

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang sangat penting bagi perusahaan, maka secara tidak langsung sumber daya tersebut merupakan salah satu harta paling berharga. Melalui Sumber Daya Manusia suatu organisasi akan mampu berkembang dan sebaliknya, Sumber Daya Manusia pulalah yang dapat mengakibatkan kehancuran suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu konsep pengelolaan pegawai atau karyawan menjadi penting bagi perusahaan. Melihat pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mendukung kemajuan suatu organisasi, maka organisasi harus berusaha untuk mendapatkan karyawan yang tepat kualitasnya.

Karyawan yang diharapkan organisasi tentunya adalah yang dapat bekerja produktif, yaitu yang berkemampuan untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal seperti yang direncanakan. Karenanya, pegawai harus dapat didayagunakan secara optimal sehingga keberdayaannya dapat dirasakan dan bermanfaat bagi organisasi.

Berikutnya tindakan yang paling tepat untuk dilakukan adalah mengadakan penyaringan atau seleksi karyawan. Hal ini amat penting karena bisa saja terjadi tenaga kerja yang diperoleh perusahaan tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan. Terpilihnya pegawai yang tepat dapat memperkuat suatu organisasi dalam pencapaian tujuan. Dalam

melaksanakan seleksi, suatu organisasi sebaiknya menentukan persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang calon tenaga kerja sebelum mereka ditolak atau diterima. Hal ini bertujuan agar seleksi bisa dilaksanakan seobyektif mungkin. Setelah melaksanakan seleksi, tahap selanjutnya yang harus dilakukan adalah penempatan, yaitu menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Tenaga kerja yang ditempatkan pada jabatan tertentu hendaknya sesuai dengan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki.

Kinerja yang tinggi menunjukkan kepuasan yang paling nyata dirasakan oleh seseorang yang mempunyai motif keberhasilan yang tinggi. Kepuasan biasanya terletak pada kinerja yang tinggi, bukan pada imbalan yang diterima seperti dalam bentuk upah dan gaji. Selain itu, kinerja pegawai yang tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Menerima upah dan gaji merupakan alat yang memungkinkan memuaskan kebutuhannya dengan lebih baik, akan tetapi maknanya bukan sekadar alat pemuas, melainkan kebutuhannya. Akan tetapi, sebagai umpan balik atas penilaian atasannya terhadap kinerjanya.

PT Pelabuhan Indonesia I Cabang (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa pelabuhan. Masalah yang sering muncul di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan adalah tidak sesuainya keahlian dan keterampilan dengan tugas yang diudukinya, sehingga sering terjadi pemutasian.

Berkaitan dengan hal tersebut, PT Pelabuhan Indonesia I

(Persero) Cabang Belawan membutuhkan suatu penempatan tenaga kerja yang cermat dan tepat agar tetap dapat melaksanakan kegiatannya dengan baik. Berdasarkan pertimbangan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti hal ini dengan judul penelitian **“Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan”**.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : Apakah ada Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empirik Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan

D. Manfaat Penelitian

1. Menambah pengetahuan penulis dalam bidang yang diteliti baik secara teoritis maupun secara aplikasi.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Perusahaan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan khususnya melalui Penempatan Kerja yang tepat terhadap Karyawan sehingga dapat memaksimalkan Potensi yang dimiliki Karyawan.

3. Sebagai bahan referensi bagi para peneliti lain yang ingin meneliti objek yang sama.

