

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Berbagai perusahaan hari ini mulai berpikir kritis untuk melakukan metode marketing memperluas bisnis mereka supaya dikenal oleh banyak orang di berbagai daerah. Salah satu metode marketing yang efektif yaitu, pembukaan cabang baru atau unit di tiap kota-kota yang berpeluang. Sumber daya manusia memegang peran krusial dalam fungsionalitas perusahaan karena operasional perusahaan tidak akan berhasil tanpa partisipasi mereka. Sumber daya manusia memegang kendali dalam perusahaan, sehingga keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada keterlibatan mereka. Hal ini mempengaruhi proses rekrutmen karyawan, termasuk penentuan penempatan di berbagai cabang atau unit perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang optimal dari karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien sangat penting dalam mencapai tujuan kinerja. Untuk mencapai hal ini, perusahaan menerapkan berbagai strategi, salah satunya adalah penempatan kerja.

Gomes (2013) menjelaskan bahwa penempatan pekerjaan adalah salah satu aspek utama dalam manajemen sumber daya manusia. Keberhasilan penempatan pekerjaan sangat tergantung pada efisiensi pelaksanaannya. Ketika penempatan ini dilakukan dengan tidak baik, dampaknya bisa sangat signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Mathias & Jackson (2018) juga mendefinisikan penempatan pekerjaan sebagai proses menempatkan individu pada pekerjaan yang sesuai, dan tingkat kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya akan berdampak langsung pada jumlah dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Terkait dengan job placement, manusia yang yang tidak dapat dipungkiri sebagai makhluk sosial, selalu memiliki keterikatan dengan sesama. Istilah "human relations" muncul untuk menggambarkan interaksi individu dengan orang lain, baik dalam konteks pekerjaan maupun di dalam struktur organisasi. Kehidupan sehari-hari di tempat kerja membutuhkan pegawai untuk berinteraksi satu sama lain, entah mereka mau atau tidak. Oleh karena itu, menjaga hubungan yang baik antar pegawai menjadi sangat penting, karena ini dapat berdampak pada suasana dan lingkungan kerja serta memperkuat kerja tim (Detami Pradiksa, 2021).

Karyawan yang termotivasi dengan baik memiliki dampak yang lebih besar pada efektivitas organisasinya. Ketika seorang karyawan termotivasi dengan baik, itu menunjukkan bahwa perusahaan bekerja dengan efektif dan ini adalah kunci keberhasilan para pekerja untuk memajukan perusahaan/lembaga/pemerintahan yang dipimpinnya (Amrullah Nur, 2019). Sehingga dapat ditarik benang merah, bahwa human relations para pemimpin di sebuah perusahaan merupakan sesuatu yang cukup vital dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Adapun yang menjadi fenomena didalam penelitian ini adalah Job placement yang sering kali tidak sesuai dengan skill , ketidaksesuain pendidikan terakhir dengan ditempatkan nya dalam sebuah perusahaan membuat karyawan sulit untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitian yang dilakukan di PT. Kiara Sawit Abadi II, terdapat masalah yang terkait dengan proses penempatan pekerjaan pada karyawan. Peneliti menemukan bahwa perusahaan belum melakukan penempatan pekerjaan secara tepat, karena ada beberapa *employee* yang bekerja di posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Sebagai ilustrasi, dalam divisi keuangan, seharusnya karyawan memiliki kualifikasi pendidikan minimal berupa SMA/SMK jurusan IPS atau lulusan S1 Akuntansi atau Manajemen. Namun, masih ada pegawai yang ditempatkan di posisi tersebut meskipun latar belakang pendidikan mereka adalah SMA/SMK jurusan IPA atau lulusan S1 jurusan Sastra Indonesia. Akibatnya, kinerja karyawan yang ditempatkan di posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka menjadi kurang efektif, sehingga mereka tidak dapat bersaing dengan mereka yang memiliki latar belakang pendidikan S1 Manajemen.

Peneliti melihat isu ini sebagai sebuah permasalahan yang memerlukan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk menambah wawasan dan informasi mengenai praktik penempatan pekerjaan dan hubungan antar manusia yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan guna mencapai tujuan organisasi. Karena manusia adalah makhluk sosial dengan beragam karakteristik yang relatif, masing-masing individu memiliki perasaan dan pemikiran yang berbeda. Dalam konteks ini, peneliti tertarik untuk mengkaji peran usia sebagai faktor yang memoderasi pengaruh kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti merencanakan studi dengan judul "Pengaruh Penempatan Pekerjaan dan Hubungan Antar Manusia dengan Usia sebagai Faktor Pembatas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kiara Sawit Abadi II."

## **1.2. Rumusan masalah**

Dengan mempertimbangkan konteks masalah, permasalahan utama dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh job placement terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh human relation terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah usia sebagai variabel moderating mempengaruhi job placement serta dampaknya terhadap kinerja karyawan?

## **1.3. Tujuan penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

4. Untuk mengetahui bagaimana job placement terhadap kinerja karyawan
5. Untuk mengetahui bagaimana human relation terhadap kinerja karyawan
6. Untuk mengetahui apakah usia sebagai variable moderating mempengaruhi job placement serta dampaknya terhadap kinerja karyawan

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini meliputi:

7. Memberikan kontribusi informasi yang berharga kepada PT. Kiara Sawit Abadai II berdasarkan hasil penelitian.
8. Menyediakan bahan evaluasi dan panduan untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa depan.
9. Memberikan masukan kepada perusahaan untuk pengembangan tenaga kerja yang sesuai dengan kemampuan mereka, dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan.
10. Menyumbangkan pemikiran dan informasi dalam bidang manajemen, khususnya kepada mahasiswa FEB UKI, sebagai kontribusi pada pemajuan bidang ilmu pengetahuan.

## 1.5. Ruang lingkup penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT. Kiara Sawit Abadi II yang terletak di Jl. Paralel, Desa Sebadak, Kec. Ketungau Hulu Senaning, Kabupaten Sintang, Provinsi Kalimantan Barat 78654. Penelitian ini dipilih oleh peneliti karena sebelumnya telah melakukan observasi awal dan wawancara dengan beberapa karyawan di perusahaan tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh Job Placement dan Hubungan Antarpersonal terhadap kinerja karyawan di PT. Kiara Sawit Abadi II, dengan mempertimbangkan usia sebagai variabel yang memoderasi pengaruhnya. Penelitian ini mengadopsi metode pengambilan sampel dengan teknik *accidental sampling (non probability sampling)*. Terdapat tiga variabel utama yang terlibat dalam penelitian ini, yaitu penempatan kerja (X1) dan hubungan antarpersonal (X2) sebagai variabel independen, kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen, dan usia (Z) sebagai variabel moderasi. Populasi penelitian ini terdiri dari semua pegawai yang bekerja di PT. Kiara Sawit Abadi II.

