

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan selalu mempunyai banyak tujuan yang ingin dicapai. Tujuan dari perusahaan tersebut akan tercapai karena sumber-sumber daya suatu perusahaan dimanfaatkan dengan sebaik mungkin. Dalam suatu perusahaan Terdapat banyak sekali sumber daya yang penting, tetapi faktor yang menentukan keunggulan kompetitif suatu perusahaan adalah sumber daya manusia dan pengelolaan sumber daya manusia suatu perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan terkadang dihadapkan dengan hambatan hambatan yang dapat mengganggu efektifitas dan efisiensi karyawan dalam bekerja.

Peran SDM dalam perusahaan sangat penting dalam aktifitas perusahaan, mulai dari perencanaan, pengarahan, dan pengorganisasian jalannya sebuah perusahaan demi mencapai tujuan. Jika suatu SDM di perusahaan tidak memadai, maka perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuan, sehingga SDM menjadi faktor kunci di perkembangan perusahaan. Oleh karena pentingnya SDM di perusahaan, maka SDM perlu dikelola oleh suatu sistem yang baik, sistem ini yang disebut manajemen SDM perusahaan. Menurut **(Syafitri, 2019)** definisi manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada pegawai, memperhatikan hubungan kerja pegawai, kesehatan,

keamanan dan masalah keadilan. Oleh karena itu, perusahaan wajib meningkatkan kualitas pegawainya dengan sistem pengembangan SDM yang baik. Faktor-faktor seperti penempatan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja menjadikan faktor penting yang menentukan kinerja pegawai, sehingga faktor-faktor ini layak dievaluasi setiap saat oleh perusahaan untuk melihat keadaan dan kebutuhan pegawai, sehingga kinerja yang diberikan sesuai.

Sikap yang dimiliki oleh karyawan sering kali dikaitkan dalam usaha individu untuk mewujudkan *job performance* yang optimal agar dapat bekerja secara efisien dan efektif. Pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari karyawan yang merasa puas dalam bekerja dimana karyawan cenderung memberikan respon positif terhadap organisasi, begitu pula sebaliknya karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon yang tidak baik terhadap pekerjaannya (**H. Saputra et al., 2020**).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai. Menurut (**Widayati et al., 2021**) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan diduga ada hubungannya dengan penempatan karyawan yang kurang tepat. (**Sugiono, 2021**) menyatakan bahwa

penempatan yang baik bagi karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Oleh karena itu penempatan karyawan yang tepat akan sangat memengaruhi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. **(Sitti Rizki Mulyani, 2019)** menyatakan bahwa jika seseorang karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan keahliannya maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya, sebaliknya jika ditempatkan pada posisi yang kurang tepat maka kepuasan kerjanya akan menurun. Kebiasaan yang terjadi biasanya penempatan yang terjadi masih ada sebagian karyawan bekerja tidak sesuai latar belakang pendidikannya dan pengalaman yang kurang.

Penempatan kerja merupakan salah satu proses penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karyawan yang telah menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya karena penempatan kerja yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Penempatan kerja dapat berupa penempatan bagi karyawan baru maupun penugasan kembali bagi karyawan yang telah ada. Menurut **(Iskandar et al., 2020)** bahwa penempatan kerja pegawai merupakan tindak lanjut seleksi, yaitu penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut.

Berbagai pendapat tersebut menegaskan bahwa penempatan karyawan bukan hanya sekedar menempatkan karyawan saja, tetapi harus menyesuaikan dan

membandingkan kualitas yang dimiliki karyawan dengan yang dibutuhkan pada suatu jabatan dan persyaratan dari suatu jawaban. Sehingga “*the right man in the right place*” tercapai.

PT. Pasoka Sumber Karya merupakan perusahaan yang mengembangkan usaha bisnisnya, dengan aktivitas usaha utama perusahaan ini adalah jasa penyalur tenaga kerja, adapun usaha lainnya seperti jasa transportasi dan pemeliharaan, jasa pergudangan dan kontruksi, serta jasa penjualan bahan bangunan. Di dalam setiap perusahaan pasti selalu menginginkan setiap karyawannya agar berprestasi dan mampu mengerjakan juga menyelesaikan target dengan benar dan secepat mungkin, akan tetapi untuk mencapai tujuan ini para karyawan bekerja akan dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Fenomena yang terjadi di PT. Pasoka Sumber Karya yaitu : masih adanya karyawan yang ditempatkan tidak sesuai antara jenis pekerjaan dengan latar belakang pendidikan suatu karyawan. Masih rendahnya kemampuan sosial pegawai dalam memotivasi pekerja lainnya agar rekan kerjanya menjadi bersemangat untuk bekerja. Hal ini dapat dilihat dari adanya penempatan karyawan yang belum sesuai kemampuan dan riwayat pendidikan. Penempatan karyawan tidak seluruhnya sesuai dengan pendidikan, penempatan yang tidak sesuai biasanya terjadi karena kurangnya sumber daya manusia pada jabatan tersebut. sehingga mengakibatkan diharuskan mengisi jabatan yang kosong, walau tidak sesuai dengan pendidikan karyawan. Pengetahuan dan keterampilan pegawai yang rendah juga membuat suatu pekerjaan sulit untuk terselesaikan sesuai dengan yang dijadwalkan.

