
BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Perusahaan PT.Lancar Jaya Mandiri Abadi Painan ini telah menjalankan perusahaan sejak tahun 1994.Dan terus mengembangkan sayap nya di mining industry dan mining equipment rental dengan pengalaman pengelolaan proyek di hampir seluruh wilayah indonesia ,didukung alat berat dan tenaga profesional terbaik,PT,LMA telah mengantongi Iso 9001:2008 dan OHSAS 18001:2007.Heavy Equipment Rental PT.Lancar Jaya Mandiri Abadi menyediakan penyewaan alat berat dan dump truck untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dalam berbagai proyek seperti konstruksi,tambang ,perkebunan oil dan gas,kehutanan maupun proyek lainnya yang didukung oleh operator dan tenaga mekanik yang handal.

Perusahaan adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Peranan manusia dalam organisasi sebagai pegawai atau karyawan memegang peranan yang menentukan, karena hidup matinya organisasi semata-mata tergantung pada manusia. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pemerintah maupun swasta. Sumber daya manusia (karyawan), pada perusahaan merupakan sumber daya yang harus di evaluasi karena merupakan faktor penting dalam keberhasilan dan

penentu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendukung kemajuan perusahaan, dan sebaliknya jika sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak dikelola dengan baik akan berdampak buruk bagi perusahaan. Sumber daya manusia diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi dan dapat berpartisipasi menjaga kelangsungan kemajuan perusahaan yang sangat ditentukan olehnya.

Menyadari tenaga kerja sebagai manusia yang memiliki berbagai macam tingkah laku dan adanya berbagai kebutuhan memerlukan perhatian yang intensif dari perusahaan. Salah satu upaya dalam mengelola sumber daya manusia yang berkaitan dengan Penempatan Karyawan, Pengembangan Karir serta bagaimana menanamkan budaya organisasi perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu organisasi serta sebesar apapun modal organisasi, karyawan dalam organisasilah yang pada akhirnya yang menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan organisasi tidak tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu organisasi akan menentukan maju atau mundurnya organisasi. Kontribusi karyawan pada organisasi akan menjadi penting, jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar. Sifat-sifat yang ada pada diri karyawan, upaya atau kemauan untuk bekerja, serta berbagai hal yang merupakan dukungan dari organisasi sangat besar artinya bagi keberhasilan kinerja karyawan. Dengan demikian

setiap karyawan perlu mengetahui dengan pasti apa yang menjadi tanggung jawab utamanya, kinerja seperti apa yang harus dicapainya serta dapat mengukur sendiri sesuai indikator keberhasilannya.

Kinerja menunjukkan kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. dengan baik, sesuai dengan yang diprogramkan, tepat waktu, Seorang karyawan selalu tidak bisa mengembangkan karirnya dikarenakan kinerjanya kurang baik, tidak maksimal, dan tidak berkualitas menunjukkan karyawan tersebut berkinerja rendah, ditunjukkan dengan hal-hal seperti kurang sistematis, membutuhkan waktu lama menyelesaikan pekerjaannya, ataupun kualitas hasil kerja seseorang yang rendah. Seorang karyawan yang sering mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan tidak mampu melakukan aktifitas sendiri tanpa melakukannya secara bersama-sama. Kinerja juga diartikan sebagai suatu ikatakan perestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Seseorang karyawan yang mampu menunjukkan prestasi bagus dalam bekerja, dalam arti kata dia mampu mengerjakan setiap tugas yang diberikan dengan baik, sudah barang tentu karyawan tersebut dapat di katakan memiliki kemampuan yang baik.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Sebagaimana pendapat Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pengembangan karir sangat dibutuhkan dan setiap pegawai dalam kehidupan kerjanya, pengembangan karir adalah

serangkaian aktifitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan dan keberhasilan pemenuhan karir seseorang. Pengembangan karir juga dapat membantu pegawai merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan agar pegawai dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Untuk pengembangan karir nya, pegawai di tuntut untuk memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk peningkatan karir seperti berprestasi dalam pekerjaan, keefektifan dan keefisienan dalam bekerja

Dengan demikian kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu sikap dari individu yang bersangkutan dan kelompok terhadap lingkungan kerja mereka dan tentunya terhadap kesediaan bekerja sama dengan orang lain secara menyeluruh sesuai dengan kemampuan atau pengalaman yang mereka punyai untuk kepentingan organisasi.

Selain itu, penempatan karyawan merupakan salah satu hal yang patut dipertimbangkan dalam memberikan dampak pada kinerja seorang karyawan. Penempatan karyawan merupakan proses/penugasan jabatan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru. Penugasan untuk pegawai baru direkrut, tetapi juga melalui promosi, pengalihan, penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, penempatan pegawai ini merupakan usaha menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Hal ini dilakukan dengan jalan menempatkan pegawai pada suatu tempat atau jabatan yang paling sesuai, dengan

penempatan pegawai yang paling tepat, akan meningkatkan semangat kerja pegawai yang bersangkutan, dengan perkataan lain bahwa penempatan dapat juga diartikan sebagai usaha untuk mengisi posisi yang kosong. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menggunakan sumber dari dalam maupun dari luar organisasi, yang masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan.

Selanjutnya, pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan salah satu upaya perusahaan dalam menciptakan dan mengembangkan sumber daya manusia yang unggul. Setiap perusahaan perlu pengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan.

