

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk dapat menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap kegiatan operasional perusahaan, faktor terpenting dalam perusahaan adalah mereka yang menduduki jabatan pimpinan serta anggota yang menjadi bagian dari perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam perusahaan. Perusahaan didorong untuk secara cermat menilai kualitas sumber daya manusianya sebagai sarana optimalisasi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi tuntutan zaman. Keberadaan manajemen sumber daya manusia di perusahaan juga sangat penting guna menjaga kelangsungan hidup perusahaan agar terus beroperasi secara efektif dan terus berkembang. Hal ini diperlukan agar perusahaan dapat memenuhi misinya menyediakan kebutuhan karyawannya. Tujuannya adalah untuk mengembangkan efisiensi sumber daya manusia, meningkatkan kualitas tenaga kerja, dan menghasilkan lingkungan di tempat kerja yang harmonis. Oleh karena itu, untuk memenuhi tujuan perusahaan, perusahaan membutuhkan individu yang mempunyai tingkat pengetahuan dan kemampuan tinggi, serta kontribusi yang baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya secara optimal. Jika kinerja pekerja perusahaan memuaskan, sebagaimana ditentukan oleh temuan tinjauan kinerja karyawan tahunan, maka masuk akal untuk menyatakan bahwa bisnis menikmati tingkat keberhasilan yang tinggi.

Menurut Mangkunegara (2000), kinerja adalah konsekuensi kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh pegawai dalam melakukan tugas berdasarkan tanggung jawab yang telah dilimpahkan kepada pegawai tersebut. Untuk memastikan bahwa kinerja karyawan tetap terjaga, organisasi harus memberikan dukungan kepada karyawan baik dalam aktivitas yang mereka lakukan maupun lingkungan di mana mereka melakukannya. Dalam pendekatan ini, dimungkinkan untuk menanamkan rasa loyalitas pada karyawan terhadap perusahaan.

Kinerja suatu organisasi dapat maksimal apabila didukung oleh karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Agar berhasil merekrut karyawan yang sangat baik untuk perusahaan, proses penempatan kerja karyawan merupakan langkah penting dalam menemukan karyawan yang berkompeten untuk posisi jabatan yang tepat (Yuniarsih dan Suwatno, 2013). Untuk menempatkan orang dengan benar, seseorang harus melakukan lebih dari sekedar menempatkan mereka namun juga harus membandingkan keterampilan dan pengalaman mereka dengan persyaratan posisi atau pekerjaan yang sedang mereka pertimbangkan karena pengaruhnya dapat langsung dirasakan dalam hal keberlangsungan proses bisnis. Proses bisnis akan berjalan dengan maksimal apabila ada hubungan yang baik antar bagian, tentunya didukung oleh kompetensi masing-masing karyawan pada bagian tersebut. Suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Namun dalam hal pelaksanaannya peneliti melihat bahwa terdapat sistem penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai, seperti contoh menempatkan karyawan dalam satu bagian dimana karyawan tersebut belum memiliki pengalaman dalam bidang tersebut atau menempatkan karyawan tidak pada latar belakang pendidikan nya. (*background*).

Kinerja instansi dapat dipengaruhi tidak hanya oleh proses penempatan kerja, tetapi juga oleh suasana kerja kantor dan orang-orang yang bekerja di sana. Menurut (Supardi, 2003) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan hal lainnya yang dapat meningkatkan semangat untuk bekerja. Pengaturan di mana karyawan diharapkan untuk melakukan tugas mereka merupakan pertimbangan penting untuk bisnis apa pun. Berdasarkan pengamatan peneliti berkaitan dengan lingkungan kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Marunda terdapat beberapa permasalahan seperti fasilitas yang disediakan oleh perusahaan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam bekerja seperti komputer berspesifikasi tinggi sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya sering mengalami gangguan akibat lamanya komputer dalam

mengolah data. Juga terdapat permasalahan pada ruangan kerja yang terkadang terjadi kebisingan, kurangnya sirkulasi udara didalam ruangan dan penumpukan berkas di setiap ruangan yang mengakibatkan kurangnya fokus kerja karyawan. Peneliti juga melihat terdapat kebosanan yang dirasakan oleh karyawan saat melakukan pekerjaan di kantor yang mengakibatkan kurangnya produktivitas karyawan dalam bekerja.