Tabel 1.1 Jumlah karyawan pada pt. Pasoka sumber karya pada tahun**2022**

Bidang Pekerjaan	Kualifikasi Pendidikan yang dibutuhkan	Yang Sesuai (per/orang)	Yang Tidak Sesuai (per/orang)	Jumlah Karyawan	Presentase yang tidak sesuai (%)
Branch Manager	S1 Ekonomi S1 Teknik Mesin S1 Komputer	S1 Ekonomi (1) S1 Teknik mesin (1)	S1 Hukum (1)	3	33,33
Humas	S1 Hukum S1 Ekonomi	S1 Hukum (2)	0	2	0
Administrat ion	S1 Ekonomi D3 Akuntansi	S1 Ekonomi (4) D3 Akuntansi(1)	S1 Hukum (1)	6	16,66
Accounting	S1 Akuntansi D3 Akuntansi	S1 Akuntansi(2) D3 Akuntansi(1)	S1 Hukum (1)	4	25
Buruh	SMK, SMA	SMK (10) SMA (3)	0	13	0
Mekanik	D3 Teknik Mesin SMK	D3 Teknik Mesin (2) SMK (3)	0	5	0
Total		30	3	33	

Sumber: *SDM PT. Pasoka Sumber Karya*

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Pasoka Sumber Karya pada bagian Branch Manager dari 3 karyawan terdapat 1 karyawan yang penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, bagian Staf administrasi dari 6 karyawan terdapat 1 karyawan yang penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, bagian Staf Accounting terdapat 1 karyawan yang penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Pada PT. Pasoka Sumber Karya tersebut masih memiliki masalah pada penempatan kerja karyawan yang dimana penempatan pegawai masih kurang baik. Masih ada posisi suatu jabatan

yang tidak sesuai, dimana ditempati oleh orang yang bukan seharusnya menduduki posisi tersebut.

Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan bisa menyebabkan timbulnya rasa tidak puas pada karyawan. Salah satu indikator dari kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi atau ketidak hadirannya karyawan.

Tabel 1. 2 Tingkat ketidakhadiran kerja karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Kerja	Hari Tanpa Keterangan	Ijin	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari	53	20	0	2	2	0,18
Februari	53	18	2	4	6	0,62
Maret	56	22	2	4	6	0,48
April	57	21	4	11	15	1,25
Mei	59	15	5	17	22	2,48
Juni	58	21	10	12	22	1,80
Juli	57	21	7	12	19	1,58
Agustus	57	20	3	10	13	1,14
September	60	22	9	14	23	1,74
Oktober	61	21	4	19	23	1,79
Jumlah						13,06

Sumber: SDM PT.Pasoka Sumber Karya Padang

Berdasarkan tabel diatas, tingkat ketidakhadiran kerja karyawan PT,Pasoka Sumber Karya cukup besar dengan jumlah 13.06% dimana angka tersebut merupakan suatu yang kurang baik untuk suatu perusahaan. Tingkat ketidak

hadiran ini digunakan untuk mengukur kepuasan kerja PT.Pasoka Sumber Karya. Untuk itu maka diperlukan hal yang akan mendorong karyawan berupa motivasi kerja untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Untuk itu harus di tanamkan motivasi pada diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subyek untuk melakukan aktivitas- aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan).

Berawal dari kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak. Dalam hal ini semakin bagus gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan dengan didukung motivasi yang baik maka prestasi kerja karyawan juga ikut naik sehingga mencapai tujuanyan diinginkan oleh perusahaan tersebut.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi **(Yanuari et al., 2019).**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab

yang diberikan. Alasan perusahaan melakukan penilaian kinerja **(Hustia, 2020)**. Penelitian terdahulu mengenai Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja yang dilakukan oleh **(Purnaswati, 2020)** yang menyimpulkan bahwa penempatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga apabila PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Kediri menempatkan karyawannya pada posisi jabatan yang sesuai dengan pengetahuan, ketampilan, dan kemampuan yang dimiliki maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Begitupun penelitian yang dilakukan oleh **(Sembiring & Tanjung, 2021)** motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh **(Nurrohmat & Lestari, 2020)** menyimpulkan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kahatex Kabupaten Bandung.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Sitio, 2019)** menyimpulkan bahwa penempatan kerja dan motivasi tidak mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT. Konimex Medan. Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas di atas, maka penulis memutuskan untuk mengambil judul **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening pada PT.Pasoka Sumber Karya Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Penempatan kerja karyawan PT.Pasoka Sumber Karya yang belum sesuai menyebabkan kurang maksimalny akinerja.
2. Kepuasan karyawan tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.
3. Karyawan kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja.
4. Masih terdapat beberapa karyawan yang kurang berinisiatif dalam bekerja dilihat dari laporan absensi
5. Kurangnya perhatian dari atasan dalam meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan
6. Atasan kurang mengawasi dan membimbing setiap pekerjaan yang karyawan lakukan.
7. Ketidak sesuaian jabatan yang diberikan kepada pegawai membuat sulit untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Penempatan kerja, Motivasi dan Kepuasan sebagai variabel intervening serta sebagai variable terikatnya yaitu Kinerja Karyawan di PT. Pasoka Sumber Karya Padang

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT.Pasoka Sumber Karya Padang?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT.Pasoka Sumber Karya Padang?
3. Bagaimana pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT.Pasoka Sumber Karya Padang?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT.Pasoka Sumber Karya Padang?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Pasoka Sumber Karya Padang?
6. Bagaimana pengaruh Penempatan kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variable Intervening di PT.Pasoka Sumber Karya Padang?
7. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variable Intervening di PT.Pasoka Sumber Karya Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan, adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja pada Kepuasan Kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi pada Kepuasan Kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja pada Kinerja Pegawai
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja pada Kinerja Pegawai
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja Pegawai
6. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja pada Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variable Intervening
7. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variable Intervening

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya Penempatan Kerja, Motivasi , dan Kepuasan serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang

sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

3. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang Penempatan Kerja terhadap Kinerja karyawan dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan