

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarnya, dikarenakan sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Mengingat begitu pentingnya sumberdaya manusia (karyawan) dalam suatu perusahaan, maka kegiatan penempatan merupakan hal penting dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Tohardi (2002:226) yang menyatakan bahwa kegiatan penempatan atau *placement* merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan prestasi kerja karyawan. Menurut Tohardi (2002:220) penempatan adalah menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Menurut Hasibuan (2002:71), bahwa penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan.

Keberhasilan seorang karyawan dalam meraih prestasi yang tinggi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor penempatan saja, tetapi motivasi sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan seorang karyawan dalam bekerja.

Untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dengan berbagai cara salah satunya adalah dengan memberikan rangsangan berupa motivasi. Pemberian motivasi ini dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik dengan kata lain dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Martoyo (2001:131), menyatakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau produktivitas karyawan antara lain adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomis, aspek-aspek teknis, dan perilaku-perilaku lainnya. Menurut Hasibuan (2005:141) motivasi adalah hal yang mendukung perilaku manusia agar mau giat bekerja, dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Manullang (2004:150) motivasi adalah daya perangsang yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan segiat-giatnya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat bekerja secara maksimal sehingga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat terlihat dari kesenangan mereka terhadap pekerjaannya. Mereka juga akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan ketrampilan dalam pekerjaannya.

Dengan demikian tidak dapat dipungkiri bahwa kesesuaian penempatan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penentu keberhasilan dalam perusahaan, sehingga apabila diabaikan akibatnya akan merugikan perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan karena dapat

berakibat rendahnya kemampuan dan kemauan untuk menyelesaikan tugas, rendahnya semangat kerja karyawan dan sebagainya.

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang adalah suatu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang kelistrikan di Indonesia yang menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Saat ini listrik mempunyai peranan yang sangat penting dalam peningkatan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat pada umumnya, serta mendorong peningkatan kegiatan ekonomi pada khususnya. Alasan penulis melakukan penelitian di PT. PLN (Persero) adalah karena PT. PLN (Persero) merupakan suatu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang merupakan satu-satunya perusahaan penyedia listrik di negara ini, harus dapat mengelola perusahaan dengan sebaik-baiknya serta menyadari bahwa perkembangan perusahaan yang baik dan terarah sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut.

Oleh karena itu, pelaksanaan penempatan kerja yang tepat dan pemberian motivasi kerja perlu dilakukan dan diberikan kepada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya maka dapat diperoleh rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh simultan dari variabel penempatan kerja karyawan (X_1) dan motivasi kerja karyawan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang?
2. Bagaimana pengaruh parsial dari variabel penempatan kerja karyawan (X_1) dan motivasi kerja karyawan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh simultan dari variabel penempatan kerja karyawan (X_1) dan motivasi kerja karyawan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh parsial dari variabel penempatan kerja karyawan (X_1) dan motivasi kerja karyawan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

D. Kontribusi Penelitian

Kontribusi penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

2. Bagi Akademik

Untuk memberikan perbendaharaan perpustakaan, untuk ditelaah guna penelitian selanjutnya, khususnya untuk Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.

3. Bagi Perusahaan.

Dapat dijadikan masukan bagi pihak personalia khususnya masalah yang bersangkutan dengan pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

E. Sistematika Pembahasan

Penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab yang merupakan suatu rangkaian yang berkaitan. Sistematika pembahasan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian yang mengambil topik pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja, selain itu juga berisi perumusan masalah, tujuan dan manfaat yang ingin didapatkan dari pelaksanaan penelitian ini.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, secara garis besar menguraikan tentang landasan teori yang berkaitan dengan penempatan kerja, motivasi kerja serta prestasi kerja, dan disamping itu diuraikan pula mengenai model konsepsi dan hipotesis penelitian yang dapat mendukung dan membantu dalam pembahasan penelitian ini.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan, yang meliputi penjelasan jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti, lokasi dimana peneliti melakukan penelitian, menjelaskan konsep, variabel, operasionalisasi, dan pengukuran yang dapat membantu mempermudah peneliti dalam mengambil data, menetapkan populasi dan sampel dari penelitian, menjelaskan teknik penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data, menjelaskan validitas dan reliabilitas serta analisis data yang akan digunakan dalam interpretasi data yang didapat dari lokasi penelitian.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menuliskan tentang gambaran perusahaan, penyajian data yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Selain itu juga dibahas mengenai analisis data yang berisi analisis itu sendiri serta hasil dari pengolahan data dan interpretasi data hasil penelitian.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang relevan dari penelitian yang telah dilakukan dan dianalisis serta saran yang nantinya diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan khususnya yang berkaitan dengan penempatan kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja.

