

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 profesionalisme kerja yang tinggi, serta selalu memperhatikan dan mengetahui seberapa besar motivasi karyawan tersebut dalam bekerja serta melakukan penempatan kerja yang baik. Sehingga perusahaan yang menginginkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang

berkualitas dalam membantu perusahaan mencapai produktivitas tinggi haruslah memperhatikan ketiga faktor tersebut.

Profesionalisme merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai didalam sebuah organisasi karena profesionalisme ialah sifatsifat (kemampuan, kemahiran dan cara pelaksanaan sesuatu) sebagaimana yang sewajarnya terdapat dan dilakukan oleh seorang profesional. Sehingga jika perusahaan memiliki karyawan yang profesional dan berkemampuan tinggi, secara tidak langsung akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Istilah profesionalisme berasal dari kata profesi yang berarti suatu pekerjaan yang memerlukan pengetahuan, mencakup ilmu pengetahuan, keterampilan dan metode, dan berlaku untuk semua karyawan mulai dari tingkat atas sampai bawah. Menurut Maister (dalam Fitri Wirjayanti, 2014:96) Orang-orang profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Semua itu membuat istilah profesionalisme identik dengan kemampuan, ilmu atau pendidikan dan kemandirian.

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.

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. Ketidaktepatan 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.

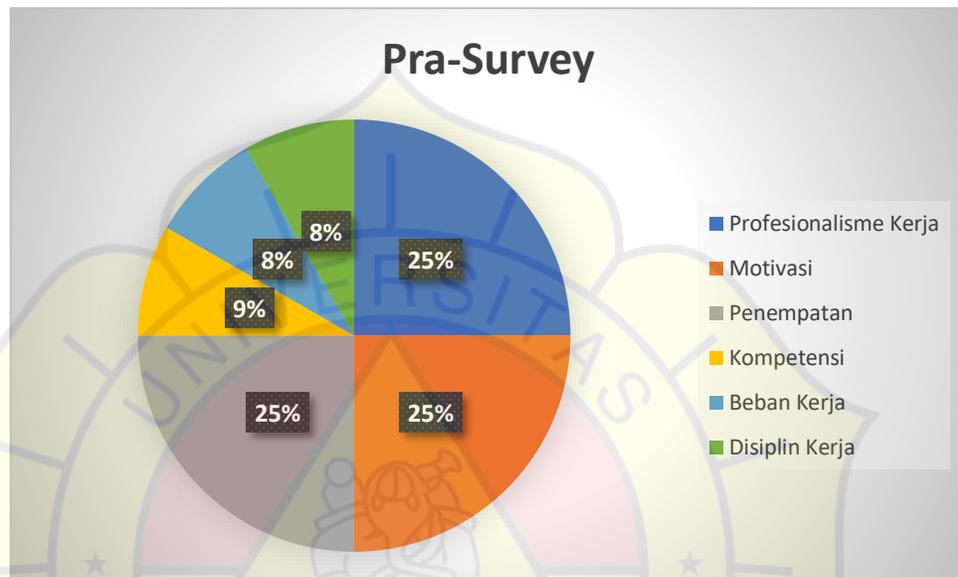
Prestasi kerja sendiri dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang dapat dinilai dari kualitas dan kuantitasnya. Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang dapat mendorong produktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan. Menurut Abdurahman (2016:179) prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang atau 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.

NinjaXpress adalah perusahaan jasa pengiriman berbasis teknologi. Didirikan di Singapura dengan nama Ninja Van pada tahun 2014. Saat ini kami telah beroperasi di 6 negara di Asia Tenggara yakni Singapura, Malaysia, Indonesia, Vietnam, Filipina, dan Thailand. Dengan teknologi logistic terkini yang kami miliki, NinjaXpress akan terus berkembang dan memperluas jangkauan di Indonesia demi memenuhi kebutuhan jasa pengiriman para mitra kami.

Menurut HRD NinjaXpress Tugu Utara masalah yang terjadi di perusahaan saat ini pada NinjaXpress Tugu Utara yaitu profesionalisme karyawan yang kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya hal tersebut dapat dilihat adanya masalah yang terjadi dalam pengiriman paket sering mengalami keterlambatan. Serta terjadinya masalah dalam motivasi kerja dari karyawan karena kurangnya kesadaran diri pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, seperti halnya karyawan mengirimkan barang melebihi batas estimasi waktu yang ditentukan. dan penempatan juga menjadi salah satu factor keterlambatan pengiriman barang, dikarenakan kurangnya pengetahuan lokasi pengiriman kepada lokasi customer. Menurunnya prestasi kerja karyawan di perusahaan karena karyawan mengalami kesulitan dalam pencapaian target sehingga karyawan sulit mendapatkan reward dari perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti melakukan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi prestasi kerja karyawan NinjaXpress Tugu Utara dengan variabel berupa profesionalisme kerja, motivasi, penempatan, kompetensi, disiplin kerja dan beban

kerja. Kuesioner pra-survey diisi oleh 12 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut:

