

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang paling menentukan dalam perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi pilar penyangga utama sekaligus roda perusahaan dalam mewujudkan visi-misi dan tujuan perusahaan. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia (SDM) harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi kemajuan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Perkembangan perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Karyawan atau pegawai sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi ataupun produk jasa. Produktivitas karyawan atau pegawai tersebut saat ini menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan. salah satu bentuk paling efisien untuk menunjang kinerja karyawan adalah melalui motivasi.

PT. Srikandi Diamond Motors adalah salah satu *dealer* resmi dari PT. Krama Yudha Tiga Berlian Motors yang merupakan ATPM (Agen Tunggal Pemegang Merk) dari merk dagang kendaraan Mitsubishi yang berpusat di Jepang dan bergerak di bidang otomotif. PT. Srikandi Diamond Motors terletak Jl. Raya Bekasi KM. 25 Ujung Menteng Cakung – Jakarta Timur. PT Srikandi Diamond Motors menyadari bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja tidak hanya didapatkan dari atasan, namun dapat juga dari diri sendiri yang merasa nyaman dalam

bekerja. Dengan pemberian motivasi yang tepat diharapkan karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih baik dan giat untuk mencapai tujuan perusahaan. PT Srikandi Diamond Motors mendorong karyawannya agar memiliki motivasi dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan *reward*, kenaikan gaji, tunjangan dan promosi kerja kepada karyawan yang memenuhi target bahkan melampaui target yang ditetapkan. Tidak hanya *reward*, kenaikan gaji, tunjangan dan promosi kerja saja yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan motivasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah penempatan kerja karyawan.

Penempatan merupakan kegiatan memutuskan dan menempatkan orang-orang berkompeten sesuai bidangnya masing-masing. Penempatan yang dilakukan harus sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Kegiatan penempatan kerja karyawan pada PT. Srikandi Diamond Motors dimulai setelah perusahaan melaksanakan kegiatan penarikan dan seleksi, yaitu pada saat seorang calon karyawan dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasi. ketepatan dalam menempatkan karyawan dapat membangkitkan semangat dan motivasi kerja karyawan.

Namun dalam prakteknya proses penempatan kerja karyawan pada PT. Srikandi Diamond Motors belum efektif. Seperti, penempatan kerja karyawan yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian dan pengetahuan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Penempatan Karyawan

No	Tugas	Ideal	Kondisi yang Ada	Hasil yang Dicapai
1	Manajer	S2/S1 Teknik Mesin, Teknik Industri	D3 Manajemen, SMA	Tidak Optimal
2	Sales	D3/SMK Ekonomi, Manajemen	D3 Manajemen	Optimal
3	Forntmant	S1/D3 Teknik Mesin	SMA	Tidak Optimal
4	Bengkel	S1/D3/SMK Mesin	SMK Mesin	Cukup Optimal
5	Administrasi	S1/D3 Ekonomi, Akuntansi	D3 Ekonomi	Cukup Optimal

Sumber : PT. Srikandi Diamond Motors

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa penempatan karyawan pada struktur organisasi dan tata kerja yang belum sesuai dengan pendidikan, keahlian dan pengetahuan setiap karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya penempatan karyawan yang berpendidikan SMA pada jabatan yang tinggi hanya dikarenakan masa kerjanya yang lebih lama dari karyawan lainnya.

Selain penempatan kerja karyawan, faktor lain yang mempengaruhi motivasi karyawan adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila karyawan diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki maka dampak dari kelebihan beban kerja akan berpengaruh terhadap menurunnya minat atau motivasi karyawan. Pemberian beban kerja pada PT. Srikandi Diamond motor saat ini belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, misalnya karyawan bagian Administrasi melakukan pendataan terhadap konsumen yang melakukan *service* pada perusahaan yang seharusnya merupakan pekerjaan dari bagian fornt man, sehingga menyebabkan karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai jadwal yang ditentukan dan sering terjadi penundaan pekerjaan.

Ketidaksesuaian penempatan posisi karyawan dengan beban kerja yang ada menyebabkan kurangnya antusias dan kurangnya motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga memengaruhi kinerja karyawan dan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SRIKANDI DIAMOND MOTORS DI JAKARTA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Srikandi Diamond Motors di Jakarta ?
- b. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Srikandi Diamond Motors di Jakarta?
- c. Apakah penempatan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Srikandi Diamond Motors di Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Srikandi Diamond Motors di Jakarta.
- b. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Srikandi Diamond Motors di Jakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Srikandi Diamond Motors di Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan, Sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dimasa yang akan datang serta sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan-keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di masa yang akan datang.
- b. Bagi Pembaca, agar dapat dijadikan literatur dalam melakukan penelitian yang sejenis khususnya tentang penempatan kerja dan beban kerja.
- c. Bagi penulis, berguna untuk menambah wawasan ilmu dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
- d. Bagi Universitas Bhayangkara, sebagai tambahan literatur kepustakaan universitas di bidang penelitian tentang penempatan kerja dan beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Pembahasan Penelitian ini hanya sebatas pada pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Srikandi Diamond Motors di Jakarta.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan penentuan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi obyek penelitian, analisis data, serta interpretasi hasil.

BAB V : KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan juga mengenai keterbatasan serta saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti hal yang sama.