BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset berharga yang ada didalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan sebaik mungkin dan diberi perhatian khusus agar sumber daya manusianya menjadiefektif dan efisien. Menurut Bangun (2012), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.

Sumber daya manusia (SDM) yang memiliki keunggulan merupakan salah satu ciri dari sumber daya manusia yang memiliki prestasi kerja yang baik. Prestasi merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Menurut Mangkunegara (2015), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, karyawan yang mempunyai prestasi yang baik maka akan memiliki kualitas dan kuantitas yang baik juga dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah penempatan karyawan. Menurut Bangun (2012), penempatan karyawan adalah proses penempatan karyawan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dengan persyaratan pekerjaan. Penempatan pegawai pada PT. Multi Terminal Indonesia harus sesuai dengan tuntutan jabatan dan latar belakang pendidikan, sehingga dapat memenuhi kapasitas kemampuan sebagaimana mestinya. Kebutuhan pegawai yang berkompeten sesuai dengan posisi jabatannya yang sudah mencukupi menimbulkan konsekuensi sikap bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, motivasi untuk berprestasi menjadi ada, bersemangat dalam bekerja dan perasaan senang dalam perkerjaan. Penelitian yang di lakukan oleh Zulianti (2015), menunjukan bahwa penempatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Namun hal ini berlainan dari hasil penelitian yang dilakukan Narotama (2016), menunjukan bahwa penempatan karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk menghasilkan prestasi kerja yang optimal adalah pengembangan karir. Menurut Bangun (2012), pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas yang mengarah pada penjajangan (proses) dan pemantapan karir seseorang untuk mempermudah pencapaian tujuan karir di masa akan datang. Menurut Marwansyah (2012), Sarana pengembangan karir meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik. Penelitian yang di lakukan oleh Adi (2015),

menunjukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sejalan dengan itu Mariani (2016), menunjukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yaitu komitmen organisasi, yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya. Menurut Wibowo (2016), bahwa komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukan loyaitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Menurut Mowday (dalam Ali et al, 2011) mengemukakan komitmen organisasi mengacu pada keyakinan seseorang dalam tujuan dan nilai organisasi, dan ingin tetap bersama organisasi serta menjadi setia pada organisasi. Selain itu Henkin dan Marchiori (dalam Bushra et al, 2011) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai perasaan karyawan yang memaksa mereka untuk menjadi bagian dari organisasi mereka dan mengakui tujuan, nilai, norma dan standar etika di suatu organisasi. Penelitian yang di lakukan oleh Sudiro (2008), menunjukan hasil yang sama bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifkan terhadap prestasi kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kartika, Anggi Dyah, dkk. (2014), menunjukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dalam sudut pandang Islam tentang bekerja adalah merupakan suatu hal yang sangat penting bagi umat manusia. Bekerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam ayat Al-Qur’an seperti dalam Firman Allah, yaitu :

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Artinya : *Dan Katakanlah: "Bekerjalahkamu, maka Allah danRasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahuiakan yang ghaibdan yang nyata, laludiberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."* (Qs. At-Taubah(9):105).

Islam mewajibkan manusia untuk bekerja bukan hanya untuk mendapatkan rizki dan upah yang halal guna memenuhi kebutuhan hidup, tetapi dilain sisi bekerja yang dilakukan mengandung makna ibadah sebagai hamba Allah SWT. dilakukan agar menjadi seseorang yang sukses kelak di dunia maupun di akhirat. Oleh sebab itu, setiap umat didunia diwajibkan untuk selalu bekerja. Terlihat jelas yang diuraikan tentang pentingnya bekerja, maka hukum bekerja pun wajib bagi setiap umat yang ada didunia ini.

Sebagaimana dalam ayat Al-Qur'an seperti dalam Firman Allah, yaitu :

فَإِذَا قُضِيَتِ ٱلصَّلَوٰةُ فَٱنتَشِرُواْ فِي ٱلۡأَرۡضِ وَٱبۡتَغُواْ مِن فَضۡلِ ٱللَّهِ وَٱذۡكُرُواْ ٱللَّهَ كَثِيرٗا
لَّعَلَّكُمۡ تُفۡلِحُونَ ١٠

Artinya :*"Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung."* (Qs. Al-Zumu'ah (62): 10).

Ada saatnya beribadah dan ada saatnya untuk bekerja. Keduanya akan membawa kemaslahatan jika dikerjakan sesuai yang diperintahkan Allah SWT. Allah SWT tidak pernah memerintahkan manusia untuk menghabiskan waktunya beribadah kepadaNya.

Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa penempatan kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi berhubungan dengan tingkat prestasi kerja karyawan, maka saya tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul:

"PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. MULTI TERMINAL INDONESIA".

1.2. Perumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh penempatan kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja. Secara spesifik, rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penempatan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Multi Terminal Indonesia ?
2. Bagaimana pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Multi Terminal Indonesia?
3. Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Multi Terminal Indonesia?
4. Bagaimana penempatan kerja, pengembanagn karir, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Multi Terminal Indonesia ?
5. Bagaimana Pandangan Islam tentang penempatan karyawan, pengembangan karir dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan PT Multi Terminal Indonesia ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh penempatan kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh penempatan karyawan secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Multi Terminal Indonesia.
2. Mengetahui pengaruh pengembangan karir secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Multi Terminal Indonesia.
3. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Multi Terminal Indonesia.
4. Mengetahui pengaruh penempatan karyawan, pengembanagn karir, dan komitmen organisasi secara bersama terhadap prestasi kerja karyawan PT Multi Terminal Indonesia.
5. Mengetahui pandangan Islam mengenai penempatan karyawan, pengembangan karir dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan PT Multi Terminal Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua bagian utama oleh penulis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta

belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan penempatan kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi dengan prestasi kerja karyawan.