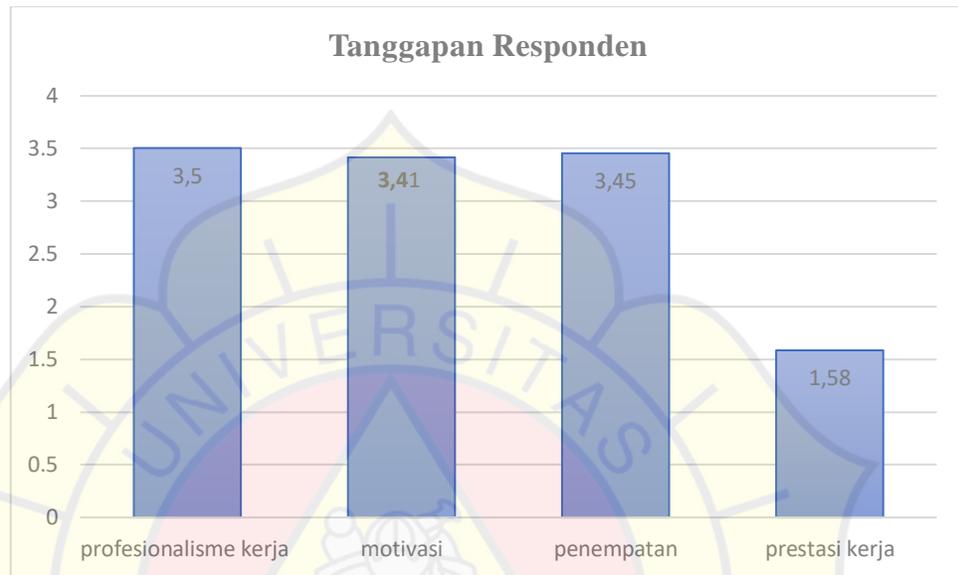


Gambar 1.1 Hasil Pra-Survey

Sumber : diolah oleh penulis 2021

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi prestasi kerja di NinjaXpress Tugu Utara adalah profesionalisme kerja, motivasi kerja dan penempatan kerja. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuesioner terhadap 12 orang sebagai penelitian awal, berikut ini adalah tanggapan dari karyawan NinjaXpress Tugu Utara mengenai pengukuran prestasi kerja karyawan dengan variabel yang diteliti adalah profesionalisme kerja, motivasi dan penempatan terhadap 12 karyawan sebagai

responden pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan melalui Gambar 1.2 sebagai berikut :



Gambar 1.2
Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel 3.2, maka interpretasi nilai profesionalisme kerja rata-rata sebesar 3,5 berarti profesionalisme kerja karyawan di NinjaXpress Tugu Utara bagus serta bertanggung jawab atas pekerjaannya. Untuk motivasi rata-rata sebesar 3,41 berarti karyawan NinjaXpress Tugu Utara mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. nilai penempatan karyawan NinjaXpress Tugu Utara dengan rata-rata 3,45 berarti karyawan di NinjaXpress Tugu Utara artinya tepat, berarti penempatan karyawan NinjaXpress Tugu Utara memiliki penempatan bekerja sesuai dengan

pekerjaan saat ini. Sedangkan nilai prestasi kerja dengan rata-rata sebesar 1,58 tidak baik, yang artinya prestasi kerja karyawan dari NinjaXpress Tugu Utara kurang optimal.

Berdasarkan penulis memiliki permasalahan seperti yang di atas, oleh karena itu permasalahan tersebut penulis jadikan landasan untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Profesionalisme Kerja, Motivasi Kerja, dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan NinjaXpress Tugu Utara”**.

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. Profesionalisme kerja karyawan pada Ninja Express memiliki kemampuan bekerja melebihi dengan pekerjaan saat ini, namun dalam penilaian prestasi kerja rendah.
- b. Motivasi karyawan tinggi dalam bekerja saat ini, namun dalam penilaian prestasi kerja rendah.
- c. Penempatan kerja karyawan NinjaXpress baik yaitu sesuai dengan pengetahuan karyawan saat ini, namun dalam penilaian prestasi kerja rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi yang telah di uraikan, maka dalam penelitian ini dibatasi pada variabel Profesionalisme, Motivasi, Penempatan, dan Prestasi kerja. Sedangkan populasi yang dijadikan responden adalah karyawan tetap di NinjaXpress Tugu Utara sebanyak 60 karyawan.

1.2.3 Rumusan Masalah

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

- a. Apakah terdapat pengaruh antara profesionalisme kerja, motivasi kerja, penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan NinjaXpress Tugu Utara?
- b. Apakah terdapat pengaruh antara profesionalisme kerja terhadap prestasi kerja karyawan NinjaXpress Tugu Utara?
- c. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan NinjaXpress Tugu Utara ?
- d. Apakah terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan NinjaXpress Tugu Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

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

- a. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme kerja, motivasi kerja, dan penempatan terhadap prestasi kerja karyawan NinjaXpress Tugu Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap prestasi kerja karyawan NinjaXpress Tugu Utara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi karyawan NinjaXpress Tugu Utara.
- d. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan NinjaXpress Tugu Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

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

- a. Manfaat Teoritis

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

b. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan bahan pertimbangan mengenai bagaimana melaksanakan profesionalisme kerja karyawan yang baik dan benar sesuai dengan standar yang ada dan mengenai motivasi kerja 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 NinjaXpress Tugu Utara.

