

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Saat ini pertumbuhan ekonomi serta kemajuan teknologi begitu cepat, hal ini merupakan tantangan yang besar bagi perusahaan untuk berkembang bahkan hanya untuk bertahan sekalipun. Perusahaan tidak akan bisa melepaskan diri dari peranan globalisasi yang melanda dunia dengan semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan. Globalisasi ini menyebabkan kehidupan manusia lebih dinamis, penuh tantangan, cepat berubah dan bahkan penuh ketidakpastian. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang dapat mengatasi situasi, mengantisipasi perkembangan berdasarkan ilmu pengetahuan dan tidak tenggelam dalam perubahan. Faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus di kelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting karena hanya dengan kinerja yang baik perusahaan akan berkembang. (<https://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>)

Menurut Firda (2015 : 618) Kinerja karyawan (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan. Wilson Bangun (2012, p.231), menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang

disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang terjadi pada suatu perusahaan memiliki dampak yang positif ataupun negatif dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik dan demikian sebaliknya.

Jika kinerja karyawan dalam suatu perusahaan baik akan dapat memaksimalkan hasil pencapaian sesuai yang yang ditetapkan oleh perusahaan, peningkatan nilai perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan. Akan tetapi, jika kinerja karyawan tidak baik akan pula berdampak pada perusahaan seperti terhambatnya produktivitas perusahaan, terhambatnya sistem penempatan kerja dalam perusahaan yang mengakibatkan koordinasi tidak berjalan dengan baik serta terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Pada penelitian ini, penulis akan meneliti pada perusahaan, adapun profile perusahaannya sebagai berikut. Perusahaan PT. Perdana Adhi Lestari yang sudah berdiri sejak tahun 1997 di Provinsi Lampung yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta No. 100 Kel. Tanjung Baru – Kec. Sukabumi. PT. Perdana Adhi Lestari sebagai pengembangan dari unit usaha distribusi produk-

produk konsumen yang mendistribusikan produk *food and non food*, dan memiliki 59 karyawan. Saat ini PT. Perdana Adhi Lestari telah memiliki dua unit gudang dan satu kantor pusat di Kota Bandar Lampung, satu gudang dan kantor cabang di wilayah Metro, dan dua titik stok di beberapa kabupaten untuk melayani hampir 5.000 outlet retail terdaftar dan 100 outlet modern di seluruh wilayah Provinsi Lampung. PT. Perdana Adhi Lestari Bekerja mulai dari hari senin sampai dengan hari sabtu, untuk hari Senin sampai sabtu dimulai pada pukul 07:30 sampai 16:30 WIB untuk hari minggu tidak beroperasi dan hari minggu dimulai dari pukul 08:00 sampai dengan pukul 16:00 dan untuk pekerja hari minggu biasanya dilakukan disaat pengiriman barang ke outlet- outlet saja.

Perusahaan PT. Perdana Adhi Lestari menuntut karyawan dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan akan tetapi masih cenderung banyak target kinerja karyawan yang belum tercapai secara efektif dan efisien. Adapun beberapa masalah indikator kinerja karyawan PT. Perdana Adhi Lestari yang didapat dari hasil survey dan wawancara yang dilakukan terhadap manajer HRD dan beberapa karyawan pada PT. Perdana Adhi Lestari. Tanggung jawab, adanya rasa tanggung jawab pada diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. dimana tanggung jawab karyawan masih kurang karena dalam penyelesaian pekerjaan dan tidak bisa selesai secara tepat waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan hal ini diakibatkan kurangnya pendekatan dan dorongan semangat yang diberikan pimpinan terhadap karyawan nya. Keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan, dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan dapat diandalkan. Inisiatif, kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan atau semua tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas pokok, dimana masih adanya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan sehingga hasil kerja kurang efektif, kurangnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan belum terlihat dan banyak

karyawan yang tidak berani dalam mengambil resiko dalam memutuskan langkah menyelesaikan pekerjaan agar pekerjaan bisa diselesaikan dengan tepat waktu. Mutu pekerjaan, yaitu kuantitas maupun kualitas hasil kerja yang dapat dihasilkan karyawan tersebut sesuai dari uraian pekerjaannya, akan tetapi dimana karyawan yang masih sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan tidak bekerja secara maksimal hal ini dipicu dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Kerja sama, kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik karyawan dapat diandalkan, namun dimana kerjasama karyawan yang masih kurang dalam menyelesaikan pekerjaannya hal ini di sebabkan gab antara karyawan senior dan dan karyawan baru. Jika hal ini terus menerus tidak di cepat ditanggapi oleh pihak perusahaan hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja karyawan Perusahaan PT. Perdana Adhi Lestari karena adanya sanksi yang diberikan jika target yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT. Perdana Adhi Lestari.

