

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan ilmu pengetahuan yang semakin pesat terutama dalam bidang teknologi telah mengakibatkan menurunnya prosentase penggunaan tenaga manusia dalam bidang industri dan perkantoran. Walaupun demikian tenaga manusia tetap memegang peranan yang penting karena betapapun sempurnanya peralatan kerja, tanpa adanya tenaga manusia peralatan tersebut tidak ada artinya.

Pegawai sebagai sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam suatu perusahaan memiliki peran yang sangat sentral dan strategis yaitu sebagai perencanaan (*planner*) dari sistem usaha dan aktivitas, pelaksana (*executor*) dari rencana aktivitas, pengarah dan pengendali (*controller*) kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati sebelumnya, pengevaluasi, pemberdayaan (*empowerment*) SDM organisasi dan masih banyak lagi.

Suatu kegiatan usaha baik yang dilakukan secara perorangan maupun kelompok pasti memiliki tujuan. Begitu pula halnya dengan perusahaan. Adapun tujuan perusahaan adalah untuk mencari keuntungan. Sehubungan dengan hal itu maka agar dapat mencapai tujuan setiap perusahaan membutuhkan pegawai-pegawai yang mempunyai kinerja tinggi.

Hasil akhirnya yang dicapai pegawai menunjukkan kemampuan dan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Seorang

pegawai yang kompeten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan, sesuai dengan wewenang dan tujuan yang akan dicapai oleh organisasi/perusahaan, menandakan bahwa pegawai tersebut memiliki kinerja yang tinggi.

Untuk meningkatkan kinerja bukanlah suatu hal yang mudah. Pegawai adalah makhluk hidup yang mempunyai sifat heterogen (berbeda antara yang satu dengan yang lain) dan dinamis (mudah berubah) yang menyebabkan mereka tidak mudah untuk dikuasai serta diatur sepenuhnya oleh perusahaan. Sehingga ada kalanya kinerja pada pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Dalam kenyataannya, usaha untuk meningkatkan kinerja pada pegawai sangat sulit untuk dilakukan. Berbagai hambatan atau permasalahan menghalangi tercapainya peningkatan kinerja tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada pegawai, antara lain pemberian kompensasi, lingkungan kerja, kesempatan promosi jabatan, komitmen pegawai, motivasi, disiplin kerja pegawai dan penempatan pegawai.

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja adalah pemberian kompensasi. Kompensasi atau sistem upah sangat besar pengaruhnya pada kinerja, karena upah yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja yang secara langsung berpengaruh pada peningkatan dan pemaksimalan kinerja dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan beban kerja juga dapat memberikan suasana kerja yang penuh semangat, bergairah dan bertanggung jawab.

Apabila pegawai mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan beban kerjanya maka pegawai akan termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang optimal kepada perusahaan. Tetapi pada kenyataannya, banyak pegawai tidak dapat menunjukkan kinerja yang optimal karena perusahaan tidak memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang mereka tanggung.

Kesempatan promosi jabatan yang diberikan perusahaan juga dapat mempengaruhi kinerja. Promosi memberikan peranan penting bagi setiap pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan oleh pegawai. Karena dengan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi.

Adanya kesempatan untuk dipromosikan bagi setiap pegawai yang berdasarkan asas keadilan dan objektivitas akan mendorong pegawai bekerja lebih giat. Dengan adanya promosi jabatan, berarti perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan segala kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya dalam bekerja dan juga sebagai tantangan bagi pegawai untuk memegang tanggung jawab dan wewenang yang berbeda dari jabatan sebelumnya. Tetapi, pada kenyataannya kesempatan promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan terkadang amat kurang. Hal ini tentunya dapat menurunkan semangat kerja pegawai dan akibatnya kinerja pada pegawai akan terus menurun.

Salah satu faktor internal yang juga sangat mempengaruhi kinerja adalah komitmen. Pegawai yang berkomitmen kepada perusahaan akan

merasa memiliki perusahaan sehingga pegawai tersebut mau memberikan perhatian dan dukungannya demi pencapaian tujuan perusahaan dan tidak ingin meninggalkan perusahaan. Tetapi pada kenyataannya, komitmen pegawai terhadap perusahaan masih sangat rendah sehingga semangat kerjanya pun rendah. Hal ini tentunya akan berdampak pada rendahnya kinerja.

Kinerja dapat juga dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya.

Motivasi dibedakan menjadi dua macam, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal adalah motivasi yang berasal dari diri sendiri, misalnya ambisi untuk maju dalam pekerjaan. Sedangkan motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar, antara lain adanya pemberian kompensasi dari perusahaan bagi pegawai yang menghasilkan kinerja yang tinggi.

Seorang pegawai akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan akhirnya menghasilkan kinerja yang tinggi apabila memiliki motivasi kerja. Namun kenyataannya, yang terjadi pada masa sekarang ini adalah banyak pegawai yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja, sehingga mengakibatkan kinerja mereka menjadi rendah.

Faktor yang sangat penting yang dapat meningkatkan kinerja adalah faktor penempatan pegawai. Kinerja dapat meningkat apabila seseorang bekerja sesuai dengan tempat yang tepat dan juga sesuai dengan pengetahuan,

kemampuan, keterampilan, dan minat yang dimilikinya. Karena tanpa adanya kecocokan yang baik antara pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan minat pegawai dengan tuntutan pekerjaannya, kemungkinan kinerja akan lebih rendah. Penempatan pegawai yang tepat diarahkan untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Penempatan pegawai yang tepat, merupakan harapan para pegawai. Dengan demikian pegawai yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Akibatnya pegawai memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi sehingga berdampak positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuan.

Penempatan pegawai harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditetapkan serta berpedoman kepada prinsip penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat.

Penempatan yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan semangat kerja yang tinggi bagi seseorang dalam mengerjakan pekerjaan itu. Jadi penempatan pegawai yang tepat merupakan salah kunci untuk memperoleh kinerja yang optimal dari setiap pegawai, moral kerjanya, baik kreatifitas dan prakarsanya akan berkembang. Tetapi sering kali yang terjadi, perusahaan tidak menempatkan pegawainya pada posisi yang tepat sehingga pegawai tidak dapat memperoleh kinerja yang optimal.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga mempengaruhi bekerjanya pegawai di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai, meliputi fasilitas kantor, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan tentang keamanan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman, tenang, semangat dan dapat berkonsentrasi penuh dalam pekerjaannya. Sehingga pegawai akan menghasilkan kinerja yang optimal. Tetapi, sering kali perusahaan kurang memperhatikan lingkungan kerja bagi pegawainya, padahal lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menyebabkan pegawai merasa terganggu saat bekerja. Jika kondisi ini dibiarkan terus menerus, maka kinerja pegawai akan terus menurun.

PT. Bangun Karya Indah adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pelaksana konstruksi. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang tersebut, diperlukan pegawai yang memiliki keahlian dan kemampuan dibidangnya.

Permasalahan yang timbul adalah dalam pelaksanaan pekerjaan banyak pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan kecakapan jabatan yang akan mengakibatkan pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak terhadap penurunan produktifitas yang mempengaruhi terhadap kinerja pada pegawai. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan memerlukan manajemen yang baik yang memiliki perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan terhadap sumber daya manusianya dengan melakukan penempatan terhadap pegawai sesuai dengan

kemampuan yang dimiliki pegawainya. Dengan penempatan yang sesuai pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang berdampak terhadap kemajuan perusahaan karena produktifitas pegawai yang meningkat.

Untuk mendapatkan hasil kerja yang tinggi pada karyawannya tidaklah mudah, banyak faktor yang mempengaruhinya antara lain terciptanya lingkungan kerja yang baik. PT. Bangun Karya Indah berusaha menciptakan lingkungan kerja yang baik dan harmonis baik dari lingkungan kerja fisik dengan memperhatikan suhu/temperature udara, penerangan, warna dari ruang kerja dan sebagainya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, yaitu :

1. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada pegawai
2. Kurangnya kesempatan promosi yang diberikan perusahaan kepada pegawainya
3. Rendahnya komitmen pegawai terhadap perusahaan
4. Rendahnya motivasi kerja pegawai
5. Kurang sesuainya penempatan pegawai, sehingga menyebabkan rendahnya kinerja
6. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, sehingga menyebabkan kinerja menjadi rendah

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi diatas ternyata bahwa masalah kinerja pegawai menyangkut aspek, dimensi, faktor-faktor permasalahan yang luas dan kompleks sifatnya. Karena keterbatasan peneliti dalam waktu dan dana yang mungkin mampu dikerahkan untuk maksud pemecahan keseluruhan masalah itu, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “Pengaruh Penempatan Pegawai dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja”. Peneliti juga membatasi masalah lingkungan kerja fisik karena setelah peneliti melakukan observasi ke perusahaan tersebut yang terjadi masalah hanya lingkungan kerja fisik. Peneliti juga membatasi masalah kesesuaian penempatan pegawai.

D. Perumusan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah dikemukakan di atas maka masalah ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara penempatan pegawai dengan kinerja?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja dengan kinerja?
3. Apakah terdapat pengaruh antara penempatan pegawai dan lingkungan kerja dengan kinerja?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian nanti diharapkan akan memberikan manfaat untuk :

1. Bagi peneliti, sebagai pengalaman dalam melakukan penelitian dan juga untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang penempatan pegawai dan lingkungan kerja dengan kinerja.
2. Bagi perusahaan, yaitu sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam menempatkan pegawai dan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja.
3. Bagi mahasiswa semoga dapat berguna untuk menambah pengetahuan tentang penempatan pegawai dan lingkungan kerja dengan kinerja.
4. Bagi masyarakat semoga penelitian ini dapat menambah wawasan masyarakat tentang pentingnya penempatan pegawai dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja.