

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan tidaklah lepas dari kinerja sumber daya manusia atau karyawannya. Sumber daya manusia memegang peranan yang cukup penting dalam kegiatan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dituntut untuk dapat menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan dengan baik. Oleh karena itu, diperlukan penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa jauh karyawan mampu berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan karyawan itu sendiri. Hal ini menunjukkan sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus di perhatikan dalam segala kebutuhan.

Topsell adalah toko handphone, service dan aksesoris yang bergerak di kalangan masyarakat. Awal berdirinya di fasilitasi dengan sarana dan prasarana seadanya. Namun dengan kehadiran ponsel reparasi ini disambut dengan antusias konsumen yang ingin memperbaiki handphone yang lebih canggih, dengan berjalannya seiring waktu semakin berkembang karena banyaknya pelanggan yang dimana setiap harinya semakin banyak diminati oleh para konsumen. Hasil dari pengamatan bahwa pada proses bisnis mempunyai setiap permasalahan pada pencatatan transaksi penjualan, pembelian, claim garansi dan layanan service handphone. Pada saat pemilik toko menganalisa data-data barang yang saat di beli dari supplier dan data barang tersebut yang sudah dijual ke pelanggan, ternyata data-datanya tidak tersimpan dengan baik. Data tersebut biasanya di cetak dalam bentuk lembaran kertas tetapi terkadang pemilik lupa

dengan catatan yang telat dibuatnya. Pemilik tidak dapat mengetahui rincian transaksi penjualan, jumlah barang apa saja yang masih tersedia, dan data pelanggan ketika service handphone pada saat catatan tersebut hilang. Pemilik toko beresiko terjadi ketika catatan hilang tidak bisa mengetahui barang apa saja yang hilang dan dapat menyebabkan kerugian. Jadi alasan untuk pengambilan judul “Kesesuaian Penempatan Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” adalah karena dari hasil penelitian diketahui terjadi penurunan kinerja karyawan melalui data para pelanggan yang hilang tetapi kesesuaian penempatan kerja dan penilaian prestasi kerja meningkat.

Untuk mengelola transaksi agar lebih mudah dan cepat, harus sedia sistem komputer untuk mendukung proses bisnis dan berintegrasi, sehingga membantu proses bisnis yang dilakukan lebih tepat dan cepat. Topsell memperluas tempatnya dan merenovasi agar terlihat lebih nyaman dan begitu menyenangkan bagi konsumen yang sedang melakukan pembelian handphone, service maupun pembelian aksesoris. Dipilihnya tempat tersebut karena letak geografisnya sangat strategis oleh sebab itu dengan padatnya penduduk dan didukungnya transportasi yang ramai sehingga konsumen dapat tidak merasa kesulitan untuk mendatangi toko handphone yang berada di padatnya kota itu. Topsell juga menyediakan jual beli handphone baru dan second atau bisa juga mengkredit dengan DP 0% dengan persyaratan membawa Kartu Keluarga dan KTP saja.

Menurut Mangkunegara (2011) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberika kepadanya. Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012) adalah suatu hasil yang dicapai oleh

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya. Kinerja yang baik akan berpengaruh secara langsung terhadap citra perusahaan di mata masyarakat luas. Kinerja merupakan suatu pencapaian berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telat di tetapkan. Informasi tentang kinerja organisasi adalah hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah berjalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.

Kesesuaian penempatan kerja setelah adanya proses seleksi dari luar instansi dilakukan apabila karyawan yang ada dalam instansi tidak tersedia atau kekurangan karyawan pada posisi tertentu, maka penempatan karyawan akan diambil melalui proses seleksi untuk mengisi posisi tersebut. Tujuan kesesuaian penempatan kerja ini untuk menempatkan orang yang tepat pada jabatannya yang sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan, sehingga sumber daya manusia menjadi produktif. Penempatan yang tepat merupakan suatu cara yang bukan hanya untuk mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan menuju prestasi kerja yang tinggi bagi karyawan itu sendiri.

Byars dan Rue (2009 : 150) mengemukakan prestasi kerja adalah sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada kecakapannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Melayu S.P Hasibuan (2008:94) menjelaskan prestasi kerja adalah suatu hasil karya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas

kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja adalah hasil nyata karyawan di bandingkan dengan hasil yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil yang telah ditetapkan sebelumnya dijadikan sebuah acuan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan tersebut.

Kesesuaian penempatan kerja adalah salah satu permasalahan yang ada di Topsell Bhayangkara Mojokerto. Ketidaksesuaian antara kesesuaian penempatan kerja dengan keahlian pada karyawan yang pekerjaannya ditempatkan pada bidang yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuannya yang tentunya akan berdampak nyaman atau tidaknya dalam bekerja yang akan mempengaruhi prestasi kerjanya. Pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan maupun kemampuan karyawan, maka tidak akan bisa maksimal dengan hasilnya. Dengan demikian keadaan karyawan pun tidak akan bisa bekerja dengan optimal seperti biasanya dan akan menghambat peningkatan prestasi kerja karyawan tersebut. Alasan peneliti memilih Topsell Bhayangkara Mojokerto sebagai objek penelitian karena diantara sekian banyak toko handphone yang berjajaran disekitar lokasi tersebut adalah Topsell yang berdiri lebih dulu dan terlihat sangat ramai dengan konsumen dari semua kalangan.

B. Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup penelitian kuantitatif, karena dilakukan menggunakan berupa kuisioner dan beryujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut tingkat eksplansinya, termasuk penelitian hubungan (asosiatif), karena dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bbas (kesesuaian pempatan kerja dan penilaian prestasi kerja) terhadap variabel terkait (kinerja karyawan). Dalam melaksanakan penelitian

penulis memerlukan data-data untuk melengkapi penulisan skripsi, sebagai pendukung dan memperkuat teori-teori yang ada untuk diaplikasikan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang dapat penulis rumuskan adalah:

- 1) Apakah kesesuaian penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Topsell?
- 2) Apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Topsell?
- 3) Apakah kesesuaian penempatan kerja dan penilaian prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?
- 4) Diantara variabel kesesuaian penempatan kerja dan penilaian prestasi kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Topsell?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Mengetahui pengaruh kesesuaian penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Topsell.
- 2) Mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Topsell.
- 3) Mengetahui pengaruh kesesuaian penempatan kerja dan penilaian prestasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Topsell.

- 4) Mengetahui manakah diantara variabel kesesuaian penempatan kerja dan penilaian prestasi kerja yang berpengaruh secara dominan kinerja karyawan pada Topsell.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini di harapkan berguna untuk berbagai pihak, baik secara teoritis maupun secara praktis, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis di harapkan bisa dijadikan sebagai upaya untuk memperkaya wawasan dari kesesuaian penempatan kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat memberikan sumbangan kepada:

- a) Penulis, penelitian ini merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan berpikir melalui penulisan karya ilmiah dan untuk menerapkan teori-teori yang telah diterima selama di bangku kuliah.
- b) Perusahaan, penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dan bahan masukan kepada Topsell pada pengaruh kesesuaian penempatan kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- c) Pembaca, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan dari masukan untuk penelitian selanjutnya.