Berikut adalah kriteria penilaian kinerja Karyawan PT. Perdana Adhi Lestari 2019:

Tabel 1.1
Standar Penilaian Karyawan PT. Perdana Adhi Lestari.

No	ASPEK	HURUF MUTU	BOBOT	KETERANGAN
1	Orientasi Pelayanan	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
2	Integritas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
3	Komitmen	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
4	Disiplin	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
5	Kerjasama	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
6	Tanggung jawab	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk

Sumber: PT. Perdana Adhi Lestari 2020

Tabel 1.1 adalah standar penilaian kinerja karyawan pada PT. Perdana Adhi Lestari dimana dijelaskan untuk penilaian kerja positif dimulai dari angka 71-100 dalam kriteria hasil pencapaian positif berikut terdapat aspek-aspek yang dijadikan sebagai kriteria penilaian kinerja yaitu, aspek orientasi pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama dan aspek Tanggung jawab.

Berikut data penilaian kinerja Karyawan PT. Perdana Adhi Lestari 2019:

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan Fungsional PT. Perdana Adhi Lestari 2019:

No	Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata Presentase	Kategori
		Tahun	Tahun
		2019	2019
1	Orientasi Pelanan	75,9	C
2	Integritas	82,2	B
3	Komitmen	84,5	B
4	Disiplin	75,1	C
5	Kerjasama	79,3	C
6	Tanggung Jawab	77,4	C
Total Rata-rat		79,11	C

Sumber : Data PT. Perdana Adhi Lestari 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuatif yang cenderung mengalami penurunan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun. PT. Perdana Adhi Lestari pada tahun 2019 penilaian, Orientasi Pelasayan, Disiplin, Kerjasama serta Tanjung Jawab masih di bawah standar yang telah di tetapkan oleh PT. Perdana Adhi Lestari yaitu di tingkat cukup. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh PT. Perdana Adhi Lestari itu sendiri. Dari hasil tersebut penilaian kinerja karyawan: Orientasi Pelayanan 75,9%, seperti dalam melayani konsumen masih adanya karyawan yang belum memenuhi kriteria yang telah dianjurkan.

Disiplin 75,1% masih adanya karyawan yang tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak jelas. Kerjasama 79,3% kerja sama kurang efektif dalam

menyelesaikan pekerjaan baik antara karyawan satu maupun dengan karyawan dibidang lainnya dan Tangung jawab 77,4% masih adanya karyawan yang menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaannya, di kategorikan cukup yang disebabkan karena penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, sesuai dengan keahlian atau di bidangnya dan lingkungan kerja yang kurang nyaman, kurangnya pendekatan antar karyawan, maupun dengan atasan, karyawan mendapatkan tugas tambahan untuk menaungi beberapa bagian diluar jam kerja dan kurangnya perekrutan karyawan. Hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja karyawan Perusahaan PT. Perdana Adhi Lestari, karena adanya sanksi yang diberikan jika target yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT. Perdana Adhi Lestari.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah penempatan kerja. Rivai, (2015. p,156) atau dengan kata lain penempatan adalah penugasan seorang pekerja pada suatu jabatan atau unit kerja dilingkungan suatu perusahaan. Mathis & Jackson Nugraha dkk (2017 : 190) Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Dapat disimpulkan penempatan merupakan proses menempatkan posisi atau jabatan secara tepat.

Berdasarkan hasil survey dan wawancara yang dilakukan peneliti ke perusahaan pada PT. Perdana Adhi Lestari terhadap beberapa karyawan dan manajer bagian HRD. Adapun fenomena dan beberapa indikator penempatan kerja. Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar, dan memecahkan masalah, namun hal yang terjadi masih banyaknya karyawan yang memiliki minimnya kemampuan dalam menyelesaikan tugas/atau pekerjaan hal ini disebabkan sebagian besar minimnya pengalaman kerja karyawan dan hal ini di

akibatkan penempatan kerja yang tidak sesuai dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya masih minim karena bukan dibidangnya. Kecakapan merupakan kecakapan yang diperlukan semua orang, baik mereka yang bekerja, belum bekerja, tidak bekerja maupun mereka yang masih menempuh pendidikan, namun masih banyaknya karyawan yang kurang berkomunikasi dan susah beradaptasi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya di lingkungan pekerjaannya, dan pendidikan yang belum memadai seperti standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Keahlian kemahiran atau kepandaian dalam sesuatu bidang kepakaran, akan tetapi di mana karyawan yang masih banyaknya memiliki minimnya keahlian dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dibidangnya terutama dalam pengoperasian alat kerja hal ini diakibatkan di mana kurang kesadaran dari karyawan dalam memahami pekerjaannya. Penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya.

