

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberi kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi. Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja organisasi. Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi sebuah perusahaan kadang-kadang mengalami hambatan. Hambatan tersebut bisa muncul dari faktor organisasi maupun dari dalam diri karyawan sendiri.

Penempatan kerja yang tepat sangat mempengaruhi perilaku karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya dan pastinya akan menghasilkan suatu yang baik dan maksimal seperti yang diharapkan. Namun jika penempatan karyawan tersebut tidak tepat dalam menduduki jabatan serta tugas yang tidak sesuai dengan bidang karyawan tersebut dapat dipastikan perusahaan tidak akan

mendapatkan hasil yang baik dan maksimal dari karyawan tersebut. Oleh sebab itu peranan penempatan karyawan sangat berpengaruh besar terhadap tercapai atau tidaknya suatu tujuan dari perusahaan. Maka peran pimpinan manajemen sumber daya manusia suatu perusahaan agar dapat lebih teliti dalam menempatkan karyawan agar mendapatkan hasil yang optimal serta tujuan perusahaan tercapai.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memerhatikan stres kerja. Stres merupakan kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres kerja adalah faktor yang menyebabkan karyawan tertekan, bosan, dan merasa kondisi yang tidak nyaman dalam bekerja di perusahaan. Stres pekerjaan adalah bagian dari stres kehidupan, disamping itu stres yang begitu hebat hingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidaknyaman fisik

Kinerja menjadi isu aktual dalam organisasi, karena apapun organisasinya, kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja sumber daya manusia yang baik. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia yang buruk

PT. Panasonic Gobel Eco Solution Manufacturing Indonesia (PESGMFID) Cileungsi didirikan pada tanggal 20 April 1992 diatas lahan seluas 47.480 M2 merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufacturing. Group perusahaan PT. Panasonic itu sendiri mempunyai misi yaitu “pengabdian kami demi kemajuan masyarakat dan

kesejahteraan manusia diseluruh dunia melalui kegiatan usaha kami” PT. Panasonic menyadari bahwa perkembangan dan kemajuan perusahaan bergantung para kinerja karyawan didalamnya, oleh karena itu untuk mencapai tujuan perusahaan tidak terlepas dari peran para karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan pihak *Human Resource Development* di PT Panasonic Gobel Eco Solution Manufacturing Indonesia (PESGMFID) Cileungsi menunjukkan permasalahan yang berkaitan dengan penempatan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan karyawan. Contohnya yaitu karyawan lulusan teknik kimia bekerja sebagai staff Sumber Daya Manusia, dan karyawan lulusan pariwisata bekerja bagian *Wiring Device* Assembling.

Pada stres kerja permasalahan yang terjadi yaitu stres kerja yang tinggi, karyawan bagian *Wiring Device* memiliki beban kerja yang berlebihan. Karyawan dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan namun tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

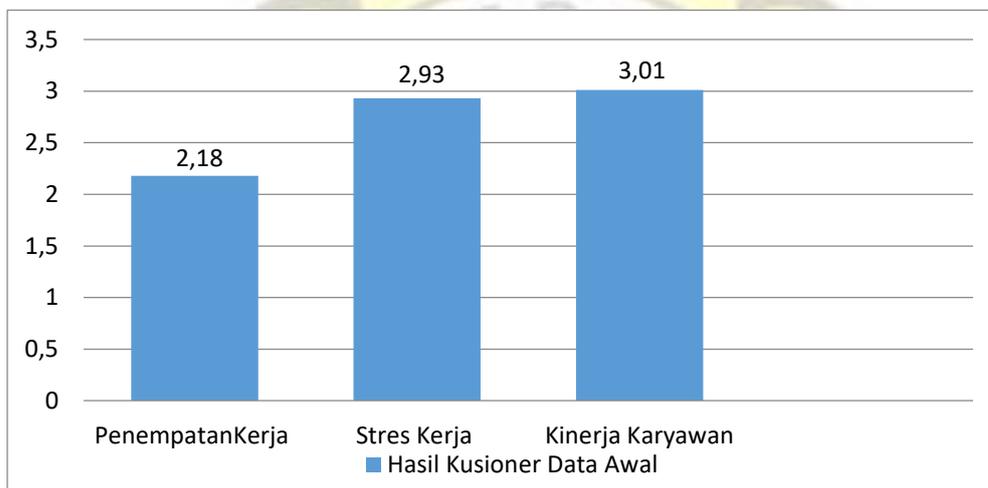
Selain melakukan wawancara, penulis juga melakukan pra survei dengan membagikan kusioner penempatan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan kepada 20 orang responden yaitu karyawan bagian *Wiring Device* PT Panasonic Gobel Eco Solution Manufacturing Indonesia (PESGMFID) Cileungsi.

