

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada didalam perusahaan, terutama sumber daya manusia yang digunakan untuk keberlangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan fikiran untuk mencapai sebuah tujuan organisasi, adapun sumber daya manusia merupakan jantung perusahaan yang menggerakkan seluruh sistem yang ada didalam perusahaan. Persaingan didalam dunia pekerjaan yang semakin meningkat membuat instansi atau perusahaan semakin terpacu untuk terus meningkatkan prestasi kerja, sehingga dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat dan memiliki nilai yang tinggi bagi masyarakat.

Menurut Mangkunegara dalam hamali (2016) manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengaduan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Menurut Mangkunegara dalam Laima *et*

al., (2019) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keberhasilan dari suatu perusahaan juga dapat dilihat dari prestasi kerja pegawai, prestasi kerja yang baik dari para pegawai dapat dianggap sebagai suatu hal yang dapat membantu untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan. Pengelolaan prestasi kerja yang dilakukan PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pegawai dan meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur. Dengan adanya prestasi kerja pegawai akan tergerak jiwanya mampu bekerja dengan baik, penuh disiplin dan tanggung jawab. Seorang pegawai apabila bekerja sudah dengan hati dan pikiran maka hasil outputnya juga akan baik dan benar sehingga perusahaan akan menikmati hasil sesuai dengan tujuan yang telah diterapkan.

Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, perusahaan harus melakukan berbagai cara, salah satunya adalah dengan penempatan pegawai yang tepat. Menurut Gaol Laima *et al.*, (2019) penempatan (*placement*) adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru ataupun jabatan yang berlainan. Bagi pegawai baru, penempatan artinya pengaturan awal pada suatu jabatan bagi pegawai yang baru bekerja. Demosi, promosi dan transfer adalah suatu konsep *placement* bagi pegawai yang lama. Tidak berbeda dengan pegawai baru,

pegawai lamapun harus direkrut, seleksi dan diberi orientasi sebelum mereka ditempatkan pada posisi yang berbeda.

Dengan adanya penempatan pegawai yang tepat, maka kebutuhan atau tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai. Penempatan pegawai juga merupakan proses yang penting dalam mendapatkan pegawai yang berkompeten dan sesuai dengan kemampuannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Penempatan pegawai ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan baik itu secara kualitas, kuantitas dan secara ideal. Jadi, penempatan dapat dikatakan ideal dan benar jika penempatan yang dilakukan dalam perusahaan PT Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur sesuai dengan bidang keahlian dari para pegawai.

Kesalahan dalam penempatan pegawai pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang dan bakat yang tidak sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Banyak faktor yang mempengaruhi belum optimalnya prestasi kerja pegawai salah satunya adalah tingginya beban kerja. Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan prestasi kerja yang disebabkan oleh peningkatan keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Beban kerja juga mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kegiatan-kegiatan dalam perusahaan mengenai penyelesaian tugas dan tanggung jawab dari setiap

beban kerja. Pegawai dituntut untuk mencapai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah ditentukan dan dengan adanya evaluasi kerja agar diketahui seperti apa pencapaian prestasi kerja pegawai. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Tarwaka Laima *et al.*, 2019).

PT Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur adalah Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak dibidang migas dan dibentuk oleh Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Dibentuknya PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur berdasarkan peraturan daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 11 tahun 200 tentang Perseroan Terbatas (PT) Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur. Maksud dibentuknya PT. Migas Mandiri Kalimantan Timur adalah untuk mengendalikan dan mengelola potensi minyak dan gas bumi baik dalam kegiatan usaha hulu maupun hilir serta kegiatan penunjang lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf sumber daya manusia di PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur ada beberapa indikasi yang terjadi pada perusahaan ini. Indikasi tersebut yaitu berhubungan dengan prestasi kerja pegawai yang tidak stabil yang berpengaruh kepada produktivitas perusahaan. Prestasi kerja pegawai menjadi salah satu indikator keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung, baik berasal dari luar maupun dari dalam individu pegawai. Tindakan, gerakan, daya pendorong atau motivasi mendorong

pegawai untuk tetap mau ikut dalam pekerjaan dan tetap tertarik untuk ikut bekerja dengan giat. Hal ini yang menjadikan pegawai berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini muncul disebabkan oleh perbedaan motif setiap pegawai, tujuan dan kebutuhan masing-masing pegawai untuk bekerja. Maka kebutuhan pegawai berupa materil maupun non materil hendaknya dipenuhi oleh perusahaan sesuai harapan pegawai, apabila perusahaan mengharapkan tingginya prestasi kerja pegawai dalam bekerja.

Prestasi kerja pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur merupakan faktor utama bagi pegawai, karena itu setiap tahun perusahaan harus berupaya memberi penghargaan kepada mereka yang berprestasi dan memacu semangat kerja pegawai. Salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah pihak perusahaan mengeluarkan kebijakan perusahaan yaitu memberikan tunjangan kinerja baik dari segi tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan pensiun dan tunjangan jabatan kepada pegawai sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai untuk memotivasi dalam bekerja dan akhirnya tercipta prestasi kerja. Apabila kegiatan pemberian tunjangan kinerja dilakukan secara terprogram dan sistematis oleh perusahaan serta memperhatikan berbagai pertimbangan yang relevan, maka prestasi kerja pegawai yang diharapkan dapat tercapai dengan baik. Karena dengan prestasi kerja yang baik akan berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan.