Selain faktor penempatan kerja terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi tinggi atau rendahnya hasil kinerja karyawan pada sebuah organisasi, yaitu faktor Lingkungan Kerja. Menurut Sutrisno Sedarmayati Hafidzi dkk (2019 : 120) Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan pendukung keberhasilan pelaksanaan kerja, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin baik pula hasil pekerjaan yang akan diraih karyawan. Lingkungan kerja meliputi adanya rekan kerja yang mendukung, kondisi ruangan kerja yang baik dan perlengkapan kerja yang cukup. Yulianthini dkk (2016 : 201) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu

pekerjaan, kebersihan, pencayahaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar karyawan.

Berdasarkan hasil pemaparan dan pra survey yang dilakukan terhadap, lingkungan kerja yang ada pada PT. Perdana Adhi Lestari. Adapun beberapa indikator lingkungan kerja pada PT. Perdana Adhi Lestari yaitu: Penerangan. Dilihat dari Intensitas cahaya yang dapat membantu karyawan dalam memperlancar aktivitas kerjanya, dimana hal yang terjadi karyawan merasa penerangan tempat bekerja kurang memadai di akibatkan karna lampu yang ada sedikit. Keamanan kerja dapat lihat dari persentase keamanan ditempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja, dalam hal ini masih adanya karyawan yang masih mengeluh kan tentang keamanan kerja dimana keaman kerja yang di dapat belom seperti apa yang diharapkan oleh karyawan.

Kondisi Kerja, dilihat dari pengaturan ruang kerja agar memudahkan karyawan berinteraksi sosial dengan karyawan lain, dalam hal ini dimana kondiisi pekerjaan yang ada membuat karyawan mengeluh karna untuk berinteraksi dengan karyawan lain nyapun terbatas oleh rung lingkunp tempat pekerjaan. Hubungan antara karyawan dan pimpinan. Interaksi yang baik antara karyawan dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik ditempat kerja, dimana kurang terjalinnya hubungan yang baik dan diakibat dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman hubungan kerja yang kurang baik seperti kurangnya motivasi pimpinan terhadap karyawan nya dan kurangnya kerja sama antara individual dan kelompok rekan sekerja sehingga hal yang sering terjadi distribusi komunikasi penyampaian pesan yang kurang akurat. Penggunaan warna dapat dilihat dari Penggunaan warna yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan membuat karyawan menjadi betah di kantor, dimana hal yang terjadi warna yang ada diperusahaan membuat karyawan kurang nyaman diakibatkan warna cat yang ada sudah mulai memudar, dan warna di dalam ruangan domina sudah tidak memadai. Sebagai indikasi kurang baiknya lingkungan

kerja di PT. Perdana Adhi Lestari terlihat adapun kondisi ini dapat menjadi indikasi kurang baiknya lingkungan kerja yang ada pada PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung.

Penelitian ini didasarkan pada ditemukan kesenjangan penelitian. Pandowo (2019 : 155) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini berbanding beda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kawet dkk (2017 : 197) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul **“PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERDANA ADHI LESTARI”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalahnya adalah :

1. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Perdana Adhi Lestari ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Perdana Adhi Lestari ?
3. Apakah Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Perdana Adhi Lestari?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan Perusahaan PT. Perdana Adhi Lestari.

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Penempatan Kerja , Lingkungan Kerja , dan Kinerja karyawan PT. Perdana Adhi Lestari.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah di jalan Jl. Soekarno Hatta No. 100 Kel. Tanjung Baru – Kec. Sukabumi.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan November 2019 sampai dengan Februari 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Penempatan Kerja Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Perdana Adhi Lestari.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Perdana Adhi Lestari.
3. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Perdana Adhi Lestari.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan Kinerja karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

1. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
2. Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi Ekonomi Manajemen.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Perdana Adhi Lestari.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Perusahaan PT. Perdana Adhi Lestari.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Perusahaan PT. Perdana Adhi Lestari.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Perusahaan PT. Perdana Adhi Lestari.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya .

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN