

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari suatu organisasi baik institusi maupun perusahaan. Sehingga muncul suatu ilmu manajemen yang mempelajari permasalahan ketenagakerjaan atau kepegawaian. Masalah ketenagakerjaan atau kepegawaian yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia “didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. terhadap pengadaan, dan pemisahan tenaga kerja. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi” (Anwar Prabu Mangkunegara, 2001 :2).

Fenomena yang terjadi di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang yaitu : pekerjaan karyawan di perusahaan tersebut sulit untuk terselesaikan sesuai dengan jadwal telah yang di berikan.

Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu : bisa di lihat dari beda tempat penelitiannya. selain itu bisa juga di lihat dari beda rumus yang di gunakan dalam menentukan sample, serta jumlah sample yang di gunakan.

Penempatan ialah mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada pegawai baru (Rivai dan Sagala, 2009). Sastrohadiwiryo (2005) menyatakan bahwa penempatan adalah “proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah di tetapkan. serta mampu

mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan - kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab”.

Penempatan ialah tindak lanjut dari seleksi, yaitu penempatan calon pegawai yang di terima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas- tugasnya pada jabatan yang bersangkutan (Hasibuan, 2008).

Berbagai pendapat tersebut menegaskan bahwa penempatan pegawai tidak sekadar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan juga membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jawaban tertentu. Sehingga “*the right man in the right place*” tercapai. “Penempatan kinerja yang baik yaitu dengan mempertimbangkan dimensi penempatan seperti pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan juga pengalaman kerja” (2013 : 117-118). Yuniarsih dan Suwatno.

PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, (Pusri) merupakan perusahaan yang didirikan sebagai pelopor produsen pupuk urea di Indonesia pada tanggal 24 desember 1959 di Palembang Sumatera Selatan, dengan nama PT. Pupuk Sriwidjaja (persero). Pusri memulai operasional usaha dengan tujuan utama untuk melaksanakan dan menunjang kebijakan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di industri pupuk dan kimia lainnya.

PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang menghasilkan dan meningkatkan produksi yang bermutu tinggi dan berdaya saing yang kuat, serta mendapatkan keuntungan

dalam rangka meningkatkan nilai perseroan melalui prinsip - prinsip perseroan terbatas. Dengan adanya tuntunan tersebut maka PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang mengoptimalkan sumber daya manusia yang unggul. salah satu cara untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang unggul adalah dengan melakukan penempatan karyawan yang tepat, seperti dengan cara menempatkan karyawan sesuai dengan pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan juga pengalaman kerja. dengan cara demikian PT. Pusri mengharapkan karyawannya agar bekerja dengan semangat karena adanya penempatan yang sesuai dengan pendidikan dan kemampuannya.

**Tabel 1.1 Daftar ketidak sesuaian antara jenis pekerjaan dengan  
latar belakang pendidikan karyawan**

<b>NO</b>	<b>Jabatan/ Jenis Pekerjaan Karyawan</b>	<b>Latar Belakang Pendidikan karyawan</b>
1	Staf general manager sdm	SI (Jurusan Pertanian)
2	Staf general manager sdm	S1 ((Jurusan Teknik kimia)
3	Staf general manager sdm	SLTA (Jurusan Ilmu Pengetahuan Alam)
4	Staf general manager sdm	SLTA (Jurusan Ilmu Pengetahuan Alam)
5	<i>Clerk</i> senior karir & konseling	S1 (Jurusan Teknik Elektro- Sistem Komputer Informasi)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa di PT. Pupuk Sriwidjaja tersebut masih memiliki masalah pada penempatan pegawai, artinya penempatan pegawai masih kurang baik. Dimana masih banyak posisi suatu jabatan ditempati oleh orang yang bukan seharusnya menduduki posisi tersebut. Masih rendahnya kemampuan sosial pegawai dalam memotivasi pekerja lainnya agar rekan kerjanya menjadi bersemangat untuk bekerja, hal ini dapat dilihat dari adanya penempatan pegawai yang belum sesuai kemampuan dan riwayat pendidikan.. Keadaan ini menyebabkan kurang efektifnya kegiatan perusahaan dan pada akhirnya akan menghambat jalannya operasi perusahaan.

Permasalahan di atas juga diperkuat dengan informasi yang didapat dari hasil wawancara kepada *clerk* sr penerimaan dan penempatan sumber daya manusia dan beberapa pegawai. penempatan pegawai tidak seluruhnya sesuai dengan pendidikan, penempatan yang tidak sesuai biasanya terjadi karena kurangnya sumber daya manusia pada jabatan tersebut. sehingga mengakibatkan diharuskan mengisi jabatan yang kosong, walau tidak sesuai dengan pendidikan pegawai. pengetahuan dan keterampilan pegawai yang rendah juga membuat suatu pekerjaan sulit untuk terselesaikan sesuai jadwal yang diberikan .

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, bahwa penempatan kerja merupakan variabel yang mempengaruhi prestasi kinerja karyawan di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, sehingga penulis bermaksud menulis skripsi dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang”** .

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan yang dapat diambil sebagai dasar penyusunan tugas tugas akhir adalah: Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang”.

## **1.3 Ruang Lingkup Permasalahan**

Agar penyusunan laporan skripsi ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan, maka penulis hanya membahas Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan**

Adapun tujuan dari penulis membuat laporan ini yaitu untuk mengetahui apakah penempatan kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

### **1.4.2 Manfaat**

#### **1. Bagi perusahaan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang**

Memberikan masukan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja yang dapat di gunakan sebagai salah satu bahan evaluasi perusahaan.

#### **2. Bagi penulis**

Penulis berharap supaya dapat terbuka wawasan tentang dunia kerja setelah melakukan penelitian ini. dan juga supaya nanti jika penulis mendapatkan karyawan, penulis bisa menempatkan karyawan pada posisi

yang sesuai pada bagian-bagian posisi yang tepat sesuai jobdes karyawan tersebut.

### 3. Bagi pembaca

bisa dijadikan referensi untuk mengerjakan skripsi di kemudian hari.

## **1.5 Sistematika Penulisan laporan**

Sistematika penelitian yang dimaksud dapat memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini memberikan gambaran secara umum tentang penelitian. Bab ini terdiri dari enam subbab yaitu latar belakang dan permasalahan, tujuan, ruang lingkup, manfaat dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Tinjauan pustaka berupa tinjauan terhadap penelitian terdahulu yang relevan dengan objek yang penulis teliti. Kerangka teori berupa teori-teori yang peneliti gunakan dalam penelitian ini.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini penulis menggunakan metode kuantitatif, berupa ruang lingkup penelitian, metode pengumpulan data, dan juga teknik pengambilan sampel dan teknis analisis.

### **BAB IV PEMBAHASAN**

Bab ini memaparkan tentang pembahasan penelitian yang penulis lakukan. Pada bab ini akan dikemukakan mengenai sejarah singkat

perusahaan, struktur organisasi, pembagian-pembagian tugas dan masalah-masalah tentang pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**