

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting. Tujuan perusahaan akan tercapai jika karyawan yang ada didalamnya dapat melaksanakan tugas serta dapat mengembangkan kemampuannya dengan baik. Menurut (**Hardono et al., 2019**) Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa, yang meliputi perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia.

Kompetisi yang dimiliki sumber daya manusia membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang lainnya untuk mencapai profitabilitas perusahaan, untuk dapat mencapai profitabilitas tersebut, sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik karena manusia adalah sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usahanya kepada perusahaan.

Menurut (**Susan, 2019**) Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan agar tercapai keberhasilan bagi suatu organisasi.

Menurut (**Maduningtias, 2019**) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Didalam mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan pada sebuah perusahaan maupun instansi, tidak pernah lepas dari proses Rekrutmen yang baik. Menurut (**Lukiyana & Sriyanto, 2017**) Rekrutmen adalah proses menarik orang-orang yang memenuhi persyaratan untuk mengajukan lamaran atas pekerjaan yang belum terisi, yang terbagi atas rekrutmen internal dan eksternal.

Kemudian yang patut juga diperhatikan juga adalah pengalaman kerja, apabila karyawan memiliki pengalaman kerja yang tinggi, tentu saja ia sering menemui berbagai permasalahan dalam bidangnya dan mengetahui bagaimana cara menyelesaikan dan menentukan jalan keluar dari permasalahan yang sedang dihadapinya. Sesuai menurut (**Bili et al., 2018**) Pengalaman kerja adalah ukuran lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas sesuatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Kemudian yang terakhir masalah yang berkaitan peningkatan prestasi kerja karyawan adalah penempatan kerja. Menurut (**Yona & Yulita, 2019**) Penempatan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan.

Pemilihan lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Transco Energi Utama (TEU) yang bertempat di wilayah Tigo Sungai, Kecamatan Inderapura, Kabupaten Pesisir Selatan. Dimana perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan/perkebunan kelapa sawit dan merupakan cabang dari perusahaan satu group dari PT. Incasi Raya yang beralamat di Jl. Diponegoro No.7 Padang, Sumatera Barat, Indonesia.

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura di dalam proses operasional prestasi kerja karyawannya berdasarkan yang telah dicapai selama tahun 2016 sampai tahun 2019 terlihat sebagai berikut.

Tabel 1.1
Target Dan Realisasi Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) di PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura dari tahun 2016 sampai tahun 2019

TAHUN	TARGET PRODUKSI (%)	REALISASI (%)	TIDAK TEREALISASI (%)
2016	100	79,52	20,48
2017	100	87,49	12,51
2018	100	86,91	13,09
2019	100	86,87	13,13

Sumber: PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura.

Tabel 1.1 menunjukkan realisasi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura, Kecamatan Pancung Soal, Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2016-2018. Pada tahun 2016 realisasi dibawah 80%, hal ini jauh dari target yang telah direncanakan oleh perusahaan dan

menunjukkan bahwa realisasi yang ditentukan belum optimal dengan jumlah 79,52%, sedangkan yang tidak terealisasi berjumlah 20,48%. Namun pada tahun 2017 mengalami kenaikan diatas 80% dengan jumlah realisasi 87,49%, dan yang tidak terealisasi berjumlah 12,51%. Kemudian pada tahun 2018 mengalami penurunan dengan jumlah realisasi 89,61% dan yang tidak terealisasi berjumlah 13,09%. Dan yang terakhir pada tahun 2019 tingkat prestasi kerja karyawan mengalami penurunan kembali dengan jumlah realisasi 86,87% dan yang tidak terealisasi berjumlah 13,13%. Dari tabel dan data tersebut diatas terlihat berarti prestasi kerja karyawan pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura belum optimal sepenuhnya disinyalir disebabkan rekrutmen yang belum optimal dan pengalaman kerja yang masih kurang ditambah lagi disebabkan oleh Penempatan Kerja yang kurang optimal.

Hal tersebut membuat pihak PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura dituntut untuk melakukan sistem atau inovasi baru agar mampu mengikuti perkembangan zaman. Diperlukan pemahaman yang serius dari pihak PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan volume produksi untuk terus meningkatnya dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

Melihat dari hal diatas tersebut pengaruh Rekrutmen dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Penempatan Kerja sebagai variabel intervening, penulis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang berarti antara rekrutmen yang dilakukan dan pengalaman kerja yang diberikan terhadap prestasi kerja karyawan, artinya apabila rekrutmen bagus maka prestasi kerja

karyawan akan meningkat. Terdapat pengaruh yang berarti antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan, artinya apabila pengalaman kerja yang dimiliki banyak maka prestasi kerja akan meningkat. Terdapat pengaruh yang berarti antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, artinya apabila penempatan kerja sesuai maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Hal inilah yang mendorong peneliti untuk meneliti mengenai prestasi kerja karyawan pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura dan untuk mengevaluasi betapa pentingnya Rekrutmen, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja dalam upaya untuk meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan yang nantinya akan berpengaruh pada kelangsungan hidup perusahaan maka perlu dilakukan penelitian yang berjudul **PENGARUH REKRUTMEN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN PENEMPATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT. TRANSCO ENERGI UTAMA (TEU) TIGO SUNGAI INDERAPURA).**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang di atas, bisa didapatkan identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut:

1. Evaluasi terhadap perilaku karyawan masih rendah.
2. Penentuan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan masih kurang.
3. Perbandingan realisasi nyata dengan tugas karyawan masih rendah.
4. Pendidikan karyawan yang masih rendah.
5. Pengetahuan kerja karyawan yang masih kurang.
6. Keterampilan kerja karyawan yang masih rendah.
7. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan masih rendah.
8. Kebijakan organisasi yang belum terealisasi dalam perusahaan.
9. Analisis jabatan masih kurang tepat dalam perusahaan.
10. Pasar tenaga kerja yang masih rendah dalam perusahaan.
11. Perencanaan SDM yang masih belum optimal dalam perusahaan.
12. Lama waktu/masa kerja karyawan masih rendah.
13. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan masih rendah.
14. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan bagi karyawan masih rendah.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya permasalahan yang akan di bahas didalam penelitian ini, maka penelitian membatasi masalah dengan variabel dependen adalah Prestasi Kerja Karyawan (Y), sebagai variabel interveningnya adalah Penempatan Kerja (Z), lalu sebagai variabel independen adalah Rekrutmen (X_1), dan Pengalaman Kerja (X_2). Dan penulis mengangkat dengan judul penelitian pengaruh rekrutmen dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan penempatan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap penempatan kerja pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura ?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap penempatan kerja pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura ?
3. Bagaimana pengaruh rekrutmen dan pengalaman kerja secara simultan terhadap Penempatan Kerja pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura ?
4. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura ?

5. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura ?
6. Bagaimana pengaruh rekrutmen dan pengalaman kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura ?
7. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura ?
8. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan dengan penempatan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura ?
9. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan penempatan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap penempatan kerja pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap penempatan kerja pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura.

3. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pengalaman kerja secara simultan terhadap Penempatan Kerja pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura.
4. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura.
5. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura.
6. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pengalaman kerja secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura.
7. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura.
8. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan dengan penempatan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura.
9. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan penempatan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Tigo Sungai Inderapura.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masalah sumber daya manusia terkhusus dalam hal prestasi kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebuah dasar dan juga bisa dikembangkan secara luas lagi dengan mengambil faktor-faktor strategi dan kebijakan untuk kemajuan perusahaan lainnya.