

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan usaha didunia sekarang semakin canggih, sehingga perusahaan mampu berkembang dengan sangat pesat harapannya dari perusahaan tersebut dalam melakukan pekerjaannya bisa menggunakan sumber daya manusia dengan benar. Sumber daya manusia merupakan kegiatan atau suatu sistem manajemen yang mengadakan dan mengelolah sumber daya yang siap tersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan ini sangatlah penting karena sebagai penggerak utama semua kegiatan dan aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang di inginkan, untuk memperoleh keuntungan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas, kuantitas, kemampuan dan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya karyawan.

Di lihat dari fenomena yang ada, jumlah pencari kerja di PT Raja Indonesia Perkassa lebih banyak dibanding dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Lulusan pendidikan terakhir harus mampu melewati berbagai prosedur untuk menjadi seorang pegawai ataupun karyawan di sebuah perusahaan PT Raja Indonesia Perkassa baik di lihat dari sisi *softkill* maupun *hardskill* yang mereka miliki. Suatu

perusahaan yang memiliki *Higt Qualified* akan menyeleksi pencarian kerja yang benar-benar berkualitas dan mampu menunjang kegiatan perusahaan kedepan secara efektif dan efesien agar tercapai tujuan organisasi dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2012), tanpa adanya kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu yang memegang peranan penting dan dominan dalam perusahaan, akan membuat tujuan organisasi tidak akan tercapai seutuhnya. Oleh karena itu, untuk menentukan sumber daya manusia serta istilah "*put the right place*" (meletakkan orang yang tepat ditempat yang tepat) sehingga menjadikan pertimbangan yang penting dilakukan oleh setiap perusahaan. Berdasarkan hal faktor yang penting misalnya seperti *job satisfaction* dan kinerja karyawan yang di pengaruhi oleh beberapa variabel seperti penempatan kerja dan *work fasilities*.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Kepuasan kerja individu bukan hanya timbul dari sekedar melakukan pekerjaan, tetapi juga dapat dilihat dalam aspek pekerjaan itu sendiri, imbalan yang wajar dan rekan kerja yang suportif. Merurut Mathis dan Jhon (2006), "kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang".

Kinerja (*performance*) merupakan tingkat pencapaian suatu program dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi organisasi melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui jika karyawan mempunyai kriteria atau standar keberhasilan dalam melakukan pekerjaanya. Kinerja karyawan adalah sebuah hal yang cukup penting dalam organisasi/perusahaan, dengan adanya kepemimpinan yang baik maka akan memudahkan organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuan bersama (Elisa Wijani Setiawan, 2017).

Penempatan kerja karyawan atau pegawai adalah suatu kebijakan perusahaan atau organisasi untuk menyalurkan kemampuan karyawan atau pegawai pada posisi pekerjaan yang paling sesuai dengan kebutuhan jabatan, pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan karyawan tersebut agar memperoleh kepuasan kerja dan prestasi kerja yang optimal. Menurut Matihis (2006) menyatakan bahwa penempatan kerja adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Penempatan kerja bertujuan untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan karyawan, manajer sumber daya manusia, menempatkan seorang karyawan atau calon karyawan dengan tujuan lain agar karyawan bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebaskan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas. Menurut Yovita Aldianingsi (2014), bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*.

Kinerja adalah penyampaian tugas yang membentuk pekerjaan dari seorang karyawan. Dalam menyapai pelaksanaan tugasnya, kinerja karyawan tidak hanya berkualitas tapi juga harus berkuantitas. Menurut wibowo (2013) menyatakan bahwa kinerja mempunyai arti yang luas tidak hanya sebagai hasil dari kerja, tetapi juga bagaimana sebuah proses kerja tersebut berangsur yang berarti kinerja adalah tentang apa dan bagaimana melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan akan tercapai jika penempatan kerja karyawan ditempatkan di tempat yang tepat. Menurut I Made Bagus, Githa Wijaya, I Wayan Suana (2012), menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Fasilitas kerja (*work facilities*) merupakan segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan

langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya (Lupiyaodi,2006). Fasilitas kerja bertujuan untuk menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan dan mempermudah sesuatu dalam proses penyelesaian tugas. *Job satisfaction* akan tercapai jika *work facilities* terpenuhi dan sesuai dengan tempat yang tepat. Menurut Alim Murtani (2017), menyatakan bahwa *Work Facilities* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*.

Kinerja adalah penyampaian tugas yang membentuk pekerjaan dari seorang karyawan. dalam menyapai pelaksanaan tugasnya, kinerja karyawan tidak hanya berkualitas tapi juga harus berkuantitas. Menurut wibowo (2013) menyatakan bahwa kinerja mempunyai arti yang luas tidak hanya sebagai hasil dari kerja, tetapi juga bagaimana sebuah proses kerja tersebut berangsur yang berarti kinerja adalah tentang apa dan bagaimana melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja akan tercapai jika penempatan kerja diletakkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Menurut Khoirul Anam (2017), *work facilities* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Elisa Wijani Setiawan (2017), kinerja karyawan adalah sebuah hal yang cukup penting dalam organisasi / perusahaan dalam mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi

karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka hal yang di nilai penting. Kinerja karyawan pegawai erat hubungannya dengan *job satisfaction* yang tepat. Kinerja karyawan akan tercapai apabila terdapat kesesuaian karyawan dengan yang mereka dapatkan. Penelitian yang dilakukan oleh Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim, siswidiyanto (2010) menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT.Raja Indonesia Perkasa adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang produksi dan perdagangan berbagai jenis kasur, tikar dan karpet dengan menggunakan alat-alat yang canggih. Perusahaan ini bertempat di kecamatan sukorejo. Di dalam pelaksanaan proses produksi dari perusahaan tersebut, maka kelancaran pelaksanaan proses produksi merupakan suatu hal yang di harapkan di dalam setiap perusahaan. Dalam kelancaran pelaksanaan proses produksi yang ada di perusahaan tersebut, maka pengendalian proses produksi dalam perusahaan bergantung terhadap *job satisfaction* dan kinerja karyawan. Sistem produksi pada umumnya sudah dipersiapkan sebelum perusahaan tersebut melaksanakan proses produksinya. Baik buruknya sistem produksi dalam suatu perusahaan akan mempengaruhi pelaksanaan proses produksi dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.

Namun demikian sistem produksi yang baik belum tentu dapat menghasilkan pelaksanaan proses produksi yang baik pula apabila tidak diikuti dengan pengendalian yang memadai. Untuk dapat melaksanakan proses produksi dengan baik maka disamping di perlukan adanya sistem produksi yang baik, sangat perlu pula terdapatnya pengendalian proses produksi yang tepat pula. Dengan terdapatnya sisem produksi yang baik serta diikuti dengan pengendalian proses yang tepat maka

akan dapat di harapkan terdapatnya kesesuaian penempatan kerja dan kelengkapan fasilitas mempengaruhi kelancaran pelaksanaan proses produksi dalam perusahaan.

Berdasarkan masalah latar belakang diatas, dalam melakukan penempatan kerja yang mungkin dapat menjadikan pertimbangan utama bagi perusahaan melalui kepuasan kerja dan kinerja maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja, *Work Facilities* Terhadap *Job Satisfaction* Dan Kinerja Karyawan Produksi PT. Raja Indonesia Perkasa.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah variabel penempatan kerja berpengaruh terhadap variabel *job satifaction* ?
2. Apakah variabel *work facilities* berpengaruh terhadap variabel *job satifaction* ?
3. Apakah variabel penempatan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ?
4. Apakah variabel *work facilities* berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ?
5. Apakah variabel *job satisfaction* berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini antara lain:

1. Mengetahui variabel pengaruh penempatan kerja terhadap *job satifaction* ?

2. Mengetahui variabel pengaruh *work facilities* terhadap variabel *job satisfaction* ?
3. Mengetahui variabel penempatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan?
4. Mengetahui variabel *work facilities* terhadap variabel kinerja karyawan ?
5. Mengetahui variabel *job satisfaction* terhadap variabel kinerja karyawan?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan serta menambahkan wawasan dan juga dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Bagi Manajemen Perusahaan

Penelitian ini di harapkan perusahaan dalam memperoleh informasi mengenai penempatan kerja, *work facilities* terhadap *job satisfaction* dan kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini di harapkan menjadi referensi dan pandangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) perusahaan dalam meningkatkan atau mempertahankan perusahaan.