

BAB I PENDAHUALUAN

A. Latar Belakang

Di era industry 5.0 saat ini, persaingan yang ketat menuntut setiap organisasi perusahaan untuk mengambil strategi yang tepat dan melakukan inovasi dalam mengantisipasi perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia didalam perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama agar perusahaan dapat berkembang. Dengan adanya peraturan manajemen sumber daya manusia secara professional, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan kerja sesuai keterampilan hingga pelatihan saat bekerja.

Untuk mencapai kinerja perusahaan yang maksimal, maka sumber daya manusia atau karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut harus mempunyai kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan indikator penentu keberhasilan organisasi. Organisasi harus mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk dapat menjaga kelangsungan perusahaan tersebut. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar perusahaan tersebut. Kinerja dapat dilihat dari proses, hasil, dan *outcome*. Agar diperoleh hasil sesuai standar perusahaan dan industri maka kinerja perlu dikelola.¹

Keberhasilan dalam pengadaan karyawan terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Akan tetapi penempatan karyawan yang tidak sesuai, maka akan menghambat kelancaran kegiatan perusahaan dan juga menyebabkan terjadinya kebosanan. Konsep penempatan ini sebenarnya juga menyangkut promosi, transfer, dan bahkan demosi sekalipun. Dikatakan demikian karena sebagaimana karyawan baru, karyawan lamapun perlu direkrut secara internal, perlu dipilih dan biasanya juga

¹ Umi Farida and Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II* (Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2016), 80.

perlu mengalami program pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada posisi baru dan melakukan pekerjaan baru.²

Selain penempatan karyawan, lingkungan kerja juga menjadi penentu bagi hasil kinerja karyawan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan. Kondisi kerja dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan aman, tentram, menyenangkan dan lain – lain.

Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri pegawai yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. karyawan selalu menuntut adanya lingkungan kerja yang nyaman, sehingga optimalisasi kerja pegawai dapat tercapai dengan baik kenyamanan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik merupakan harapan bagi setiap pegawai. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dalam jangka waktu yang lama. Kemajuan dan keberhasilan suatu pekerjaan tercapai apabila seorang atasan dapat memperhatikan dari seluruh pegawai dapat mencapai apa yang diharapkan dalam membentuk kinerja karyawan . Karakter, sifat, tingkah laku, dan emosional tiap individu manusia pasti berbeda-beda. Untuk bisa membuat perbedaan tersebut menjadi satu sangatlah sulit, oleh karena itu peran pada atasan pegawai tersebut sangat penting untuk bisa menyatukan semuanya, dengan harapan agar terciptanya lingkungan kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang harmonis di dalam tempat kerja akan membuat karyawan menjadi semangat bekerja, yang akan berpotensi untuk memberikan hasil kerja yang maksimal. Lingkungan Kerja akan membawa dampak positif bagi orang – orang yang berada di dalamnya serta dengan rekan kerja. Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja pegawai yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, nyaman, aman dan menyenangkan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mempunyai kreativitas yang tinggi, sebab dengan kreativitas dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan. Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan karyawan

² Priono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, kedua (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010), 63-64.

akan dapat bekerja dengan baik, aman, dan nyaman tanpa adanya gangguan.³

Dari beberapa uraian menunjukkan kinerja karyawan memiliki potensi yang berbeda-beda serta lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Yaummi Maziyah Assa'adah Pati. Setelah melakukan pra penelitian di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati. Dengan jumlah cabang mencapai tigabelas kantor diarea Kabupaten Pati, tentu pengelolaan organisasi perusahaan tersebut tidak mudah. Terutama dalam mengelola sumber daya manusia atau karyawan, sebab fungsi utamanya yaitu sebagai penggerak kegiatan pada organisasi perusahaan agar tercipta visi dan misi sesuai yang diharapkan organisasi perusahaan.

Adanya latar belakang yang berbeda disetiap karyawan yaitu pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dan ketrampilan yang berbeda di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati terkadang penempatan tidak sesuai yang diharapkan oleh mereka. Karena untuk kesesuaian penempatan memang belum dapat dilakukan secara optimal. Sebab di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati yang terpenting cukup dengan persyaratan kemampuan dasar dan mau diarahkan kedalam tugas pekerjaannya. keadaan ini menimbulkan fenomena yaitu terdapat beberapa karyawan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati yang hanya lulusan dari SMA ditempatkan sebagai kepala cabang kantor. Sedangkan menurut standar oprasional perusahaan tersebut karyawan yang berpendidikan SMA ditempatkan dibagian *marketing officer* dan untuk bagian kepala cabang sendiri minimal lulusan Diploma. Penempatan karyawan tersebut didasari oleh masa kerja karyawan, semakain lama karyawan tersebut bekerja maka akan semakin tinggi jabatan yang diperoleh walaupun pendidikan terkadang tidak sesuai dengan standar oprasional perusahaan.⁴

Begitu juga adanya rotasi kerja yang dilakukan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati setiap dua tahun sekali dengan tujuan pengembangan potensi serta evaluasi bagi karyawan yang berguna untuk meningkatkan produktifitas kinerja karyawan, tidak selalu berjalan sesuai apa yang diharapkan oleh organisasi perusahaan. Tetapi rotasi kerja tersebut menimbulkan fenomena, yaitu tidak semua karyawan dapat berkerja dengan maksimal dengan pekerjaan barunya. Mereka harus menyesuaikan dengan rekan kerja barunya. Kondisi

³ Mahmudah Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Putra Media Nusantara, 2019),56.

⁴ Majuri, Wawancara Oleh Penulis, 10 Februari, 2023, Wawancara 1, Transkrip.

tersebut dapat menimbulkan rasa tidak semangat, gelisah, kurang nyaman, bahkan timbul rasa kurang percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan tersebut. rekan kerja yang kurang mendukung menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat. Sebab faktor penting dalam lingkungan kerja salah satunya yaitu hubungan antar rekan kerja yang baik agar kinerja karyawan menjadi meningkat.

Selain itu, pengawasan yang diberikan atasan perusahaan sangatlah ketat terhadap karyawan terutama karyawan bagian lapangan marketing officer yang selalu dihubungi via telepon untuk menanyakan mengenai keberadaan dan juga target tagihan yang ditagih terpenuhi atau tidak, sehingga karyawan merasa terbebani dan letih kerja. Jika ditinjau dari sisi perusahaan, hal ini baik dilakukan karena untuk mengontrol karyawan agar bekerja sesuai dengan harapan dan dapat mencapai standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Tetapi, jika ditinjau dari sisi karyawan, hal ini justru menambah beban karyawan dalam bekerja karena karyawan terutama bagian *marketing officer* mendapatkan tekanan baik dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan yang membuat karyawan harus bekerja lebih ekstra demi memenuhi target yang diberikan perusahaan. Karena pimpinan cenderung tidak mau tau alasan yang terjadi diluar kantor. Sebab nasabah terkadang banyak yang sulit dihubungi karena nomor ganti, pindah rumah ataupun alasan lain. Hal tersebut menjadikan hubungan pimpinan dengan bawahan kurang baik dan berakibat ke kinerja karyawan.⁵

Untuk kinerja karyawan di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati diukur menjadi tiga bagian yaitu absensi kedisiplinan (seluruh karyawan), program kerja (kelompok), dan target kerja (pribadi). Yang sering menjadi masalah seluruh karyawan di KSPPS di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati yaitu kedisiplinan absensi. Padahal dalam absensi kedisiplinan karyawan sudah menggunakan absensi *mobile* (menggunakan aplikasi) yang mana telah memudahkan karyawan dalam melakukan aktifitasnya. Walaupun sudah memudahkan karyawan, akan tetapi masih ada saja karyawan yang masih telat. Keterlambatan tersebut berdampak kepenilaian kinerja karyawan. sebab kedisiplinan salah satu faktor yang dinilai dalam KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati. Padahal keterlambatan kerja tersebut akan dikenakan sanksi yaitu denda (potongan gaji). Dengan adanya masalah tersebut juga berdampak ke

⁵ Joko Supeno, Wawancara Oleh Penulis, 11 Februari , 2023, Wawancara 2, Transkrip.

kinerja karyawan lain, tentu saja hasil laporan kinerja karyawan KSPPS yaummi Maziyah Assadah Pati bisa menurun.⁶

Bedasarkan latar belakang diatas, maka peneliti bermaksud untuk mengkaji pengaruh penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati yang akan penulis susun dalam skripsi yang berjudul **“PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSPPS YAUMMI MAZIYAH ASSA’ADAH PATI”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati?

C. Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar kinerja karyawan semakain baik.

2. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian, serta menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh pada bangku perkuliahan dengan dunia kerja yang sesungguhnya

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu menambah acuan, referensi bacaan, dan wawasan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

⁶ Majuri, Wawancara Oleh Penulis, 10 Februari, 2023, Wawancara 1, Transkrip

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian bertujuan untuk mendapatkan gambaran serta garis besar dari masing masing bagian sehingga mempermudah dalam memahami isi penelitian. Adapun sistematika penulisan penelitian sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian awal ini terdiri dari : halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian skripsi, abstrak, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, dan daftar gambar.

2. Bagian isi

Pada bagian ini terdiri dari lima bab yaitu:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini berisi deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, uji validitas dan reabilitas instrument, tehnik pengumpulan data, dan tehnik analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab ini berisi hasil penelitian mengenai gambaran obyek penelitian, gambaran umum responden, analisis data seta pembahasan

BAB V : Penutup

Bab ini berisi simpulan dan saran

3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir ini terdiri dari daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang mendukung skr