Faktor yang menjadi indikasi lainnya yaitu berhubungan dengan penempatan pegawai yaitu masih terdapat beberapa latar belakang pendidikan, faktor pengalaman, faktor kesehatan, faktor status perkawinan dan faktor usia karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya. Keadaan tersebut membuat sebagian pegawai bekerja dengan kurang bersemangat sehingga membuat pekerjaan sering tidak selesai tepat waktu, pekerjaan menumpuk yang kemudian berakibat pada menurunnya prestasi kerja pegawai itu sendiri. Hal ini disebabkan dengan penempatan jabatan yang menggunakan pegawai didalam perusahaan sendiri dalam kebutuhan jabatan tertentu tanpa mengadakan penerimaan pegawai baru untuk mendapatkan pegawai yang sesuai kebutuhan pada posisi jabatan pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur. Penempatan yang tidak sesuai inilah yang menyebabkan pegawai merasa tertekan dengan setumpuknya pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengalaman maupun pendidikannya. Sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan kurang berjalan efektif.

Penempatan pegawai merupakan salah satu proses dari pengadaan sumber daya manusia dimana pelaksanaannya harus dilakukan dengan prosedural dan tidak asal-asalan sehingga hasilnya pun tepat antara jabatan yang sedang dibutuhkan dengan pengetahuan maupun kemampuan pegawai. Oleh karena itu, penempatan pegawai harus sesuai dengan ungkapan “The right man in the right place the right man in the right job” (penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat

untuk jabatan yang tepat) maka penempatan pegawai yang tepat merupakan hal penting dalam upaya meningkatkan prestasi kerja.

Tidak optimalnya prestasi kerja dari pegawai, tidak semata-mata hanya karena penempatan pegawai yang tidak sesuai akan tetapi ada faktor lain yang menimbulkan prestasi kerja menjadi menurun. Beban kerja adalah salah satu indikator dari prestasi kerja. pada beban kerja indikasi yang terjadi yaitu beban kerja yang terlalu banyak, tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi dan volume kerja yang terlalu banyak, karena pegawai harus mencapai target yang telah ditentukan seperti pegawai akan dituntut untuk bekerja melebihi dari batas normal seperti biasanya mereka bekerja. Dengan terjadinya kelebihan beban kerja, pegawai akan merasakan penurunan kondisi baik secara psikologis maupun fisik mereka. Keadaan beban kerja yang berlebihan pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur tentunya akan berdampak pada keresahan pegawai karena tidak adanya pilihan lain, dimana pegawai tetap harus bekerja serta adanya penambahan beban kerja melebihi kapasitas namun harus dilaksanakan sebagai bentuk tanggung jawabnya pada perusahaan. Kondisi tersebut menjadi tantangan bagi pemimpin PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur untuk melakukan evaluasi manajemen sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, agar kinerja pegawai tetap dalam kondisi stabil. Jika kemampuan pegawai lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan jenuh, dan begitu pula sebaliknya maka dari itu pembagian beban kerja yang sesuai

dengan kemampuan pegawai penting untuk diperhatikan, karena akan memengaruhi prestasi pegawai dan pencapaian perusahaan.

Tabel 1. 1 Penempatan Pegawai PT. Migas Mandiri Pratama

Kalimantan Timur

Jabatan	Pendidikan	Jumlah
Manajer Hulu	S2	2
Satuan Pengawas Intern	S1	1
Keuangan dan Pajak	S1	5
Pengembangan Usaha Hilir	S2	3
Sumber Daya Manusia	S1	3
Legal	S2	2
Kesekretariatan dan Humas	S2	3
Penunjang Usaha	S1	2
Umum dan TJSL	S1	11
Total Karyawan		32

Sumber : PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa dalam memperkerjakan para pegawai maka PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur telah menempatkan pegawai tersebut sesuai dengan persyaratan pekerjaan, standar penempatan kerja dan jabatan yang dibutuhkan, dalam operasional perusahaan masih terdapat beberapa penempatan pegawai yang tidak sesuai atau tidak tepat dengan standar penempatan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan staff sumber daya manusia pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur dapat disimpulkan oleh penulis terdapat indikasi permasalahan yaitu penempatan pegawai pada beberapa bagian bidang pekerjaan/tugas/jabatan, masih belum sesuai atau tepat dengan tingkat pendidikan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki pegawai. Dan pada indikasi beban kerja masih

terdapat permasalahan indikasi yang terjadi yaitu pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan pegawai dan beban kerja yang terlalu rendah yaitu pekerjaan yang diberikan lebih rendah dibandingkan kemampuan pegawai. Beban kerja yang baik adalah yang sesuai dengan kemampuan pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan seperti uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang prestasi kerja pegawai dengan judul : **“Pengaruh Penempatan Pegawai Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka beberapa pokok permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah penempatan pegawai (X1) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) pegawai pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur ?
2. Apakah beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) pegawai pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur ?
3. Apakah Penempatan pegawai (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) pegawai pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur ?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka fokus penelitian ini dibatasi pada masalah Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.

D. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai (X1) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) pegawai pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.
- b. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X2) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) pegawai pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.
- c. Untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan terhadap prestasi kerja (Y) pegawai pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Aspek Teoritis

Bagi peneliti adalah sebagai sarana aplikasi terhadap ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wawasan berfikir

ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dan bagi peneliti lain adalah sebagai bahan referensi dan informasi yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian pada bidang dimasa yang akan datang.

b. Aspek Praktis

Sebagai dasar yang objektif dalam mengambil keputusan serta sebagai pedoman untuk menentukan langkah-langkah yang akan dilakukan perusahaan PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur yang terkait dengan masalah ketenagakerjaan.