

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Situasi persaingan pada saat ini tidak menunjukkan tanda-tanda penurunan tetapi semakin ketat dari waktu ke waktu. Daya saing yang tinggi dan berkelanjutan yang harus dimiliki oleh perusahaan, hanya dapat dicapai dari sumber daya manusia yang ada didalamnya. Oleh karena itu persaingan saat ini disebut sebagai persaingan sumber daya manusia bukan lagi dengan teknologi.

Persaingan dalam sumber daya manusia sebenarnya merupakan persaingan yang harus dimenangkan oleh setiap perusahaan dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dipasar tenaga kerja. Sumber Daya Manusia (SDM) harus menjadi manusia-manusia pembelajaran, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensinya berkembang maksimal. Oleh karena itu sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat serta memiliki kompetensi yang unggul.

Pembentukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki prestasi kerja yang tinggi didalam perusahaan dimulai sejak proses penempatan kerja yang baik, serta selalu memperhatikan dan meningkatkan kompetensi

serta mengetahui seberapa besar motivasi karyawan tersebut dalam bekerja yang ada didalam perusahaan. Sehingga perusahaan yang menginginkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dalam membantu perusahaan mencapai produktivitas tinggi haruslah memperhatikan ketiga faktor tersebut.

Penempatan merupakan suatu proses awal yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), kegiatan penempatan berkaitan dengan penempatan karyawan yang dilakukan atas dasar penyesuaian pendidikan pengalaman, kemampuan dan bakat calon karyawan dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Ketidaktelitian dalam melakukan penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan ini bisa berakibat pada kurangnya semangat kerja yang akan berdampak pada rendahnya prestasi kerja. Menurut Badriyah (2017:123) penempatan adalah menempatkan posisi seseorang dalam posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Kompetensi yang dimiliki oleh seseorang dapat menjadi penentu tingkat prestasi kerja yang diharapkan, untuk menentukan kategori baik atau rata-rata. Menurut Michael Amstrong dalam Sedarmayanti (2017:235) menyatakan kompetensi adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan, dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki fondasi kompetensi inti

(*corecompetency*) yang kuat agar tenaga kerja yang ada didalamnya memiliki kompetensi yang unggul.

Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting yang dapat memicu seseorang untuk memiliki prestasi kerja yang tinggi, karena dalam diri seseorang terdapat kebutuhan akan berprestasi sehingga seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan tersebut. Menurut Busro (2018:63) motivasi adalah penggerak seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dalam memenuhi kebutuhannya, salah satunya yaitu kebutuhan tinggi dalam pekerjaan yang dikerjakannya.

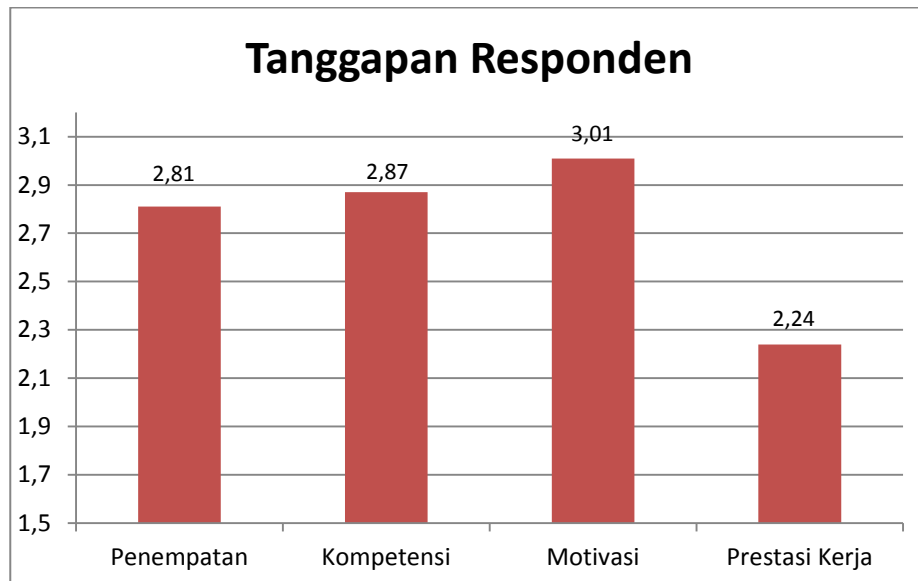
Prestasi kerja sendiri dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang dapat dinilai dari kualitas dan kuantitasnya. Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang dapat mendorong produktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan. Menurut Abdurahman (2016:179) prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini sesungguhnya perusahaan hanya mengharapkan prestasi kerja atau hasil kerja terbaik dari karyawannya yang dapat bermanfaat bagi keberlangsungan perusahaan.

PT. Nusantara express kilat adalah sistem manajemen gudang untuk mengatur keluar masuknya barang dari berbagai platform penjualan. Layanan ini di selenggarakan Shopee agar seller bisa menjangkau wilayah yang lebih luas. Dengan memanfaatkan layanan ini maka, seller akan semakin mudah dalam melakukan management perpindahan barang. Serta

memungkinkan untuk memperluas jangkauan market.

Fenomena yang terjadi di perusahaan saat ini pada PT. Nusantara express kilat yaitu penempatan kurangnya pengetahuan lokasi pengiriman kepada customer. Kemudian kompetensi karyawan yang kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas rutinnya, hal tersebut dapat dilihat adanya masalah yang terjadi dalam pengiriman paket COD yang sering mengalami keterlambatan dalam penyetoran dana COD (Cash On Delivery). Kejadian tersebut dapat menjadikan masalah untuk PT. Nusantara express kilat dimana sangat berpengaruh terhadap pengelolaan dana perusahaan. Dan terjadi masalah pada motivasi dari karyawan karena kurangnya kesadaran diri dalam penyetoran dana pada finance. Menurunnya prestasi kerja karyawan diperusahaan karena karyawan mengalami kesulitan dalam pencapaian target sehingga karyawan sulit mendapatkan reward dari perusahaan.

Dari pernyataan diatas penulis melakukan observasi dengan cara memberikan kepada 22 karyawan PT. Nusantara express kilat sebagai data observasi awal dengan menyebarkan berupa kuesioner mengenai Penempatan, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada PT. Nusantara express kilat. Secara garis besar hasil olah data dari penyebaran kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.1 sebagai berikut :



Gambar 1.1

Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan gambar 1.1 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel 3.3, maka interpretasi nilai penempatan rata-rata sebesar 2,81 artinya tepat, berarti penempatan karyawan di PT. Nusantara express kilat memiliki penempatan bekerja sesuai dengan pekerjaan saat ini. Untuk kompetensi rata-rata sebesar 2,87 berarti karyawan PT. Nusantara express kilat mendapatkan kompetensi yang baik sesuai dengan kemampuan karyawan. Untuk motivasi kerja dengan rata-rata 3,01 berarti karyawan di PT. Nusantara express kilat mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan nilai prestasi kerja dengan rata-rata sebesar 2,24 tidak baik, yang artinya prestasi kerja karyawan dari PT. Nusantara express kilat kurang optimal.

Berdasarkan penulis memiliki permasalahan seperti yang di atas, oleh karena itu permasalahan tersebut penulis jadikan landasan untuk melakukan

penelitian dengan judul "**Pengaruh Penempatan, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Nusantara Express Kilat**".

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penelitian dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Penempatan karyawan pada PT. Nusantara Express Kilat memiliki penempatan yang baik dalam bekerja sesuai dengan pengetahuan karyawan saat ini, namun dalam penilaian prestasi kerja rendah.
- b. Kompetensi karyawan pada PT. Nusantara Express Kilat memiliki kemampuan bekerja sesuai dengan pekerjaan saat ini, namun dalam penilaian prestasi kerja rendah.
- c. Motivasi kerja karyawan tinggi, namun belum bekerja secara maksimal sehingga penilaian prestasi kerja rendah

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini dibatasi pada variabel Penempatan, Kompetensi, Motivasi dan Prestasi kerja.

1.2.3 Rumusan Masalah

Dalam latar belakang masalah dengan mempertimbangkan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara penempatan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara penempatan terhadap prestasi kerja karyawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan ?
4. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Nusantara Express Kilat.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Nusantara Express Kilat.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap prestasi

kerja karyawan Pada PT. Nusantara Express Kilat.

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi karyawan Pada PT.Nusantara Express Kilat.

1.4 Manfaat Dari Penelitian

Hasil dari penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan banyak manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian penulis berharap dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat secara teoritis mengenai arti pentingnya ketepatan dalam penempatan, kompetensi dan motivasi kerja yang karyawan miliki akan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan bahan pertimbangan mengenai bagaimana melaksanakan penempatan karyawan yang baik dan benar sesuai dengan standar yang ada dan mengenai kompetensi yang dimiliki karyawan haruslah terus ditingkatkan Dimediasi oleh berbagai pendidikan dan pelatihan, sehingga pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya terus bertambah demi meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Nusantara Express Kilat.