

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan hal utama yang berperan sangat penting dalam kemajuan peradaban manusia saat ini. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkembang dari zaman ke zaman, maka muncul penemuan-penemuan yang secara tidak langsung membantu manusia untuk mempermudah berbagai macam pekerjaannya (Mondy, 2016). Suatu negara bisa dikatakan sebagai negara yang maju jika didalam negara tersebut dikelola oleh sebagian besar sumber daya manusia yang berkompeten. Dimana pada era 4.0, persaingan yang sangat ketat antar negara mengharuskan sumber daya manusia yang ada di dalam negara tersebut agar lebih unggul dari negara yang lain. Hal ini menjadi dorongan bagi setiap negara agar mampu meningkatkan kesadaran untuk terus berlomba-lomba dalam kepemilikan sumber daya manusia yang produktif.

Perkembangan Indonesia dalam dunia usaha telah mengalami kemajuan yang sangat pesat ditandai dengan perusahaan-perusahaan Indonesia yang telah sampai ke pasar internasional. Suatu perusahaan yang maju tentunya berpengaruh terhadap struktur organisasi yang ada didalamnya, sehingga wajar bila diimbangi dengan pembenahan organisasi internal dari perusahaan tersebut. Perlu diketahui bahwa, setiap perusahaan swasta ataupun pemerintah akan berusaha bagaimana agar perusahaan mempunyai umur yang panjang, dalam artian bagaimana perusahaan mampu untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Kebanyakan perusahaan yang mempunyai umur panjang selalu memperbaharui sistem organisasi dan pengetahuan mengenai hal-hal baru, misalnya dari segi teknologinya yang selalu berkembang dari tahun ke tahun (Paila *et al*, 2023). Akan tetapi, perlu digaris bawahi bahwa kemampuan dan wawasan karyawan satu dengan karyawan yang lain tidaklah sama, dikarenakan pengaruh dari faktor-faktor internal dan eksternal lingkungan pekerjaan. Sumber daya manusia merupakan penentu berhasil atau tidaknya visi dan misi organisasi atau perusahaan dapat dicapai, sumber daya manusia juga berperan sebagai proses pembangunan tujuan organisasi. Meskipun organisasi memiliki modal yang bisa dibilang cukup baik, teknologi yang terbaru, sumber daya alam yang

melimpah, jika dalam suatu organisasi tersebut memiliki daya kualitas sumber daya manusia yang rendah, maka tujuan organisasi itu sendiri akan sulit untuk dicapai. Jadi cara yang dilakukan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan yang lain adalah dengan cara memperbaharui organisasinya, dimana sumber daya manusia memiliki peran utama didalam organisasi tersebut. Meskipun pada dasarnya perusahaan bergantung pada produktivitas kerja dan kemauan karyawan, suatu instansi harus tetap memberi akses dan dukungan melalui pengembangan karir yang menguntungkan kedua belah pihak, semakin mudah mengatur kemauan karyawan untuk berkembang lebih baik, maka akan berdampak juga terhadap perkembangan perusahaan (Paila *et al*, 2023).

Dengan adanya pernyataan diatas maka pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menjadi sangat krusial dimana pengelolaan kinerja organisasi yang baik dapat mengetahui kemampuan dan kekurangan kinerja karyawan yang secara tidak langsung karyawan akan termotivasi untuk mencapai potensi tertingginya dalam melakukan pekerjaan dan suatu instansi juga akan dapat meminimalisir kelemahan dan mengoptimalkan kelebihanannya (Ariodhuto *et al*, 2022). Tentu dalam suatu instansi perusahaan, sumber daya manusia akan memiliki target yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi agar mencapai keuntungan. Dimana kinerja yang dapat dikatakan baik, adalah sumber daya manusia yang dapat memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga nantinya akan menciptakan hubungan saling menguntungkan antar tujuan perusahaan dan karyawan (Yusnandar dan Nefri, 2020). Maka pengembangan karyawan adalah suatu proses agar target perusahaan dapat dicapai dengan optimal, yang didalamnya terdapat proses penilaian kinerja (*performance appraisal*) yang berperan sangat penting, karena dengan penilaian kinerja kita akan tahu titik kelemahan dan kelebihan suatu karyawan yang dimiliki pada suatu instansi (Burhanuddin, 2022).

Sumber daya manusia bisa dikatakan baik atau buruk dibutuhkan dengan adanya suatu strategi dalam organisasi dengan cara mengimplementasikan penilaian kinerja (*performance appraisal*) dalam perusahaan, karena pada dasarnya penilaian kinerja juga memiliki resiko kegagalan. Sebelum perusahaan dapat menilai kinerja sumber daya manusia, maka dibutuhkan cara penilaian kinerja yang akurat dan fokus pada point-point yang dibutuhkan organisasi tersebut (Revita, 2023). Penilaian kinerja mempunyai artian sebagai timbal balik antar instansi

dengan perusahaan yang bertujuan agar kinerja dalam organisasi dapat diperbaiki, adanya peningkatan sistem produksi, dan bisa dijadikan sebagai tolak ukur dalam menetapkan sebuah keputusan (Baroroh *et al*, 2023). Organisasi yang melakukan perekrutan karyawan-karyawan, sebagian besar didalamnya pasti mempunyai keahlian dalam membeberkan system keterangan yang jelas mengenai kinerja, progress perusahaan dan variabel apa saja yang dibutuhkan dari sumber daya manusia untuk pengembangan karir dimasa yang akan datang. Dengan harapan sumber daya manusia yang baru akan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan utama visi dan misi perusahaan (Maharani dan Rindaningsih 2023).

