

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting dimana sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan organisasi, karena peranan sumberdaya manusia di dalam perusahaan sangat penting, maka sumber daya tersebut harus mendapat pengelolaan yang baik dari perusahaan. Pengelolaan tersebut meliputi rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan, aktivitas ini mempunyai peran penting dalam kesuksesan perusahaan, karena aktivitas ini dapat menunjukkan kemampuan perusahaan untuk dapat bertahan, beradaptasi, dan berkembang di tengah persaingan yang ketat.

Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukan lamaran nya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari pelamar yang ada.

Berikut ini adalah Tabel 1.1 data rekrutmen karyawan di PT. Helie Furniture Indonesia untuk bagian Drafter :

Daftar Peserta Wawancara di PT. Helie Furniture Indonesia
Rekrutmen Umum
Bidang : Drafter
Tahun 2017

No	No Tes	Nama	Jadwal Rekrutmen	
			Hari Tanggal	Waktu
1	1057/CMH/1/10122	Mohamad Wildan Sidiq Yasin	Senin, 21 Agustus 2017	08.00 - 09.00
2	1057/CMH/1/10123	Iwan Gusmantara		09.00 - 10.00
3	1057/CMH/1/10124	Oman Aswady		10.00 - 11.00
4	1057/CMH/1/10125	Cesar Fajar		11.00 - 12.00
5	1057/CMH/1/10126	Asep Nurdin		13.00 - 14.00
6	1057/CMH/1/10127	Lukman Wahyudi		14.00 - 15.00
7	1057/CMH/1/10128	Andre Arsyandi		15.00 - 16.00
8	1057/CMH/1/10129	Syaeful Yusron		16.00 - 17.00
9	1057/CMH/1/10130	Heru Nurjaman		17.00 - 18.00

Sumber : PT. Helie Furniture Indonesia

Setiap perusahaan atau organisasi dalam melakukan aktivitasnya memiliki tujuan yang harus dicapai. Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan perusahaan, Prestasi kerja karyawan tinggi akan menguntungkan produktivitas perusahaan meningkat dan menguntungkan karyawan ada kemungkinan gaji atau jabatan naik.

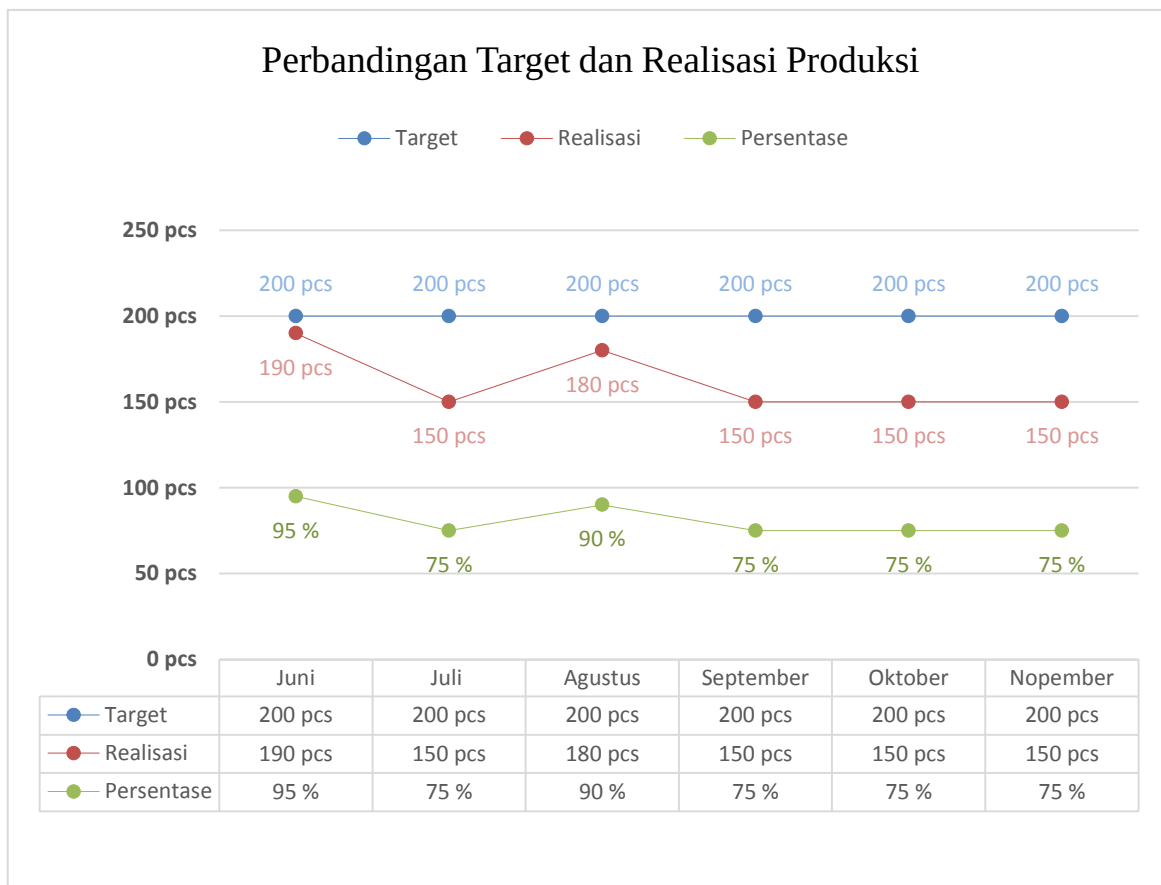
Pada kenyataannya, prestasi tinggi yang dimiliki karyawan tidak sesuai harapan perusahaan. Perusahaan menemui prestasi kerja karyawan rendah. Akibat prestasi kerja karyawan rendah berdampak pada produktivitas perusahaan menurun dan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen, sehingga perusahaan menderita kerugian dan mengalami hambatan dalam perkembangannya. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja akan menghambat perkembangan karir dan pendapatan menurun.

Prestasi kerja menurun ini ditemui pada PT. Helie Furniture Indonesia. Perusahaan Helie merupakan perusahaan yang memproduksi kursi-kursi yang bahannya dari plastik rotan sintetis, anyaman ropes dan berbahan baku Aluminium untuk bagian rangka nya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Human Resource Development (HRD) di PT. Helie Furniture Indonesia, dapat diketahui bahwa pada tahun 2015-2017 PT. Helie Furniture Indonesia mengalami kerugian 2,5 milyar. Hal ini terjadi karena barang yang sudah dikirim ke Belgia - Eropa dikembalikan. Alasannya, barang-barang yang dikirim ternyata banyak yang cacat. Dengan adanya kejadian seperti itu, pihak perusahaan mengadakan pengurangan karyawan secara besar-besaran dan mengejar target untuk memenuhi permintaan konsumen. Meskipun perusahaan mengurangi jumlah karyawan, perusahaan Helie tetap mengharapkan prestasi kerja karyawannya baik atau mengalami peningkatan, prestasi kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila produk yang dihasilkan memenuhi target dalam satu bulan lebih dari 200pcs kursi.

Prestasi kerja karyawan dikatakan kurang apabila tidak memenuhi target, PT. Helie Furniture Indonesia menilai prestasi kerja karyawan dari hasil produksi dengan membandingkan jumlah target produksi dengan realisasi produksi setiap

bulan. Penilaian prestasi kerja melalui hasil target dan realisasi di perusahaan PT. Helie Furniture Indonesia sesuai dengan pendapat Wirawan (2015) bahwa dalam mengukur prestasi kerja dapat diukur secara kuantitatif (seberapa banyak). Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukurnya, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran prestasi kerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

Gambar 1.1
Target Produktivitas dan Realisasi Produk di PT. Helie Furniture Indonesia
Bulan Juni – November Tahun 2017



Sumber : PT. Helie Furniture Indonesia

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa realisasi produksi pada bulan Juni sebesar 190pcs dengan persentase 95%. Bulan Juli sebesar 150pcs dengan persentase 75%. Bulan Agustus sebesar 180pcs dengan persentase 90%, pada

bulan September sebesar 150pcs dengan persentase 75%, pada bulan Oktober sebesar 150pcs dengan persentase 75%, pada bulan Nopember sebesar 150pcs dengan persentase 75%. Realisasi produksi PT. Helie Furniture Indonesia memiliki rata-rata produksi 161,67pcs setiap bulan, sedangkan target produk sebesar 200pcs. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan rendah, karena tidak mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf PT. Helie Furniture Indonesia dapat diketahui bahwa perusahaan menargetkan setiap karyawan minimal dalam satu bulan menghasilkan 7 kursi. Target tersebut hanya dapat dipenuhi oleh sebagian kecil karyawan. Sebagian besar karyawan hanya mampu mengerjakan antara 4 – 6 kursi. Hasil tersebut berdasarkan data sekunder dari PT. Helie Furniture Indonesia termasuk rendah. Sehubungan dengan kondisi berpotensi mempengaruhi tidak tercapainya target produksi di PT. Helie Furniture Indonesia adalah penempatan kerja yang tidak tepat yang diberikan kepada karyawan. Karyawan dapat bekerja secara optimal apabila perusahaan menempatkan karyawan berdasarkan kesesuaian pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dengan spesifikasi pekerjaan. Tidak hanya bagi karyawan baru, penempatan ini berlaku juga bagi karyawan lama. Dengan penempatan yang tidak tepat, kinerja seseorang tidak akan sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi, dengan demikian mereka menampilkan produktifitas kerja yang rendah sehingga dapat berakibat pada kejenuhan dan kebosanan (Siagian 2008:40). Secara teoritis, seperti yang disampaikan oleh Rivai (2011:198) bahwa penempatan karyawan dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar

belakang pendidikan karyawan dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya.

Kebutuhan penempatan karyawan di PT. Helie Furniture Indonesia untuk manajemen dan non-manajemen dipenuhi melalui cara sistem kedekatan (Nepotisme) dan penugasan kembali karyawan yang ada atau disebut sebagai penempatan dari dalam (rekrutmen internal). Kebanyakan keputusan penempatan di buat oleh manajer lini. Biasanya penyelia karyawan dalam konsultasi dengan tingkat manajer lini yang lebih tinggi memutuskan penempatan masa depan untuk setiap karyawan. Peranan departemen SDM adalah memberi pendapat pada manajer lini tentang kebijakan perusahaan dan menyediakan bimbingan kepada para karyawan.

Dari keputusan-keputusan penempatan karyawan yang sudah dilakukan oleh departemen SDM dan manajer lini di PT. Helie Furniture Indonesia maka ada beberapa masalah yang selalu di temui pada saat bekerja seperti rendahnya prestasi kerja karyawan dan seringnya terjadi kesalahan dalam bekerja yang dilakukan oleh karyawan yang disebabkan karena ketidaktahuan apa yang harus dilakukan karyawan tersebut terhadap pekerjaannya, serta tidak memiliki pengalaman & kemampuan dalam mengelola pekerjaan yang diembannya, kejadian ini justru yang dapat merugikan perusahaan karena seringnya terjadi kesalahan yang mengakibatkan dan mempengaruhi bagian lain, sehingga proses dalam bekerja menjadi terhambat dan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan sulit untuk dicapai dan diwujudkan.

Seperti yang sudah sering terjadi di PT. Helie Furniture Indonesia saat ini dalam hal melakukan pengadaan (*recruitment*) karyawan selalu dilakukan melalui

sistem kedekatan (Nepotisme). Artinya pihak perusahaan tidak memperhatikan betul latar belakang dari tingkat pendidikan, pengalaman, kesehatan fisik, mental, dan usia dari calon karyawan itu sendiri. Jika perusahaan menempatkan karyawan pada tempat yang bukan keahliannya maka kinerja karyawan tidak maksimal sehingga tujuan perusahaan tidak efektif dan efisien. Kesalahan dalam penempatan karyawan akan mengakibatkan timbulnya konflik pada diri karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan yang kemudian dapat mengakibatkan menurunnya semangat dan gairah kerja sehingga pada akhirnya mengakibatkan penurunan produktifitas kerja. Untuk mengetahui proses penempatan yang dilaksanakan berhasil atau tidak, yang bisa dilakukan perusahaan adalah dengan mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan kedalam bentuk penilaian prestasi kerja.

Atas dasar fenomena-fenomena tersebut di atas, menarik untuk diteliti apakah kedua hal tersebut saling berhubungan. Sehingga penulis ingin mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Helie Furniture Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan penempatan karyawan di PT. Helie Furniture Indonesia ?
2. Bagaimana prestasi kerja karyawan di PT. Helie Furniture Indonesia?
3. Seberapa besar pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Helie Furniture Indonesia?

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari diadakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam rangka penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat akademis untuk mengikuti ujian sarjana fakultas ilmu komunikasi dan administrasi pada Universitas Sangga Buana Bandung. Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan penempatan karyawan yang dilaksanakan PT. Helie Furniture Indonesia.
2. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan yang ada di PT. Helie Furniture Indonesia.
3. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja pada PT. Helie Furniture Indonesia.

1.4 Manfaat penelitian

1. Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengalaman bagi penulis dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal proses penempatan karyawan dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja, ini akan berguna saat penulis membuat perencanaan sumber daya manusia pada saat membuat usaha sendiri setelah lulus menuntut ilmu di bidang administrasi bisnis.

2. Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam menjalankan aktivitas

3. Pihak lain

1.5 Waktu dan Lokasi

1. Waktu Penelitian

Tabel 1.2
Jadwal Kegiatan Penelitian

Jadwal Kegiatan	Bulan Pelaksanaan 2017 - 2018															
Bulan	November				Desember				Januari				Februari			
Minggu ke -	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Pra Pelaksanaan Penelitian																
a. Survei																
b. Menentukan Judul Penelitian																
c. Pembuatan Proposal																
d. Menyelesaikan Administrasi Penelitian																
e. Menentukan Instrumen Penelitian																
2. Pelaksanaan																
a. Pengumpulan data																
b. Proses Bimbingan																
c. Pengolahan data																
3. Penyusunan Laporan																
a. Penyusunan data																
b. Pengetikan Data																
c. Penggandaan Laporan Penelitian																

Sumber : Data Olahan

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Helie Furniture Indonesia yang berlokasi di Jalan Jendral Amir Machmud No 111/115 Rt 007 Rw 021 Kelurahan Cibeureum Kecamatan Cimahi Selatan - Kota Cimahi. Lokasi tersebut dipilih karena memiliki semua aspek pendukung agar penelitian dapat berjalan dengan baik.