

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap perusahaan, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran perusahaan tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan.

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap perusahaan. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2019:4).

Setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang handal dan berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas ini nantinya akan memiliki kinerja yang baik. Menurut Wilson (2018:231) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2019:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja terbaik perusahaan harus melakukan seleksi dan sistem penempatan yang benar agar perusahaan memiliki sumber daya manusia yang unggul untuk bekerja dalam suatu perusahaan.

Menurut Samsudin (2019:90) seleksi karyawan adalah suatu proses pemilihan dan penentuan pelamar pekerjaan yang terdiri dari beberapa langkah spesifik untuk posisi jabatan yang tersedia dengan tujuan mengurangi jumlah pelamar yang terjaring sehingga memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh instansi atau perusahaan. Bekerja sangat membutuhkan seleksi yang baik dan sesuai prosedur perusahaan, jika dalam pada saat seleksi karyawan memiliki kemampuan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan tentunya akan mendorong karyawan memiliki kinerja yang baik dalam perusahaan.

Menurut Sunyoto (2017:123) penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Karyawan yang memiliki penempatan sesuai dengan sistem kerja perusahaan serta sesuai dengan penempatan kerja karyawan tentunya akan memiliki kinerja yang tinggi dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi didapatkan bahwa PT. Patra Drilling Contractor Perwakilan Air Serdang OganKomerling memiliki permasalahan terhadap seleksi dan penempatan karyawan. Permasalah pada seleksi karyawan terdapat pada indikator pendidikan dimana terkadang dalam proses seleksi perusahaan mengalami kesulitan untuk mendapatkan karyawan yang berpendidikan sesuai dengan kebutuhan kerja di perusahaan sehingga karyawan bekerja tidak sesuai dengan pendidikan yang dimiliki karyawan, misalnya pendidikan sarjana teknik industri atau teknik sipil yang melamar kerja di PT. Patra Drilling Contractor Perwakilan Air Serdang OganKomerling. Selain itu pengalaman yang dimiliki oleh seseorang yang sedang melamar pekerjaan di PT. Patra Drilling Contractor Perwakilan Air Serdang OganKomerling saat seleksi masih kurang cukup hal ini dikarenakan mayoritas yang melamar adalah para *fresh graduate* yang baru lulus sekolah sehingga masih perlu belajar dan pelatihan terlebih dahulu.

Seleksi tenaga kerja adalah merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk

memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan (Sunyoto 2019:108). Sedangkan Menurut Kasmir (2017:184) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Bekerja sangat membutuhkan seleksi yang baik dan sesuai prosedur perusahaan, jika dalam pada saat seleksi karyawan memiliki kemampuan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan tentunya akan mendorong karyawan memiliki kinerja yang baik dalam perusahaan.

Permasalahan pada penempatan kerja terdapat pada indikator promosi dimana didapati karyawan yang mendapatkan promosi kerja merupakan kerabat terdekat dari pimpinan kerja atau yang dekat dengan pimpinan sehingga penempatan yang berasal dari promosi terkadang bukan dikarenakan kinerja karyawan itu sendiri tetapi berdasarkan kedekatan secara emosional dengan pimpinan, selain itu pada indikator transfer dimana dalam pemindahan karyawan tidak sesuai dengan penempatan kerja karyawan melainkan kebutuhan tenaga karyawan saja sehingga kinerja karyawan dapat menurun karena penempatan yang salah karena tidak sesuai dengan penempatan kerja karyawan pada saat transfer karyawan dari jabatan satu ke jabatan yang lainnya.

Menurut Sunyoto (2017:123) penempatan adalah proses pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Menurut Mangkunegara (2019:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki penempatan sesuai dengan sistem kerja perusahaan serta sesuai dengan penempatan kerja karyawan tentunya akan memiliki kinerja yang tinggi dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patra Drilling Contractor Perwakilan Air Serdang Ogan Komering”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di telah uraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini apakah seleksi dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Patra Drilling Contractor Perwakilan Air Serdang Ogan Komering baik secara parsial maupun simultan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Patra Drilling Contractor Perwakilan Air Serdang Ogan Komering baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Perusahaan PT. Patra Drilling Contractor Perwakilan Air Serdang Ogan Komering.

Peneliti an ini diharapkan dapat menjadi masukan mengenai pentingnya seleksi, penempatan kerja serta kinerja karyawan.

- b. Bagi Peneliti

Hasil penulisan ini dapat menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

- c. Bagi Universitas Baturaja

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan sebagai bahan bacaan dan menambah referensi perpustakaan dan untuk bahan referensi penelitian selanjutnya.