Penilaian kinerja pada suatu perusahaan biasanya dilaksanakan oleh pihak HRD (*Human Resources Development*) yang diberikan tanggung jawab besar dalam menentukan keputusan mengenai variabel-variabel apa saja yang dibutuhkan dari seorang karyawan untuk mengisi wewenang dalam suatu instansi (Baroroh *et al*, 2023). Manager HRD biasanya memaksimalkan manfaat dari pendekatan penilaian kinerja melalui sikap perilaku adaptif dan dinamis, agar variabel dari penilaian kerja tidak perlu mengubah dari awal. Maka dari itu, penilaian kinerja juga berperan dalam mengatur dan mengawasi kegiatan kerja para karyawan yang telah disepakati pada saat proses awal perekrutan. Penilaian kinerja akan menilai hasil kerja nyata karyawan dengan standar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan. Yang akan berdampak pada keputusan apakah karyawan layak dipromosikan, diberikan pelatihan dan penyesuaian penempatan jabatan, atau balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan, bahkan pemutusan kontrak kerja (Irmawati dan Firman 2022).

Tercapai atau tidak produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain yaitu : sikap kerja, wawasan, mental, pelatihan dan penempatan karyawan, dan kemampuan fisiknya. Namun pelatihan dan penempatan menjadi satu faktor utama yang sangat penting dari yang lainnya, yang dapat digunakan sebagai sarana peningkatan kemampuan fisik, ilmu wawasan, sikap kerja seorang karyawan baru maupun lama dalam suatu instansi, dan pembentukan mental. Hal ini menjadikan pelatihan sebagai cara yang dibutuhkan agar suatu perusahaan dapat memiliki aset berupa karyawan yang berkompeten (Khasanah dan Nubaiti 2023), pelatihan kerja juga menjadi sarana keberhasilan sumber daya manusia (SDM).

Maka dari pernyataan diatas pelatihan kinerja menjadi sangat dibutuhkan dan dapat dikatakan bahwa perusahaan akan berkembang atau tidaknya tergantung bagaimana kualitas pengembangan karyawan melalui proses pelatihan kerja karyawan.

Selain pelatihan, penempatan juga sangat penting bagi keberlangsungan kinerja karyawan yang produktif. Penempatan kerja berfungsi sebagai proses pemberian wewenang dan pekerjaan kepada karyawan baru dengan ketetapan yang telah disepakati serta mampu bertanggung jawab penuh dari resiko-resiko yang ada pada posisi masing-masing (Oktaria, 2023). penempatan suatu karyawan tidak hanya berlaku untuk karyawan baru akan tetapi juga berlaku untuk karyawan lama. Penempatan karyawan harus melalui proses teliti, dikarenakan jika tidak perusahaan akan mengalami dampak buruk hingga kerugian, karyawan akan kesusahan bersosialisasi dikarenakan penempatan kerja yang tidak sesuai (Asike, 2021). Dengan demikian, proses penempatan karyawan harus berjalan dengan baik, teliti dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Setelah proses penempatan ini diimplementasikan diharapkan karyawan dapat berdampak positif, membantu proses pengembangan, dan menimbulkan produktivitas kerja pada suatu perusahaan, instansi maupun organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah dijelaskan oleh peneliti sebelumnya maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di CV. Adeeva Jaya?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di kantor CV. Adeeva Jaya?
3. Apakah penempatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di CV. Adeeva Jaya?
4. Apakah penilaian kinerja, pelatihan dan penempatan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan kantor CV. Adeeva Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan :

1. Untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Adeeva Jaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja di CV. Adeeva Jaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh proses penempatan karyawan terhadap produktivitas kerja di CV. Adeeva Jaya.
4. Untuk menganalisis apakah penilaian kinerja, pelatihan dan penempatan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan kantor CV. Adeeva Jaya

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan akan memberikan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya suatu proses penilaian kinerja karyawan sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih produktif.

2. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan ilmu bagi peneliti kedepannya, seberapa penting dan berpengaruhnya proses penilaian kinerja, pelatihan dan penempatan karyawan dalam suatu instansi.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan acuan untuk masyarakat luas sebagai sarana pengembangan suatu organisasi, dan dapat digunakan sebagai perbandingan dari riset-riset yang sekarang ataupun dimasa yang akan datang nantinya dibidang sumber daya manusia.