

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar terdapat unsur manusia di dalamnya yang membantu perusahaan didalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Manusia merupakan unsur terpenting dalam seluruh proses administrasi dan manajemen terlepas dalam perusahaan apa proses tersebut berlangsung. Dari unsur manusia tersebut (Sumber Daya Manusia) merupakan suatu unsur mutlak yang harus dipunyai oleh suatu perusahaan. Manusia pada suatu perusahaan yang berfungsi sebagai: Penggagas, pencipta perusahaan dan pengelola perusahaan. Tanpa sumber daya manusia sebuah perusahaan tidak akan ada yang mengelola dan aktifitas dalam perusahaan tidak akan dapat dilaksanakan sehingga sulit kiranya tujuan perusahaan dapat dicapai.

Tidak dapat disangkal bahwa perhatian utama perusahaan tidak dapat tidak harus diberikan pada manajemen sumber daya manusia yaitu karyawan sebagai unsur terpenting dalam pelaksana suatu kegiatan pada suatu perusahaan terhadap keberhasilan organisasi. Oleh karena itu bagian Sumber Daya Manusia harus benar-benar memperhatikan kegiatan pengadaan sampai kegiatan penempatan karyawan. Suatu perusahaan yang ingin maju dan berkembang sudah tentu perusahaan tersebut akan berusaha menarik atau mencari karyawan yang bermutu tinggi sesuai dengan keinginan dan kebutuhan perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten dibidangnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan tidaklah mudah, oleh karena itu perusahaan tentunya harus memikirkan peranan faktor karyawan tersebut sebaik mungkin, yaitu harus melalui proses seleksi karyawan yang tepat untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan dan keberhasilan suatu perusahaan di masa sekarang maupun yang akan datang.

Proses perekrutan tenaga kerja adalah suatu proses mencari karyawan dan mendorong serta memberikan pengharapan kepada mereka untuk melamar

pekerjaan pada perusahaan. Jika proses perekrutan ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar atau calon karyawan yang benar-benar bermutu dan memenuhi sasaran. Proses perekrutan adalah penentu bagi masa depan perusahaan, karena berkaitan juga dengan upaya mengukut kualitas pribadi calon pegawai. Oleh karena itu di dalam melakukan proses perekrutan ini tidak hanya masalah memenuhi kebutuhan perusahaan akan karyawan untuk jangka waktu sekarang saja akan tetapi proses merekrut calon karyawan benar-benar mempengaruhi bentuk masa depan perusahaan. Karena berkaitan juga dengan upaya mengukur kualitas pribadi calon pegawai. Oleh karena itu di dalam melakukan proses perekrutan karyawan harus dilakukan dengan tepat dan baik, karena perekrutan ini tidak hanya masalah memenuhi kebutuhan perusahaan akan karyawan untuk jangka waktu sekarang saja akan tetapi proses merekrut calon karyawan benar-benar mempengaruhi bentuk masa depan perusahaan.

Tindak lanjut dari proses perekrutan ini yaitu kegiatan penyeleksian calon karyawan yang telah direkrut. Seleksi karyawan dilakukan dengan maksud untuk mendapatkan ketegasan tentang kecakapan, kepribadian, kebiasaan, dan data lain, serta yang dianggap perlu untuk mendapatkan karyawan yang bedaya guna dan berhasil guna. Kegiatan penyeleksi ini guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai karyawan dalam perusahaan tersebut sehingga memperoleh karyawan yang benar-benar cakap dan sesuai dengan harapan perusahaan. Dalam kegiatan penyeleksian ini harus dilakukan dengan benar karena masa depan perusahaan sangat bergantung pada karyawan yang di seleksi saat ini. Seleksi yang efektif akan menghasilkan karyawan yang memenuhi kualifikasi sebagai mana yang menjadi harapan perusahaan sebaliknya seleksi karyawan yang sembarangan, hanya akan menghasilkan karyawan yang pas-pasan

Setelah melaksanakan seleksi tenaga kerja fungsi manajemen tenaga kerja yang harus dilaksanakan adalah penempatan tenaga kerja. Dalam penempatan ini harus berpedoman pada istilah "*The Right Man in The Right Place*" yaitu

orang yang tepat ditempatkan pada tempat yang tepat. Istilah ini dimaksudkan bahwa dalam penempatan atau memberi pekerjaan seseorang perlu dipertimbangkan banyak hal yang melekat pada karyawan yang bersangkutan, sehingga penempatan tersebut akan memberi nilai, baik karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Dengan penempatan yang tepat maka prestasi kerja karyawan akan dapat mencapai hasil yang baik, selain itu kreatifitas dari karyawan tersebut akan dapat berkembang karena mereka bekerja sesuai dengan spesialisasinya atau keahliannya. Penempatan yang salah akan membawa akan permasalahan yaitu kesulitan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan padanya dan kemungkinan sering terjadi kesalahan, kekeliruan-kekeliruan yang lebih besar karena sesuatu pekerjaan dikerjakan bukan sesuai dengan keahliannya. Tentu ini akan menghambat kelancaran arus kerja dari sebuah perusahaan.

Berdasarkan informasi yang penulis peroleh dari bagian LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Stasiun Palembang Sumsel diketahui bahwa penempatan karyawan pada bagian tata usaha di LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Stasiun Palembang Sumsel tidak digunakan nya spesifikasi jabatan yang ada, yaitu dari segi latar belakang pendidikan, sehingga karyawan tersebut umumnya sering mengalami hambatan dalam pekerjaan terbukti dengan masih adanya karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan berbeda dengan kualifikasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hal tersebut diatas dan dikaitkan dengan data yang penulis dapat pada LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Stasiun Palembang Sumsel, maka penulis tertarik untuk memilih judul **“PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN BAGIAN TATA USAHA TERHADAP HASIL KERJA KARYAWAN DI LPP RADIO REPUBLIK INDONESIA (RRI) STASIUN PALEMBANG SUMSEL”**

1.2 Perumusan Masalah

Suatu perusahaan baik itu perusahaan besar maupun perusahaan kecil tidak lepas dari masalah, besar kecilnya masalah yang ada tergantung dari situasi

dan kondisi dari perusahaan itu sendiri, salah satu diantaranya masalah kepegawaian. Demikian halnya dengan LPP Radio Republik Indonesia (RRI) STASIUN PALEMBANG SUMSEL PADA BAGIAN TATA USAHA juga tidak lepas dari masalah yang dihadapinya yaitu masalah kepegawaian.

Melalui informasi dan data yang penulis peroleh dari perusahaan maka penulid menemukan masalah yang dihadapi oleh LPP RADIO REPUBLIK INDONESIA (RRI) STASIUN PALEMBANG SUMSEL PADA BAGIAN TATA USAHA yaitu dalam penempatan karyawan tidak berpedoman pada analisa pekerjaan sehingga penempatan karyawan belum sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yaitu kurang tepatnya penempatan karyawan dan kurangnya kriteria dalam penempatan dari segi pendidikan.

Berdasarkan indikasi diatas, maka permasalahan yang akan dibahas adalah **“Bagaimana pengaruh Penempatan Karyawan Bagian Tata Usaha Terhadap Hasil Kerja Karyawan di LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Stasiun Palembang”**

1.3 Ruang Lingkup

Ruang Lingkup penelitian adalah agar peneliti dapat Menghindari adanya penyimpangan pembahasan dari permasalahan yang ada, maka penulis membahas tentang Pengaruh Penempatan Karyawan Bagian Tata Usaha Terhadap Hasil Kerja Karyawan di LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Stasiun Palembang

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui sejauh mana penempatan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan karyawan Bagian Tata Usaha terhadap hasil kerja karyawan di LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Stasiun Palembang Sumsel

1.5 Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian ini Antara lain:

1. Sebagai masukan bagi penulis untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan untuk menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama di bangku kuliah khususnya tentang Sumber Daya Manusia melalui penempatan karyawan.
2. Sebagai bahan masukan kepada LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Stasiun Palembang Sumsel untuk meningkatkan hasil kerja karyawan bagian Tata Usaha terhadap penempatan karyawan.

1.6 Metodeologi Penelitian

1.6.1 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk mempermudah penulisan dalam melakukan penelitian pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian agar tidak menyimpang dari masalah maka penulis hanya membahas tentang Pengaruh Penempatan karyawan pada bagian tata usaha terhadap hasil kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang

1.6.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sumber data internal. Sumber data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini sumber data internalnya adalah Pegawai LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Palembang Sumsel.

1. Data Primer (Primary Data)

Data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data, (Sugiyono, 2018:213). Data diperoleh dari angkat yang dibagikan kepada responden, kemudian responden akan menjawab pertanyaan sistematis. Pilihan jawaban juga telah tersedia, responden memilah jawaban yang sesuai dan

dianggap benar setiap individu. Data-data ini didapatkan dari LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Stasiun Palembang Sumsel.

2. Data Sekunder (Secondary data)

Menurut Sugiyono (2018:213) data yang tidak diberikan secara langsung kepada pengumpul data disebut data sekunder, biasanya dalam bentuk file dokumen atau melalui oranglain. Peneliti mendapatkan tambahan data melalui 39 berbagai sumber, mulai dari buku, jurnal online, artikel, berita dan penelitian terdahulu sebagai penunjang data maupun pelengkap data.

1.6.3 Teknik Pengumpulan Data

Didalam menyusun laporan akhir ini tentunya diperlukan data atau informasi sebagai bahan masukan untuk diolah dan disajikan dalam bentuk laporan akhir ini. Untuk itu diperlukan metode pengumpulan data guna mendapat kebenaran dari data-data tersebut. Adapun metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam menyusun laporan akhir ini adalah:

1. Kuesioner

Metode pengumpulan data dengan menggunakan pernyataan yang disusun oleh penulis untuk diisi responden, yang berbentuk pernyataan tertulis untuk meminta keterangan, jawaban dan informasi yang dibutuhkan.

Dalam memperoleh data-data penulis mengambil populasi dari karyawan-karyawan LPP

Radio Republik Indonesia (RRI) Stasiun Palembang Sumsel pada bagian Tata Usaha, dimana populasi adalah semua individu yang menjadi sumber bagi penulis dalam pengambilan sample dengan menggunakan populasi yang diambil berjumlah 24 orang.

1.6.4 Pengukuran Variabel

Dalam penelitian yang ini yang dijadikan variable dependen (variable terikat) yaitu hasil kerja karyawan. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan variable independen

(variable yang bebas) yaitu penempatan. Pengukuran variable dalam penelitian adalah menggunakan skala likert. Untuk poin pertanyaan penempatan diberi bobot sebagai berikut:

- Jawaban Sangat Setuju diberi bobot 5
- Jawaban setuju diberi bobot 4
- Jawaban kurang setuju diberi bobot 3
- Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
- jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

Untuk poin pernyataan hasil kerja karyawan diberi bobot sebagai berikut:

- Jawaban Selalu diberi bobot 5
- Jawaban sering diberi bobot 4
- Jawaban kadang-kadang diberi bobot 3
- Jawaban Tidak pernah diberi bobot 2
- Jawaban Sangat Tidak pernah diberi bobot 1

1.6.5 Operasional Variabel

1. Variabel Penempatan

Sebagaimana telah dibahas dalam latar belakang pemilihan judul bahwa pada hakekatnya terdapat indikator-indikator dalam menilai penempatan dan hasil kerja karyawan. Berdasarkan indikator-indikator tersebut, maka penulis melakukan penelitian untuk penempatan karyawan di LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Stasiun Palembang Sumsel dengan menggunakan daftar kuesioner melalui penilaian 5 Variabel yang meliputi:

1. Prestasi Akademis

Prestasi Akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengembangkan wewenang dan tanggung jawab.

2. Pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Tenaga kerja yang pengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

3. Kesehatan Fisik dan Mental

Dalam menempatkan tenaga kerja faktor kesehatan fisik dan mental perlu dipertimbangkan *untuk menghindari kerugian perusahaan. Perlu dipertimbangkan tempat mana yang cocok bagi tenaga kerja yang bersangkutan sesuai dengan kondisi fisik dan mentalnya.

II. Variabel Hasil Kerja Karyawan (Kinerja)

Manfaat analisis jabatan merupakan bagian yang penting dalam system penilaian hasil kerja para karyawan. Hasil kerja karyawan dapat diukur dengan melihat indicator sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill).artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang menandai untuk jawababnya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terberntuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

1.6.6 Analisa Data

Adapun teknik analisa yang digunakan dalam mengolah data-data yang diperoleh guna menganalisa permasalahan yang dihadapi oleh LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Stasiun Palembang Sumsel, menurut Budi (2006:8) adalah dengan cara sebagai berikut:

1. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis data berbentuk angka-angka atau hal-hal yang diukur. Dalam penelitian ini sebagai variable bebas (Independent variable) adalah variable penempatan karyawan. Sedangkan variable terikat (dependent variabel) adalah variabel hasil kerja karyawan. menurut supranto (1997;149) untuk melihat ada atau tidak adanya pengaruh Antara variabel penempatan karyawan terhadap variabel hasil kerja karyawan dapat dihitung dengan menggunakan metode least square yaitu suatu metode untuk memperoleh nilai a dan b berdasarkan nilai observasi yang didapat, sehingga nilai regresinya dapat diramalkan atau dihitung menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Hasil Kerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien variabel penempatan

Untuk mencari nilai b dapat digunakan rumus seperti di bawah ini:

$$b = \frac{n \sum_{i=1}^n X_i Y_i - \sum_{i=1}^n X_i \sum_{i=1}^n Y_i}{n \sum_{i=1}^n X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n X_i \right)^2}$$

Sedangkan untuk mencari nilai a dapat digunakan rumus seperti dibawah ini:

$$a = \bar{Y} - b \bar{X}$$

Setelah diketahui nilai konstanta (a) dan koefisien variabel (b) selanjutnya akan dilakukan pengujian tentang seberapa besar hubungan Antara penempatan dengan hasil kerja. Artinya seberapa besar hubungan Antara variabel X dengan variabel Y. Untuk mengetahui hubungan variabel dependen dan variabel independen dapat dicari melalui teknik hubungan Antara variabel:

$$r_{xy} = \frac{n \sum_{i=1}^n X_i Y_i - \left(\sum_{i=1}^n X_i \right) \left(\sum_{i=1}^n Y_i \right)}{\sqrt{n \sum_{i=1}^n X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n X_i \right)^2} \sqrt{n \sum_{i=1}^n Y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n Y_i \right)^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien Korelasi Antara variabel X dan Y

n : Jumlah subjek/karyawan

$\sum xy$: Jumlah Perkalian X dan Y

$\sum x^2$: Jumlah Kuadrat X

$\sum Y^2$: Jumlah Kuadrat Y

$(\sum X)^2$: Jumlah X dikuadratkan

$(\sum Y)^2$: Jumlah Y dikuadratkan

Kemudian hasil R_{xy} yang di dapat dari perhitungan yang di interprestasikan untuk dicari arah dan kuat lemahnya hubungan Antara 2 varibel.

1.7 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif dilakukan untuk menginterpretasikan data dalam bentuk menggambarkan atau uraian terutama untuk mengelola data tidak dapat diukur, sehingga masalah tidak dapat dipecahkan dengan jelas, memberikan penjelasan yang berhubungan dengan permasalahan. Adapun sistematika penulisan Laporan Akhir ini dapat kita lihat sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan langkah-langkah awal yang akan dilakukan guna membahas masalah-masalah dalam bab-bab selanjutnya. Pada Bab ini penulis akan menguraikan tentang:

- 1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul
- 1.2 Perumusan Masalah
- 1.3 Ruang Lingkup Pembahasan
- 1.4 Tujuan dan manfaat Penulisan
- 1.5 Metodologi Penelitian
 - 1.5.1 Ruang lingkup Penelitian
 - 1.5.2 Jenis Data
 - 1.5.3 Teknik Pengumpulan Data
 - 1.5.4 Metode Penarikan Sampel
 - 1.5.5 Pengukuran Variabel
 - 1.5.6 Operasional Variabel
 - 1.5.7 Analisa Data
- 1.6 Sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam hal ini penulis akan mengemukakan pendapat serta teori para ahli yang dapat mendukung di dalam pembahasan Laporan Akhir ini, dimana teori-teori yang penulis cantumkan adalah sebagai berikut:

- 1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia
- 1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia
- 1.3 Analisa Pekerjaan
 - 1.3.1.1 Uraian Pekerjaan (Job Description)
 - 1.3.1.2 Spesifikasi Pekerjaan (Job Specification)
- 1.4 Penempatan Karyawan
 - 1.4.1.1 Pengertian Penempatan Karyawan
 - 1.4.1.2 Faktor-faktor yang harus di pertimbangkan dalam penempatan karyawan
- 1.5 Hasil Kerja Karyawan (Kinerja)
 - 1.5.1 Pengertian Kinerja
 - 1.5.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja
 - 1.5.3 Manfaat Penilaian Hasil Kerja

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam Bab ini penulis mengemukakan tentang keadaan umum dari LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Stasiun Palembang Sumatera Selatan, yaitu mengenai:

- 3.1 Sejarah Singkat Perusahaan
- 3.2 Visi dan Misi Perusahaan
 - 3.2.1 Visi Perusahaan
 - 3.2.2 Misi Perusahaan
- 3.3 Struktur Organisasi Perusahaan
 - 3.3.1 Struktur Organisasi
 - 3.3.2 Pembagian Tugas
- 3.4 Sistem Penempatan Karyawan

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab ini penulis akan mengasakan analisis data terhadap permasalahan yang dihadapi LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Stasiun Palembang Sumsel, yaitu mengenai:

- 4.1 Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Hasil Kerja Karyawan
- 4.2 Perbaikan Sistem Penempatan Karyawan

BAB V KESIMPULAN DATA

Pada Bab terakhir ini, penulis akan menarik kesimpulan dari pembahasan dan uraian-uraian terdahulu dan selanjutnya penulis akan memberikan saran-saran yang akan membantu terhadap permasalahan yang dihadapi oleh LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Stasiun Palembang Sumatera Selatan dalam bidang Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

- a. Kesimpulan
- b. Saran