

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam beberapa tahun terakhir kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini, organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi, yang sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya.

Menurut Suwito, Hetty Virgiany (2016) Sumber daya terpenting bagi perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada perusahaan atau organisasi. Karena itu kinerja organisasi baik itu organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah, tidak terlepas dari kinerja individu. Dalam hubungan ini faktor penempatan pegawai/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat memotivasi kerja, meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Faktor pertimbangan yang tepat dalam penempatan seseorang dalam bidang tugas baik penempatan awal, pemindahan maupun promosi menjadi sangat penting dan menarik untuk dipelajari.

Perusahaan yang teliti adalah PT Multi Kimia Inti Pelangi merupakan perusahaan yang telah berdiri sejak 26 tahun lalu, yang terletak tidak jauh dari kawasan MM2100. Perusahaan yang bergerak di bidang produksi bahan-bahan kimia ini dirasa masih kurang memperhatikan struktur organisasi serta kegiatan karyawannya sehari-hari. Pihak perusahaan harusnya bisa lebih peka terhadap semua yang ada di dalam organisasinya, seperti kesejahteraan karyawan, struktur organisasi, serta kondisi lingkungan sekitar.

Penempatan posisi karyawan di dalam PT Multi Kimia Inti Pelangi menurut penulis masih kurang tepat, karena masih ada karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang kemampuan atau keahlian yang dimiliki dan adanya pengisian jabatan struktural yang tidak sesuai dengan kemampuan atau keahlian yang dimiliki. Seperti misalnya, karyawan lulusan sarjana teknik di tempatkan di bagian gudang, karyawan lulusan sarjana industri di tempatkan di bagian pemasaran dan lain-lain. Sehingga kegiatan yang mereka lakukan menjadi kurang efektif dan efisien. Hal itu karena mereka kurang menguasai pekerjaan yang seharusnya di kerjakan oleh karyawan di bidang keahliannya.

Menurut pendapat Hetty (2016) Faktor motivasi yang seharusnya dimiliki oleh setiap karyawan dalam sebuah instansi menjadi masalah yang cukup signifikan di perusahaan ini, karena menurut peneliti masih banyak karyawan yang bekerja kurang maksimal. Hal ini dapat di lihat dari kegiatan mereka sehari-hari, seperti sering datang terlambat, istirahat dan bekerja tidak sesuai waktu yang telah di tentukan, serta masih ada karyawan yang sering tidak hadir dengan berbagai macam alasan. Itu semua karena kurangnya motivasi untuk menyemangati mereka dalam bekerja.

Selanjutnya masalah ini tidak bisa di biarkan begitu saja, karena ini dapat merugikan perusahaan. Penempatan dan Motivasi karyawan merupakan aspek-aspek yang sangat penting bagi tumbuh kembangnya suatu organisasi, karena kedua aspek ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di hasilkan, yang tentunya berpengaruh terhadap hasil produksi dan keuntungan atau kerugian perusahaan. Misalnya dengan penempatan yang tidak tepat, kinerja seseorang tidak akan sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi, atau kurangnya motivasi dapat menimbulkan beberapa akibat seperti dapat menurunnya semangat kerja, prestasi kerja yang berakibat akan menurunkan produktivitas perusahaan atau organisasi itu sendiri.

Berdasarkan penelitian, kedua aspek ini perlu di koreksi dan dikaji ulang lagi, agar pihak perusahaan bisa merevisi atau bahkan merombak ulang struktur organisasi dan mulai memberikan beberapa motivasi kepada

karyawan, seperti pengadaan insentif kehadiran atau prestasi atau yang lainnya.

Setelah meneliti mengenai permasalahan tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Penempatan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Kimia Inti Pelangi”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh secara parsial antara Penempatan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multi Kimia Inti Pelangi.
2. Apakah ada pengaruh secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multi Kimia Inti Pelangi.
3. Apakah ada pengaruh secara simultan antara Penempatan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multi Kimia Inti Pelangi.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh secara parsial antara Penempatan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multi Kimia Inti Pelangi?
2. Bagaimana pengaruh secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multi Kimia Inti Pelangi?
3. Bagaimana pengaruh secara simultan antara Penempatan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multi Kimia Inti Pelangi?

1.4. Batasan Masalah

Ada banyak hal dan permasalahan yang cukup layak untuk diteliti pada suatu perusahaan. Namun karena keterbatasan kemampuan, waktu, serta biaya maka penulis lebih memfokuskan untuk membahas dan meneliti judul di atas variabel penempatan dan motivasi karyawan berpengaruh pada kinerja perusahaan.

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan, maka sudah pasti penelitian ini memiliki tujuan, yaitu :

1. Guna mengetahui pengaruh secara parsial antara Penempatan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multi Kimia Inti Pelangi.
2. Guna mengetahui pengaruh secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada PT. Multi Kimia Inti Pelangi.
3. Guna mengetahui pengaruh secara simultan antara Penempatan dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada PT. Multi Kimia Inti Pelangi.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan yang tidak diperoleh selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia yang didapat melalui perkuliahan.

1.6.2. Bagi Akademik

Merupakan bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi, khususnya mengadakan penelitian masalah SDM serta menjadi referensi penelitian bahasan yang serupa.

1.6.3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan sehingga dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berarti dalam pengambilan keputusan organisasi.

1.7. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini sistematika penulisan yang digunakan adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan mengenai uraian pernyataan yang mendasar untuk judul penelitian, kemudian diperkuat oleh identifikasi masalah yang terjadi pada objek penelitian. Dari identifikasi masalah yang ditemukan di lapangan selanjutnya diuraikan juga mengenai rumusan masalah penelitian yang merupakan keterkaitan dari temuan di lapangan dengan judul yang diajukan. Selanjutnya diuraikan mengenai batasan masalah memfokuskan penelitian ini, dilanjutkan penjelasan tujuan dan manfaat disusunnya penelitian, manfaat penelitian. Kemudian bab ini diakhiri oleh uraian mengenai sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Landasan teori antara lain menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan topik pembahasan, antara lain yaitu manajemen sumber daya manusia, penempatan, motivasi dan kinerja pegawai. Kemudian dilanjutkan dengan penelitian terdahulu dan kerangka konseptual. Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelum yang digunakan penulis sebagai literatur penelitian ini, sedangkan kerangka konseptual merupakan kerangka teoritis yang menjelaskan tentang alur pikir penulis dalam menganalisa variabel yang digunakan beserta indikatornya. Bab ini kemudian ditutup oleh hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari masalah yang diajukan.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian merupakan cara peneliti dalam upaya menjawab masalah yang diajukan dan mencapai tujuan yang ingin dicapai. Bab ini menguraikan tentang objek, lokasi penelitian dan waktu dilaksanakan penelitian, kemudian dilanjutkan dengan pengukuran variabel dan instrumen

penelitian. Bab ini juga menguraikan tentang populasi dan sampel penelitian, dimana populasi merupakan keseluruhan dari objek yang diteliti. Kemudian sampel merupakan bagian dari objek penelitian. Bab ini ditutup dengan metode pengumpulan data dan tehnik analisa data penelitian. Metode pengumpulan data merupakan uraian singkat mengenai cara penulis untuk mengumpulkan data-data yang dibutuhkan untuk melengkapi penelitian ini. Sedangkan tehnik analisa data menguraikan tentang bagaimana cara penulis untuk menjawab masalah yang diajukan dengan menggunakan tehnik analisa statistik dan metode matematika sosial lainnya.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisa dan pembahasan diawali oleh gambaran singkat maupun sejarah organisasi yang menjadi objek penelitian ini. Kemudian dilanjutkan dengan identitas responden, deskripsi jawaban responden berdasarkan variabel yang digunakan. Hasil analisa dan pembahasan hasil analisa penelitian merupakan sub bab penutup dalam bab ini.

BAB V : PENUTUP

Kesimpulan dan saran bab penutup dari penelitian ini yang menguraikan tentang intisari dari hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukan. Kemudian saran merupakan masukan dari hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukan, ditujukan kepada organisasi dalam upaya memberikan masukan terhadap kinerja pegawai melalui penempatan pegawai dan motivasi.