

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor penting dalam suatu instansi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkannya. Sumber daya manusia juga satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa) (Arrywibowo & Ariani, 2017). Maka dari itu, kelangsungan sebuah instansi tergantung pada kinerja dari sumber daya manusia-nya.

Sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, keahlian serta bekerja secara optimal dapat membantu perkembangan instansi yang menaunginya. Agar kinerja karyawan meningkat dengan baik maka setiap instansi haruslah mempunyai manajemen pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Keberhasilan sebuah instansi juga bisa dilihat melalui prestasi kerja karyawannya. Menurut penelitian [2] prestasi kerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karyawan dengan kinerja kerja yang baik pastilah memiliki prestasi kerja yang baik pula. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian dari [3] yang mendefinisikan

prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan pada kecakapan, pengalaman serta kesungguhan. Melalui pendapat kedua ahli tersebut maka disimpulkanlah bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil yang diperoleh seseorang setelah mampu mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik.

Ada banyak faktor yang mampu mendorong prestasi karyawan, salah satunya adalah penempatan kerja. Di dalam penelitian (Ermiati et al., 2019) dikatakan bahwa penempatan kerja dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaan yang nantinya akan diemban oleh karyawan tersebut. Ketidaksesuaian penempatan kerja akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang selanjutnya juga akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut.

Menurut penelitian (Lubis, 2018) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres merupakan ketegangan yang dialami seseorang dipengaruhi oleh kondisi yang berasal dari dalam dirinya dan juga lingkungan sekitarnya. Stres dapat memberikan pengaruh positif (*eustress*) dan negatif (*distress*) terhadap prestasi kerja karyawan tergantung pada besarnya tingkat stres tersebut. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi mudah marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Lubis, 2018).

Menurut penelitian (Aldi & Susanti, 2019) stres kerja adalah suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapi melebihi kekuatan yang ada pada diri seseorang. Sementara itu, menurut penelitian (Sabrina, 2017) stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat dilihat antara lain melalui sindrom berupa emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa santai, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Selain mempengaruhi kinerja dan prestasi kerja, stres kerja juga dapat memicu lingkungan kerja yang buruk yang tidak hanya dirasakan oleh karyawan yang mengalami stres kerja saja tetapi juga oleh sesama rekan kerja mereka di dalam perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan serta menerapkan aturan-aturan kerja yang tidak memberatkan karyawan.

Pengalaman merupakan kejadian yang sebelumnya pernah terjadi atau dialami seseorang di dalam kehidupannya. Melalui pengalaman seseorang dapat belajar dan meningkatkan kualitas dirinya menjadi jauh lebih baik lagi. Di dalam dunia pekerjaan-pun pengalaman merupakan salah satu faktor penting yang menjadi pertimbangan bagi sebuah perusahaan dalam memilih calon karyawan yang akan bekerja di dalam perusahaan tersebut.

Pengalaman kerja adalah pengalaman yang dimiliki oleh seorang sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya pengalaman bekerja maka karyawan dapat menyelesaikan masalah ataupun persoalan yang ada sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut penelitian (Fahmi & Hariasih, 2017) pengalaman kerja adalah bentuk *softskill* dan *hardskill* yang dimiliki seseorang dan muncul secara bertahap agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tujuan meningkatkan kemampuan yang dimilikinya.

Pengalaman kerja seorang pelamar dapat dijadikan pertimbangan utama saat proses seleksi karena seorang pelamar merupakan calon karyawan yang harus siap bekerja di dalam perusahaan (Lukiyana, 2017). Oleh karena itu, agar seorang karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan perlu untuk meningkatkan kualitas pengalaman kerja dan pengembangan karir yang nantinya juga akan berpengaruh pada prestasi karyawan.

Menurut penelitian (Ikbal & Aprianti, 2020) pengalaman kerja adalah ukuran lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas dari suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Sementara itu, menurut penelitian (Hutama et al., 2016) pengalaman kerja merupakan proses pembentukan atau keterampilan metode suatu pekerjaan bagi karyawan karena keterlibatan karyawan tersebut di dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Penempatan kerja bertujuan untuk menempatkan seseorang pada suatu posisi dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Tepat atau tidaknya seseorang di dalam suatu posisi tergantung dari penempatan kerjanya. Jika penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Menurut penelitian (Sumanti & Mukuan, 2018) penempatan adalah menempatkan seseorang pada posisi atau pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan serta kemampuannya berdasarkan kepada karakteristik-karakteristik pekerjaan yang akan diembannya nanti.

Sementara itu, menurut penelitian (Ermiami et al., 2019) penempatan karyawan adalah kegiatan pengalokasian para karyawan pada posisi tertentu, khususnya terhadap karyawan baru, sedangkan untuk karyawan lama yang telah menduduki suatu jabatan atau pekerjaan maka fungsi penempatannya adalah dengan mempertahankan posisi yang sudah didudukinya atau memindahkannya pada posisi yang lain. Pernyataan ini juga sama seperti penelitian yang dilakukan oleh (Fatra & Magdalena, 2020) yang menyatakan bahwa penempatan adalah proses pengalokasian karyawan baru ataupun lama pada posisi kerja tertentu. Penempatan terbagi atas dua yaitu penempatan karyawan baru yang berasal dari luar instansi dan penugasan karyawan lama pada tempat yang baru.

Dalam penelitian (Ermiami et al., 2019) dikatakan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, artinya jika karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat maka dapat mempengaruhi

tingkat prestasi kerja karyawan tersebut, begitupula sebaliknya apabila karyawan ditempatkan pada posisi yang tidak tepat, maka dapat menurunkan prestasi kerjanya. Pada penelitian (Paat et al., 2016) menyatakan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap prestasi karyawan, yang berarti bahwa terdapat faktor-faktor lain selain penempatan kerja yang lebih mempengaruhi tingkatan prestasi karyawan di dalam suatu perusahaan. Berbanding terbalik dengan dua penelitian tersebut, pada penelitian (Sumanti & Mukuan, 2018) menyatakan bahwa penempatan kerja sama sekali tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi karyawan.

Berdasarkan pemaparan beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat ditangkap bahwa penempatan kerja dan prestasi karyawan dapat dipengaruhi oleh stress kerja dan pengalaman kerja seseorang. Berdasarkan fenomena yang terdapat pada sumber daya manusia yang ada di Koperasi Keluarga Besar Semen Padang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan terkait dengan variabel-variabel yang ada di atas dengan judul penelitian, **“Pengaruh Stres Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Melalui Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis memperoleh beberapa identifikasi masalah pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang sebagai berikut:

1. Rendahnya tingkat prestasi karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.
2. Rendahnya pengalaman kerja bagi beberapa karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.
3. Masih terdapat karyawan yang tidak menyelesaikan tugas sesuai dengan tegat waktu yang telah ditetapkan.
4. Masih terdapat karyawan yang ditempatkan pada posisi kerja yang tidak tepat.
5. Kurangnya sosialisasi kepada karyawan perihal indikator-indikator yang digunakan sebagai penilaian kerja yang sebelumnya telah ditetapkan oleh Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.
6. Kurangnya evaluasi kerja yang dilakukan atasan kepada karyawan sehingga karyawan tidak mengetahui kekurangannya dalam suatu pekerjaan.
7. Rendahnya evaluasi diri karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.
8. Masih terdapat karyawan yang mengerjakan pekerjaan karyawan dari unit lain.
9. Masih kurangnya kegiatan-kegiatan yang dapat membantu meningkatkan kinerja dan prestasi karyawan.
10. Kurangnya pengembangan diri karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk memberikan arahan dan pemahaman yang jelas terhadap permasalahan yang ada pada penelitian ini maka penulis memandang bahwa perlu adanya batasan

terhadap variabel penelitian. Oleh sebab itu, penulis hanya berfokus pada prestasi karyawan (Y), pengaruh stres kerja (X1), pengalaman kerja (X2) dan penempatan kerja (Z) pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah ditetapkan di atas maka penulis dapat menguraikan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap penempatan kerja pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja terhadap penempatan kerja pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap prestasi karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang?
4. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang?
5. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang?
6. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap prestasi karyawan melalui penempatan kerja sebagai variabel intervening pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang?



7. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi karyawan melalui penempatan kerja sebagai variabel intervening pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan jawaban dan sasaran yang ingin dicapai oleh penulis di dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, penulis menjabarkan tujuan dari penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap penempatan kerja pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap penempatan kerja pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap prestasi karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.

6. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap prestasi karyawan melalui penempatan kerja terhadap prestasi karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi karyawan melalui penempatan kerja sebagai variabel intervening pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan  
Sebagai bahan pertimbangan bagi Koperasi Keluarga Besar Semen Padang untuk dapat mengambil kebijakan yang dapat meningkatkan prestasi karyawan agar semakin lebih baik lagi.
2. Bagi peneliti  
Melalui penelitian ini penulis berharap dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya stress kerja, pengalaman kerja, penempatan kerja serta prestasi karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya  
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dan acuan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat dikembangkan secara lebih luas lagi, terutama

mengenai penelitian yang berhubungan dengan stress kerja, pengalaman kerja, penempatan kerja serta prestasi karyawan.