

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi utama yaitu perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen, atas tersedianya tenaga kerja yang tetap untuk menempati jabatan dengan pengalaman yang dimiliki serta watu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan. Tidak dapat dipungkiri dalam meghadapi era baru ini, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang tangguh untuk memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas, dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga perusahaan harus sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi.

Salah satu faktor yang harus dipersiapkan perusahaan adalah karyawan yang mempunyai pengalaman kerja sesuai dengan tuntutan perusahaan. Pengalaman kerja karyawan dapat digunakan sebagai salah satu tolak ukur untuk penempatan kerja. Pengalaman Kerja Menurut Sutrisno (2009: 158) adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan

dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja, dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Sedangkan Penempatan kerja menurut Mathis & Jackson (2006: 262) adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

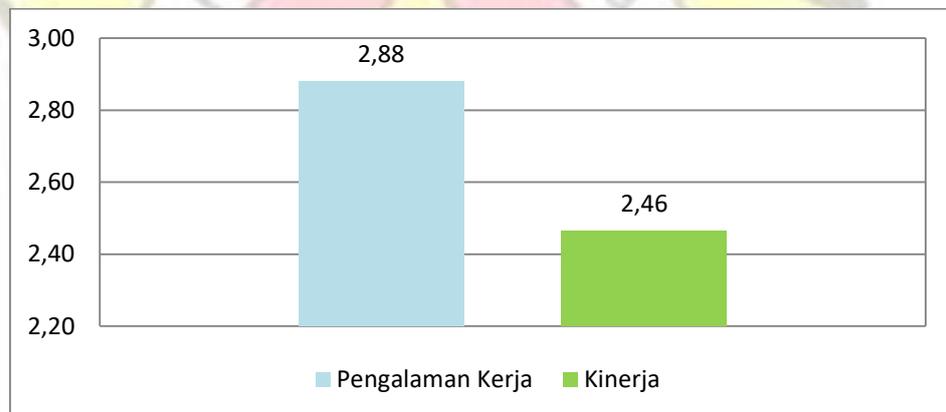
Setiap perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berpengalaman untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya, dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki pengalaman yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien. Hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Kalindoland adalah perusahaan dagang yang bergerak dibidang properti perumahan seperti Vila Bogor Indah, Regensi Melati Mas, Bekasi Timur Regensi, Bekasi Regensi, dan Vila Nusa Indah. Dalam menempatkan karyawannya juga memerlukan pengalaman yang sesuai dengan bidangnya dengan harapan kinerja karyawan mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Kesalahan dalam penempatan karyawan akan mengakibatkan penurunan

kinerja karyawan. Untuk mengetahui apakah penempatan karyawan telah sesuai dengan pengalaman kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu dilakukan penelitian.

Untuk mengetahui permasalahan yang ada di PT Kalindoland berkaitan dengan pengalaman kerja dan penempatan kerja karyawan serta kinerja, maka perlu dilakukan penelitian pendahuluan terhadap 20% responden yang dijadikan penelitian yaitu sebanyak 20 karyawan dengan menyebarkan kuesioner. Hasil penelitian pendahuluan dapat dijelaskan melalui gambar 1.1 sebagai berikut :

#### 1. Pengalaman Kerja



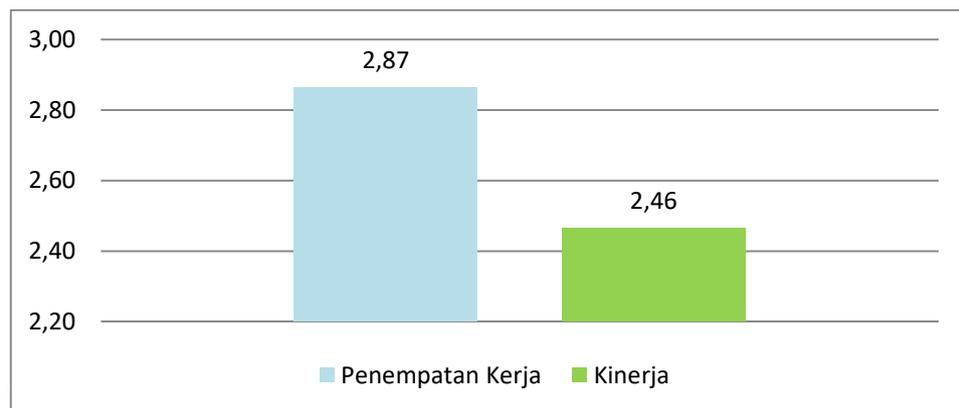
Sumber : Data diolah tahun 2018

Gambar 1.1  
Grafik Pengalaman Kerja

Berdasarkan grafik penelitian awal yang penulis lakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 20 orang karyawan, dapat dilihat bahwa nilai interval pengalaman kerja rata-rata sebesar 2,88 yang masuk dalam kategori interval baik. Ini berarti pengalaman kerja karyawan di PT

Kalindoland memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun sesuai dengan pekerjaan saat ini, dan dapat dilihat pula bahwa interval kinerja dengan rata-rata sebesar 2,46 yang masuk dalam kategori interval tidak baik.

## 2. Penempatan Kerja



Sumber : Data diolah tahun 2018

Gambar 1.2  
Grafik Penempatan Kerja

Berdasarkan grafik penelitian awal yang penulis lakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada 20 orang karyawan, dapat dilihat bahwa nilai interval penempatan kerja rata-rata sebesar 2,87 yang masuk dalam kategori interval baik. Ini berarti penempatan kerja karyawan di PT Kalindoland sudah sesuai dengan pengalaman atau latar belakang pendidikannya, dan dapat dilihat pula bahwa interval kinerja dengan rata-rata sebesar 2,46 yang masuk dalam kategori interval tidak baik. Sedangkan menurut informasi yang penulis dapatkan dari staff HRD PT Kalindoland, ada 26 karyawan yang mengalami masalah penempatan kerja (lampiran 4) sehingga menyebabkan kinerja dari karyawan tersebut menurun.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik mengkaji permasalahan yang terjadi di PT. Kalindoland sehingga judul penelitian ini **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kalindoland”**.

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan Masalah, dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja karyawan PT Kalindoland rata-rata mempunyai masa kerja lebih dari 3 tahun sehingga memiliki tingkat pengetahuan atau keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, namun tingkat kinerja karyawan tersebut belum maksimal.
2. Penempatan kerja karyawan PT Kalindoland rata-rata sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengetahuan dan keterampilan, pengalaman, dan usia, namun ada 26 karyawan yang penempatannya tidak sesuai, sehingga menyebabkan kinerja karyawan tersebut belum maksimal.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah :**

Agar suatu masalah dapat dikaji secara mendalam, maka perlu pembatasan masalah. Hal ini penting agar masalah yang dikaji menjadi jelas dan mengarahkan perhatian dengan tepat karena apabila suatu

masalah terlalu luas maka masalah tersebut harus dibatasi dahulu sehingga dalam pemecahannya dapat dilakukan secara jelas dan tepat. Dalam penelitian ini akan membatasi pembahasan dan analisis masalah untuk pengaruh pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.2.3 Rumusan Masalah :**

Dari uraian latar belakang diatas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman kerja dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kalindoland ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kalindoland ?
3. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kalindoland ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kalindoland ?
2. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kalindoland ?
3. Untuk mengetahui apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kalindoland ?

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan penulis memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Dengan penelitian ini diharapkan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan pengaruh pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Kalindoland.

2. Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti pengaruh pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan

