

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau instansi. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mendukung tercapainya tujuan dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni untuk mengatur maupun mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Efektif berarti dapat mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan efisien berarti tugas yang ada dilakukan dengan benar, terorganisir, serta sesuai dengan target waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia menjadi bagian yang paling penting bagi organisasi. Oleh karena itu, perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka. Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja para karyawannya. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk

mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

PT. Erafone Artha Retailindo atau yang lebih dikenal dengan Erafone adalah retailer ponsel dan tablet di Indonesia yang menyediakan produk-produk bergaransi resmi dari berbagai merek ternama seperti Samsung, Apple, Nokia, Microsoft, Asus, Xiaomi, Smartfren, Lenovo, Oppo, LG, Blackberry, Sony, Motorola, Acer selain itu erafone.com juga menjual berbagai pilihan produk

operator serta aksesories pelengkap gadget. Erafone telah bekerjasama dengan korporasi besar, diantaranya Telkomsel, Indosat, XL serta bank-bank terpercaya seperti Mandiri, BCA, BRI, BNI, CIMB NIAGA serta banyak lagi. Sebagai perusahaan yang telah mengalami perkembangan pesat saat ini dan menjadi perusahaan terbuka, untuk cabang Bintaro X change sendiri PT. Erafone Artha Retailindo memiliki total karyawan sebanyak 135 orang. Karyawan memiliki jabatan dan tanggung jawab berbeda-beda sesuai dengan penempatan mereka. Masalah kinerja yang terjadi di PT. Erafone Artha Retailindo khususnya cabang Bintaro X change saat ini adalah turunnya kinerja karyawannya. Hal ini bisa dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 1.1
Job Performance PT. Erafone Artha Retailindo Bintaro X change
2016 – 2017

PERILAKU KERJA	2016		2017	
	Bobot (%)	Nilai Capation	Bobot (%)	Nilai Capation
Kedisiplinan	10	70	10	60
Tanggung jawab	10	70	10	60
Kerjasama	10	85	10	70
kepemimpinan	10	75	10	60
HASIL KERJA				
Kualitas Kerja	20	80	20	70
Kuantitas Kerja	20	80	20	70
Keterampilan Kerja	20	80	20	80
Jumlah	100		100	

Sumber: Hasil olah data penilaian kinerja Erajaya Group (2017)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. Erafone Artha Retailindo cabang Bintaro X change mengalami penurunan dari tahun 2016 sampai 2017 disemua aspek dari 78% sampai 69%. Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di PT. Erafone Artha Retailindo cabang Bintaro X change kurang sesuai dengan peraturan Erajaya Group.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja tercipta jika karyawan mendapatkan rasa nyaman dalam bekerja dan mendapatkan apa yang menjad itujuannya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kompensasi, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, beban kerja, orientasi kerja, penempatan kerja, budaya kerja, gaya kepemimpinan. Dalam penelitian ini diambil tiga faktor yang diduga mempengaruhi kinerja yaitu: (1) Kepribadian, (2) Orientasi Kerja, (3) Penempatan Kerja.

Kepribadian merupakan organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya. Kemampuan adaptasi masing-masing individu tidak sama antara satu dengan yang lainnya, tergantung dari jenis kepribadian yang dimilikinya. Hasil akhir dari kemampuan adaptasi ini akan terlihat pada kinerja sebagai wujud tanggung jawabnya. Berikut ini adalah masalah kepribadian yang dilakukan karyawan PT. Erafone Artha Retailindo cabang Bintaro X change, diantaranya.

Tabel 1.2
Keribadian Yang Dilakukan Karyawan

No	Keterangan
1	Rekan kerja tidak membantu pekerjaan saat karyawan tidak masuk kerja
2	Tidak semua karyawan bersedia membantu rekan kerja saat mendapat beban kerja lebih
3	Kurangnya partisipasi karyawan dalam kegiatan karyawan di luar
4	Tidak bersedia menggantikan rekan kerja saat jam istirahat

Sumber: Erafone Cabang Bintaro X Change (2018)

Melihat fenomena pada tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa secara tidak langsung kepribadian dari masing-masing karyawan PT. Erafone Artha Retailindo dapat dikatakan masih perlu ditingkatkan, serta banyaknya kondisi yang cenderung menekan, tentu saja akan timbul pertanyaan tentang peran dari karyawan PT. Erafone Artha Retailindo itu sendiri, mengingat dibidang penjualan merupakan unsur pertama dalam pekerjaan itu sendiri.

Faktor kepribadian perlu mendapat perhatian terkait dengan semangat dan harapan individu untuk bekerja inovatif, membawa tujuan pendidikan dan bertanggungjawab dalam penyelesaian pekerjaan. Kepribadian merupakan salah satu faktor penting bagi suatu instansi untuk melihat kinerja pegawainya karena kepribadian seseorang akan menentukan hasil kerjanya sendiri. Kepribadian merupakan latar belakang dari prilaku seseorang. Hal tersebut berarti bahwa kepribadian itu menunjukkan prilaku dari sikap-sikap seorang individu untuk dapat berbuat, mengetahui, berpikir dalam sebuah organisasi. Kepribadian biasanya akan tergambar pada kehidupan sehari-hari dari pegawai itu sendiri, bagaimana reaksi atau responya ketika mendapat dan menyelesaikan tugas dari organisasi. Biasanya akan terlihat dalam lingkungan pekerjaan bagaimana cara pegawai bersosial, cara bertutur kata baik terhadap atasan, sesama derajat maupun bawahan.

Orientasi kerja dalam sebuah organisasi diberikan agar karyawan mampu mengenal dan beradaptasi dengan organisasi, serta mengetahui dan terampil saat menjalankan tugas dan pekerjaan dari organisasi. Orientasi tersebut biasanya diberikan kepada karyawan baru. Setiap karyawan yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar pegawai satu dan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula dan apabila orientasi yang dipersiapkannya ini dapat tercapai maka pegawai ini akan merasakan kepuasan kerja dan bekerja dengan maksimal. Orientasi juga berhubungan dengan orang-orang yang akan bekerja sama dengannya. Orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi karyawan baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada karyawan baru.

Fenomena masalah yang sering terjadi untuk orientasi pada PT. Erafone Artha Retailindo cabang Bintaro X change adalah ketika memulai pekerjaan baru banyak para karyawan yang merasa gugup ketika pertama kali bekerja. Kegugupan hari pertama ini dasarnya bersifat alamiah. namun hal itu dapat mengurangi kepuasan karyawan baru dan kemampuan untuk belajar kerja jika manajer sumber daya manusia tidak mengantisipasinya lebih dini. Para psikolog mengatakan bahwa kesan awal pertama adalah begitu kuatnya dan wajar wajar saja karena karyawan baru masih memiliki sesuatu yang sedikit, seperti pengetahuan, dan pengalaman kerja serta untuk melakukan penilaian diri. Hal ini sangat tergantung pada keinginan kuat karyawan untuk mengetahui segala sesuatu tentang perusahaan. untuk membantu karyawan menjadi anggota yang puas dan produktif, manajer dan departemen sumber daya manusia harus membuat kesan awal tersebut menjadi sesuatu yang menyenangkan para karyawan baru, jadi jangan menimbulkan kesan bahwa yang paling membutuhkan di perusahaan adalah karyawan dan perusahaan.

Sekali proses seleksi telah diputuskan, para manajer dan departemen

sumber daya manusia hendaknya membantu karyawan baru tersebut untuk merasa cocok dengan lingkungannya. Mengapa? karena sejak hari pertama, pendatang baru sudah masuk ke proses Investasi sumber daya manusia. Mereka perlu disiapkan sejak awal agar nantinya mampu melakukan sesuatu tugas yang dibebankan perusahaan kepada mereka dengan baik. untuk membantu pendatang baru agar mereka merasa cocok, program orientasi dan sosialisasi akan membuat mereka familiar antara lain dengan peran peranya, perusahaan, kebijakan kebijakan dan karyawan lainnya

Penempatan juga merupakan faktor penting dalam menilai kinerja karyawan. Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas kepada tenaga kerja dan dijalankan secara bersama-sama dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Namun pada kenyataannya banyak masalah yang terjadi pada PT. Erafone Artha Retailindo cabang Bintaro X change seperti penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, promosi jabatan yang dilaksanakan dilihat bukan karena hasil prestasi kerja tetapi dikarenakan adanya hubungan deka tantara pimpinan perusahaan dengan karyawan tersebut, serta sering terjadinya mutasi antar karyawan. Seperti diketahui, salah satu faktor yang mempengaruhi penempatan adalah latar belakang pendidikan karyawan. Untuk itu, prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapat pertimbangan dalam penempatan. Penempatan kerja dibutuhkan dalam seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang di tetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Penelitian ini merupakan pengembangan dan pengujian lebih lanjut dari penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ricky Montolalu, Lotje Kawet, Olivia Nelwan (2016) dengan judul Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas

Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara yang menemukan bahwa secara simultan kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial kepribadian berpengaruh negatif dan signifikan dan penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan orientasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Disbudpar. Prov. Sulut. Yang membedakan penelitian dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi dan jumlah populasi serta sampel penelitian. Populasi pada penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Bintaro. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti melakukan penelitian



yang berjudul **“Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Bintaro”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah kepribadian, orientasi kerja dan penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Bintaro?
- b. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Bintaro?
- c. Apakah orientasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Bintaro?
- d. Apakah penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Bintaro?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dapat disusun sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah kepribadian, orientasi kerja dan penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Bintaro

- b. Untuk mengetahui apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Bintaro.
- c. Untuk mengetahui apakah orientasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Bintaro.
- d. Untuk mengetahui apakah penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Bintaro.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

a. Bagi Peneliti

- a) Penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk memenuhi kelulusan Program Strata 1 (S1) oleh mahasiswa/i Universitas Satya Negara Indonesia.
- b) Penerapan implementasi dalam melatih kemampuan dalam menganalisis pengaruh dari kepribadian, orientasi kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Bintaro.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini di harapkan dapat dijadikan masukan perusahaan dalam mengembangkan pemberdayaan karyawan di bidang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Bintaro guna mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai bahan dalam pengembangan penelitian selanjutnya khususnya jurusan manajemen konsentrasi bidang sumber daya manusia.