Disamping itu, budaya organisasi merupakan wadah tempat individu bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Erat hubungannya dengan visi misi pendiri organisasi yang pada perkembangannya terus menyesuaikan diri pada kebutuhan zaman. Budaya Organisasi berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, motivator, bagi seluruh staff dan orang-orang yang ada di dalamnya.

Budaya organisasi berkembang dengan berbagai versi mengingat istilah budaya di pinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambah lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama-sama. Budaya Organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai

(Values) Organisasi yang dipahami ,dijwai dan praktikkan oleh organisasi,sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.oleh karena itu,budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dn perilaku manusia yang ada organisasi.

Permasalahan terlihat dalam pelaksanaan target yang rencanakan di mana karyawan tidak dapat melaksanakan secara maksimal. Berbagai permasalahan yang terjadi memperlihatkan tingkat kinerja Karyawan seperti tabel berikut

Tabel 1.1 Rekapitulasi Target &Realisasi Perencanaan Program Kerja,
Perusahaan PT. Lancar Jaya Mandiri Abadi Painan

Produksi	2015	2016	2017	2018	2019
Target	100%	100%	100%	100%	100%
Realisasi	92,05%	91.19%	89,92%	80.33%	93,11%

Sumber: PT. Lancar Jaya Mandiri Abadi Painan

Dari tabel di atas terlihat target dan realisasi perencanaan program kerja di mana penetapan 100% yang diharapkan relisasi yang terjadi pada tahun 2015, hanya 92,05%, dan terjadi lagi penurunan pada tahun 2016 menjadi 91,19%. Selajutnya juga terjadi penurunan pada tahun 2017 menjadi 89,92% begitu juga pada tahun 2018 menjadi 80,33% .dan pada tahun 2019 menjadi 93,11% tercapainya relisasi yang diharapkan mencerminkan terjadinya kenaikan pendapatan kinerja. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan

dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan serta untuk melihat bagaimana perbaikan ataupun pengembangan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja tersebut kearah yang lebih baik. Penilaian kinerja memiliki manfaat bagi karyawan, manfaat bagi penilai, dan manfaat bagi perusahaan.

Penurunan kinerja sebagaimana hal di atas disebabkan berbagai permasalahan yang terjadi memperlihatkan tingkat kinerja Karyawan di mana masih banyak pekerjaan yang diselesaikan tidak tepat waktu, adanya Penempatan Karyawan yang kurang sesuai dengan bidang tugasnya, tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan masih tinggi, Banyak karyawan yang kurang puas terhadap penempatan tugas oleh perusahaan. Masih ada karyawan yang melakukan aktivitas lain dalam jam kerja, Dalam melakukan pekerjaan karyawan masih perlu diawasi oleh atasan, Instruksi atasan masih belum dilaksanakan secara maksimal. Masalah peningkatan Pengembangan Karir, budaya organisasi masih belum diterapkan secara baik oleh karyawan. Masih ada karyawan yang mengeluhkan tingkat pendapatannya. Dalam pengambilan keputusan, pimpinan PT. Lancar Jaya Mandiri Abadi Painan masih ragu-ragu. Karyawan belum secara sadar dan peduli dalam menjalankan tugas. Belum optimalnya kinerja karyawan tersebut disinyalir disebabkan oleh budaya organisasi, penempatan karyawan yang rendah, kepemimpinan serta kurangnya tingkat pengembangan karir dan tanggungjawab.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengetahui dan melakukan penelitian terhadap Perusahaan PT. Lancar Jaya Mandiri abadi Painan.

Adapun judul Penelitiannya adalah “Pengaruh Penempatan Karyawan, Pengembangan Karir, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lancar Jaya Mandiri Abadi Painan”.

1.2 Batasan Masalah

Untuk kepentingan praktisnya penelitian dan lebih terfokus pembahasan, maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti, yaitu pada Penempatan Karyawan, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Lancar Jaya Mandiri Abadi Painan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan Masalah di atas, yang menjadi permasalahan pokok dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah TerdapatPengaruh Penempatan Karyawan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Lancar Jaya Mandiri Abadi Painan?
2. Apakah TerdapatPengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Lancar Jaya Mandiri Abadi Painan?
3. Apakah TerdapatPengaruhBudaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Lancar Jaya Mandiri Abadi Painan?
4. Apakah TerdapatPengaruh Penempatan Karyawan, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Lancar Jaya Mandiri Abadi Painan?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dimaksudkan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Penempatan Karyawan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Lancar Jaya Mandiri Abadi Painan.
2. Pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Lancar Jaya Mandiri Abadi Painan.
3. Pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Lancar Jaya Mandiri Abadi Painan.
4. Pengaruh Penempatan Karyawan, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Lancar Jaya Mandiri Abadi Painan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Diharapkan melalui penelitian ini dapat diterapkan teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.
 - b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama yang akan meneliti di bidang yang sama.
2. Manfaat Praktis

-
- a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan pada PT. Lancar Jaya Mandiri Abadi Painan dalam upaya peningkatan kinerja Karyawan dimasa yang akan datang.
 - b. Diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi karyawan tentunya yang berkenaan dengan kinerja

BAB 2

LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan dengan baik. Artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu.

Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. maka