

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat strategis dalam suatu perusahaan dan sangat menentukan hidup matinya perusahaan. Sebaliknya apabila manusia yang ada dalam perusahaan itu memiliki kinerja yang tidak baik, maka perusahaan tersebut akan tidak dapat bertahan hidup serta tidak mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dengan demikian semakin disadari bahwa di dalam suatu perusahaan, kinerja dari sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Kinerja adalah hasil kegiatan yang telah dilakukan oleh karyawan atau suatu unit organisasi. Kinerja yang baik merupakan tujuan organisasi yang ingin dicapai. Kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar kerja, target kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan suatu penempatan kerja dan disiplin karyawan.

Penempatan (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan.

Penempatan yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan moral kerja yang tinggi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi, penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap karyawan selain moral kerja, kreativitas dan prakarsanya juga akan berkembang.

Permasalahan tersebut di antaranya adanya penempatan yang tidak tepat karena banyak karyawan ditempatkan pada posisi yang tidak tepat, seperti karyawan berlatar belakang pendidikan karyawan lulusan manajemen ditempatkan di bagian akuntansi bukan di personalia dan ada beberapa satpam yang tidak memiliki sertifikat pendidikan dasar satpam.

Disamping faktor penempatan kerja, faktor disiplin karyawan yang akan mempengaruhi kinerja yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana disiplin karyawan merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi atau instansi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Namun demikian, tindakan dari ketidak disiplin ini