Suasana kerja juga berdampak langsung pada individu yang bertanggung jawab dalam menjalankan proses manufaktur. Karyawan dapat merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan dengan kualitas yang lebih tinggi ketika lingkungan kerja kondusif untuk produktivitas. Ketika seorang karyawan puas dengan pengaturan di mana dia melakukan pekerjaan mereka, mereka lebih mampu melaksanakan tugas mereka dengan santai dan lebih optimal dengan memaksimalkan efisiensi jam kerja yang dihabiskan. Di sisi lain, jika suasana kerja tidak memuaskan, maka akan menurunkan kinerja instansi.

Selain penempatan karyawan dan lingkungan kerja, terdapat variabel yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai yaitu prestasi kerja karyawan. Tinjauan prestasi kerja karyawan perlu dilakukan setiap perusahaan untuk memastikan pencapaian masing-masing karyawan. Apakah prestasi tersebut menggambarkan baik, cukup atau kurang. Dengan melaksanakan penilaian berarti karyawan mendapat perhatian dari pimpinan, sehingga akan mendorong mereka untuk lebih giat bekerja Perusahaan melakukan penilaian kinerja setiap 6 (enam) bulan sekali. Evaluasi dilakukan dengan mengacu pada kontrak kerja antara pekerja dan atasan masing-masing. *Key Performance Indicator* yang disepakati didasarkan pada KPI yang tertuang dalam kontrak manajemen yang telah dibuat oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja, Suasana Kerja, Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Instansi pada PT PLN (Persero) UP3 Marunda”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berikut ini adalah identifikasi masalah yang dapat penulis buat, berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya :

1. Apakah penempatan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja instansi pada PT PLN (Persero) UP3 Marunda?
2. Apakah suasana kerja berpengaruh terhadap kinerja instansi pada PT PLN (Persero) UP3 Marunda?
3. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja instansi pada PT PLN (Persero) UP3 Marunda?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini. Tujuan ini didasarkan pada rumusan permasalahan sebelumnya :

1. Untuk mengetahui apakah penempatan kerja berdampak pada kinerja instansi PT PLN (Persero) UP3 Marunda.
2. Untuk mengetahui apakah suasana kerja berdampak pada kinerja instansi PT PLN (Persero) UP3 Marunda.
3. Untuk mengetahui dampak prestasi kerja terhadap kinerja instansi pada PT PLN (Persero) UP3 Marunda.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan oleh penulis sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Perluasan pengetahuan yang ada dan pertumbuhan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia diprediksi dari temuan penelitian ini sehubungan dengan penempatan kerja, suasana kerja dan prestasi kerja. Peneliti juga dapat menggunakan penelitian ini sebagai tolak ukur untuk penelitian selanjutnya dan sebagai referensi untuk dijadikan bahan perbandingan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hal ini dimaksudkan agar temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan diperhitungkan saat bekerja untuk meningkatkan efisiensi yang lebih baik. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan contoh atau *role model* bagi UP3 lain di wilayah UID Jakarta Raya maupun UP3 lain diluar UID Jakarta Raya.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang disajikan sebelumnya, penting untuk menetapkan batasan masalah yang berbeda untuk mengkaji suatu masalah. Karena itu, dalam penelitian ini penulis membatasi pada :

1. Hanya komponen kinerja instansi yang berkaitan dengan penempatan kerja, suasana kerja, dan prestasi kerja yang dipertimbangkan dalam penelitian ini.
2. Data yang digunakan adalah data pegawai periode tahun 2018 – 2020.
3. PT PLN (Persero) UP3 Marunda sebagai lokasi penelitian untuk penelitian ini

1.6 Sistematika Penulisan

Penulis menyajikan sistematika untuk memudahkan pembaca dalam memahaminya

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini mengupas tentang latar belakang, rumusan masalah, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai topik penelitian yang telah dilakukan sebelumnya serta model konseptual yang telah dikembangkan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas desain penelitian, tahapan penelitian, model konsep penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang profil perusahaan, responden dalam obyek penelitian, hasil analisis data dan pembahasan analisis.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil analisis penelitian serta implikasi manajerial.