Tabel 1.1
Penempatan Karyawan Bagian *Wiring Device*
PT Panasonic Gobel Eco Solution Manufacturing Indonesia (PESGMFID)
Cileungsi.

Jabatan	Pendidikan	Jumlah
Legal	SMA	4
Manager Produksi	S1 Pertanian	1
Quality Environment	SMA	3
Quality Control	SMA	4

Group Line	SMA	4
Operator Produksi	SMA	7
Assembly Wiring Device	D3 Pariwisata	3
Kepala Gudang	SMK	1

Dari hasil wawancara dengan *Human Resource Development* HRD PT Panasonic Gobel Eco Solution Manufacturing Indonesia (PESGMFID) Cileungsi bisa disimpulkan penempatan karyawan yang tidak sesuai pengetahuan karyawan bagian *Wiring Device*. Hal ini membuat peneliti membuat wawancara awal dengan para bagian dibidang masing-masing. Selain masalah penempatan ke2.rja, stres kerja karyawan cukup tinggi.



Sumber : Data diolah oleh penulis tahun 2018

Gambar 1.1
Rata-rata penempatan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan

Dari gambaran permasalahan diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat penempatan kerja karyawan dilihat dari hasil rata-rata sebesar 2,18 yang berarti penempatan kerja karyawan rendah karena pengetahuan karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya. Sedangkan rata-rata stres kerja sebesar 2,93 yang berarti stres kerja tinggi karena beban kerja yang berlebihan yang dirasakan karyawan karena karyawan selalu dikejar waktu

dalam menyelesaikan pekerjaan, namun kinerja karyawan memiliki rata-rata sebesar 3,01 yang berarti baik.

Berdasarkan fakta yang terjadi pada perusahaan PT. Panasonic Gobel Eco Solution Manufacturing Indonesia (PESGMFID) Cileungsi, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Penempatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Wiring Device* perusahaan PT. Panasonic Gobel Eco Solution Manufacturing Indonesia (PESGMFID) Cileungsi**”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD dengan penelitian pendahuluan dari 20% dari total seluruh karyawan bagian *Wiring Device* di PT Panasonic Gobel Eco Solution Manufacturing Indonesia (PESGMFID) Cileungsi ini maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan karyawan bagian *Wiring Device* yang tidak sesuai dengan pekerjaannya.
2. Adanya stres kerja yang tinggi, karena beban kerja yang berlebihan secara kuantitatif yang dirasakan karyawan tetap bagian *Wiring Device*, karyawan dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Adanya penempatan kerja yang rendah dan stres kerja yang tinggi namun kinerja karyawan bagian *Wiring Device* baik.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian ini yang diangkat perlu dibatasi variabelnya.

Oleh sebab itu, penulis membatasi permasalahan yang ada. Dibatasi dengan variabel yang berkaitan dengan penempatan kerja , stress kerja, kinerja karyawan bagian *Wiring Device* di PT. Panasonic Gobel Eco Solution Manufacturing Indonesia (PESGMFID) Cileungsi.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas penulis mencoba menyusun perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah penempatan kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian *Wiring Device* di PT. Panasonic Gobel Eco Solution Manufacturing Indonesia (PESGMFID) Cileungsi?
2. Apakah penempatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian *Wiring Device* di PT. Panasonic Gobel Eco Solution Manufacturing Indonesia (PESGMFID) Cileungsi ?
3. Apakah stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian *Wiring Device* di PT. Panasonic Gobel Eco Solution Manufacturing Indonesia (PESGMFID) Cileungsi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan diatas penulis mencoba menyusun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah penempatan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian *Wiring Device* di PT. Panasonic Gobel Eco Solution Manufacturing Indonesia (PESGMFID) Cileungsi.

2. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian *Wiring Device* di PT. Panasonic Gobel Eco Solution Manufacturing Indonesia (PESGMFID) Cileungsi
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian *Wiring Device* di PT. Panasonic Gobel Eco Solution Manufacturing Indonesia (PESGMFID) Cileungsi

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen dan bermanfaat untuk penelitian yang lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Panasonic Gobel Eco Solution Manufacturing Indonesia (PESGMFID) Cileungsi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan

- b. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh penempatan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Wiring Device* di PT. Panasonic Gobel Eco Solution Manufacturing Indonesia (PESGMFID) Cileungsi

- c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya berhubungan dengan penempatan kerja dan stress kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan

