabilitas kerja karyawan seringkali menjadi sorotan perusahaan dan peneliti. Salah satunya adalah pencapaian kepuasan kerja, yang merupakan kondisi emosional yang menyokong atau tidak dalam diri pegawai yang berhubungan dengan penilaian karyawan terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja (Mangkunegara, 2002:117). Menurut Handoko (2001:193) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing. Menurut Hasibuan (2013) menjelaskan "Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya". Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang merasa nyaman, dihargai, memiliki kesempatan mengembangkan diri, secara otomatis akan memusatkan perhatian dan menunjukkan performa kerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, sejauh mana perusahaan mampu merealisasikan apa yang menjadi harapan dan tuntutan mereka, maka bekerja akan terasa memuaskan bagi karyawan (Locke dalam Saranya, 2014). Setiap individu dalam perusahaan dipastikan memiliki kebutuhan dan harapan masing-masing, beberapa diantara mereka sadar akan hal tersebut, sedangkan yang lain tidak menyadarinya. Kebutuhan dan harapan tersebut

yang menstimulasi perilaku karyawan pada perusahaan. Jadi, kepuasan kerja merupakan representasi sikap dan penilaian karyawan akan pekerjaan dan pemenuhan atas harapan mereka. Kepuasan kerja karyawan menyangkut perasaan positif karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan terciptanya kepuasan kerja karyawan diharapkan akan membantu terciptanya tujuan-tujuan yang akan dicapai perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik maka akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Sedarmayati (2016 : 2) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Suatu kondisi lingkungan kerja bisa dikatakan baik atau sesuai jika karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat aman dan nyaman serta tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai yang diinginkan. Lingkungan kerja yang baik merupakan hal yang diinginkan oleh para pegawai. Namun tidak semua bisa tercapai. Hal ini di karenakan lingkungan kerja setiap perusahaan berbeda. Lingkungan kerja yang banyak mengandung resiko sedikit banyak akan mendatangkan tekanan bagi para pekerja. Pekerja harus lebih teliti dan lebih berhati-hati agar tidak terjadi kecelakaan kerja. Lingkungan kerja juga bisa berdampak pada kesehatan pekerja. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan bahan-bahan kimia atau sejenisnya bisa mengganggu kesehatan pekerja jika terpapar dalam waktu lama. Perusahaan harus memberikan langkah antisipasi agar hal tersebut bisa diminimalisir.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas

serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja atau performa kerja karyawan yang baik dapat menjadi keistimewaan tersendiri bagi sebuah perusahaan. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 9), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada umumnya, kinerja dievaluasi berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Dimensi yang dimiliki kinerja karyawan dapat memunculkan daya saing suatu perusahaan dengan kompetitornya. Perusahaan dengan kinerja karyawan yang baik dapat dengan mudah mencapai tujuan yang diinginkan, yang juga menjadikannya lebih unggul dari para pesaing. Hal ini didasarkan dari pernyataan Tohardi (2002), yang menyebutkan bahwa karyawan dapat menjadi keunggulan perusahaan karena memiliki sifat kompetitif dan komparatif, yang cenderung sulit ditiru oleh kompetitor, sehingga kinerja karyawan yang tinggi diperkirakan dapat dijadikan sebagai amunisi perusahaan. Menurut Simamora (1995: 327), Kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan. Output yang dihasilkan tersebut terkait dengan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material. Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Bila perusahaan ingin berkembang dengan pesat, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Kinerja

Karyawan yang baik akan membuat karyawan semakin loyal terhadap perusahaan, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi, penempatan kerja yang sesuai dan lingkungan kerja yang baik akan memperbesar kemungkinan tercapainya karyawan yang berkompeten dan menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (yakni produktivitas) semua pekerjaan dalam sebuah organisasi. Tujuan khusus departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer fungsional agar dapat mengelola para pekerja secara lebih efektif. Manajemen sumber daya manusia adalah seorang yang lazimnya bertindak dalam kapasitas sebagai staf, yang bekerja sama dengan manajer lain untuk membantu mereka dalam mengalami masalah-masalah yang dihadapi karyawan saat bekerja.

Dari penjelasan diatas maka peneliti melakukan suatu penelitian yang berjudul “ **PENGARUH PENEMPATAN KERJA , KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.FIRMAN INDONESIA DI SURABAYA** ”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah menunjukkan inti dari permasalahan yang ingin diteliti dan diwujudkan dalam bentuk suatu pertanyaan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Firman Indonesia di Surabaya ?
- 2) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Firman Indonesia di Surabaya ?

- 3) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Firman Indonesia di Surabaya ?
- 4) Apakah Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Firman Indonesia di Surabaya ?
- 5) Variabel apakah yang paling dominan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Firman Indonesia di Surabaya ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah hal – hal yang ingin diteliti oleh peneliti, adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Firman Indonesia di Surabaya.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Firman Indonesia di Surabaya.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Firman Indonesia di Surabaya.
- 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Firman Indonesia di Surabaya.
- 5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh yang paling dominan antara Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Firman Indonesia di Surabaya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis :

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi atau pengembangan ide-ide baru serta dapat digunakan penelitian selanjutnya sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang meneliti permasalahan yang sama.

2. Secara empirik :

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan informasi bermanfaat yang berkaitan dengan perencanaan strategi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Firman Indonesia di Surabaya.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan informasi bermanfaat yang berkaitan dengan perencanaan strategi dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan pada perusahaan yang sejenis atau perusahaan lain pada umumnya.