

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. 1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan, serta salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi melalui kerja sama sekelompok orang didalamnya. Semula SDM merupakan terjemah dari “*human resource*”, namun ada pula ahli yang menamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kekaryawanan, dan sebagainya). Werther dan Darwis (Sutrisno, 2016:4) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah karyawan yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia yang tepat diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya mencapai suatu tujuan. Tercapainya tujuan secara maksimal merupakan hasil dari kinerja yang baik, begitupun sebaliknya. Organisasi atau instansi dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya agar perusahaan atau instansi dapat terus berkembang. Karena dengan adanya peningkatan kinerja dalam diri karyawan, maka karyawan mampu mengoptimalkan kemampuan untuk melakukan pekerjaannya. Kinerja

yang tinggi sangat diinginkan oleh setiap organisasi, tak terkecuali PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur. PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur selalu berupaya untuk terus meningkatkan kinerja para karyawannya, agar dapat memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur harus memperhatikan beberapa faktor diantaranya penempatan kerja dan komitmen organisasi.

Penempatan kerja karyawan adalah penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat. Penempatan kerja merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan. Penempatan ini harus di dasarkan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat di tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*the right man in the right place and the right man behind the right job*”. Dengan penempatan kerja yang tepat, gairah kerja, dan mental kerja akan mencapai hasil yang optimal. Karyawan harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan beberapa hal diantaranya prestasi akademis serta latar belakang pendidikan, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, dan usia.

Komitmen organisasi merupakan kesetiaan karyawan kepada organisasi, serta menunjukkan keterlibatannya dalam organisasi. Komitmen organisasi adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya dan berpartisipasi

aktif pada organisasi yang ditandai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi. Jika komitmen organisasi karyawan rendah terhadap organisasi maka akibatnya karyawan lebih mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan dengan kepentingan organisasi yaitu dengan menyelesaikan tugasnya, hal ini berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

PT. Tunas Dwipa Matra merupakan salah satu anak perusahaan dari group PT. Tunas Ridean Tbk. Dalam aktivitas bisnisnya TDM bekerjasama dengan Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM) PT. Astra HONDA Motor (AHM). Dalam perkembangannya, TDM bergerak di jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan suku cadang sepeda motor HONDA. Meningkatnya kebutuhan industri otomotif sepeda motor dan penjualannya, maka diikuti pula oleh kebutuhan-kebutuhan SDM dalam bidang-bidang tersebut. Tentu saja dalam kualifikasi harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

PT. Tunas Dwipa Matra memiliki standar penilaian kinerja karyawan yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu, kerjasama antar karyawan, penekanan biaya dan pengawasan. Penilaian kinerja tersebut berdasarkan sikap, pengetahuan dan hasil kerja yang dicapai selama satu tahun, dan dilaksanakan setiap pada bulan Desember. Perusahaan yang bergerak di bidang penjualan, kegiatan utamanya adalah mempromosikan sepeda motor Honda, maka tingkat kinerja karyawan bagian penjualan memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, ditemukan permasalahan mengenai kinerja karyawan yaitu perusahaan mengalami naik turun dalam penjualan sepeda motor Honda selama tahun 2021. Sebagaimana bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Penjualan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur**  
**Tahun 2021**

No	Bulan	Total Penjualan
1	Januari	58
2	Februari	62
3	Maret	82
4	April	67
5	Mei	80
6	Juni	73
7	Juli	41
8	Agustus	37
9	September	36
10	Oktober	29
11	November	22
12	Desember	38
Rata-Rata		52,08
Total Penjualan		625

Tabel di atas menunjukkan hasil penjualan sepeda motor merek dagang Honda yang mengalami naik turun jumlah penjualan. Pada bulan Januari sampai Mei penjualan unit sepeda motor mengalami kenaikan yang cukup baik. Namun di bulan Juni sampai dengan Desember penjualan unit sepeda motor mengalami penurunan. Penurunan yang sangat terlihat jelas yaitu pada bulan November yaitu hanya terjual sebanyak 22 unit, di bulan Desember penjualan unit sepeda motor mulai mengalami peningkatan kembali. Meskipun jumlahnya ternilai kecil.

Melihat fenomena diatas PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur perlu berbenah demi meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan banyak faktor di antaranya adalah penempatan kerja dan komitmen organisasi karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur. Penempatan kerja yang sesuai dengan indikator-indikator penempatan kerja akan menciptakan kinerja karyawan yang maksimal, begitupun komitmen organisasi karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi akan selalu terlibat penuh dalam kegiatan organisasi dan akan berdampak baik pula terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Fenomena penempatan kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur pada indikator prestasi akademis karyawan masih ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya seperti jabatan kepala administrasi head memiliki latar belakang pendidikan S1-Agribisnis Pertanian dan jabatan PDI Mekanik memiliki latar belakang S1-Hukum Perdata. Kedua latar belakang pendidikan tersebut sangat tidak sesuai dengan pekerjaan dimiliki saat ini, dimana bidang administrasi seharusnya memerlukan karyawan yang memang mempunyai latar belakang pendidikan sesuai agar tidak terjadi gangguan dan hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Potensi yang dimiliki karyawan tidak mampu mereka kembangkan dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan tersebut tidak dapat fokus secara totalitas terhadap pekerjaan dan hal tersebut akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Oleh karena itu, penempatan kerja perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Fenomena komitmen organisasi di kantor PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur yaitu pada indikator kesetiaan karyawan dilihat dari tindakan karyawan yang sering datang terlambat ke kantor dan pulang lebih cepat sebelum jam pulang yang ditentukan perusahaan, serta tindakan keluar masuk kantor pada saat jam kerja sehingga menyebabkan pekerjaan lambat untuk diselesaikan. Selain itu loyalitas karyawan yang masih rendah hal tersebut diketahui dari bagian admin yang masih sering berganti karyawan karena karyawan mengundurkan diri dan lebih memilih mencari pekerjaan di perusahaan lain. Dari fenomena diatas dapat dilihat komitmen organisasi yang rendah pada karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur. Hal seperti ini jelas akan mengganggu kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sehingga komitmen organisasi perlu dilakukan pengkajian untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur”**.

## **1. 2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada pengaruh penempatan kerja dan komitmen

organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur baik secara parsial maupun simultan?.

### **1. 3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur baik secara parsial maupun simultan.

### **1. 4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

#### **1. 4. 1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh penempatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada organisasi, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

#### **1. 4. 2 Manfaat Praktis**

- a Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis terhadap penempatan kerja dan komitmen organisasi serta memahami penempatan kerja dan komitmen organisasi pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

- b Bagi Organisasi, hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan dan informasi bagi PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur tentang pengaruh penempatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawannya. Sehingga dapat menentukan strategi yang tepat yang akan di ambil selanjutnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
- c Bagi Universitas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas Baturaja dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.
- d Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi dan bahan perbandingan untuk penelitian lebih lanjut.