

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era yang semakin maju terbentuk persaingan yang semakin tajam, setiap perusahaan seharusnya mampu menyesuaikan dengan perkembangan dan mencari setiap peluang untuk memanfaatkannya dengan benar, situasi dunia bisnis menuntut perusahaan untuk senantiasa meningkatkan efisiensi sebab pada dasarnya tujuan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan.

Sumber daya manusia merupakan suatu bagian terpenting dalam perusahaan terutama bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang *outsourcing* atau penyedia layanan jasa tenaga kerja, hal ini disebabkan sumber daya manusia yang dapat menggerakkan perusahaan di setiap bagian. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara profesional agar sesuai dengan tuntutan karena adanya sumber daya manusia yang profesional akan mampu mencapai tujuan perusahaan menjadi lebih mudah.

Patut kita sadari bahwa karyawan merupakan sumber daya yang langsung terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan, upaya dalam mencari karyawan yang profesional dan berkualitas tidaklah mudah untuk itu kewajiban bagi suatu perusahaan melakukan seleksi dengan memilih calon karyawan sesuai syarat. Menurut Marwansyah (2019: 128) seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan karyawan dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk jabatan atau posisi tertentu. Hal ini seleksi perlu dilakukan agar mendapatkan karyawan yang menghasilkan kinerja baik.

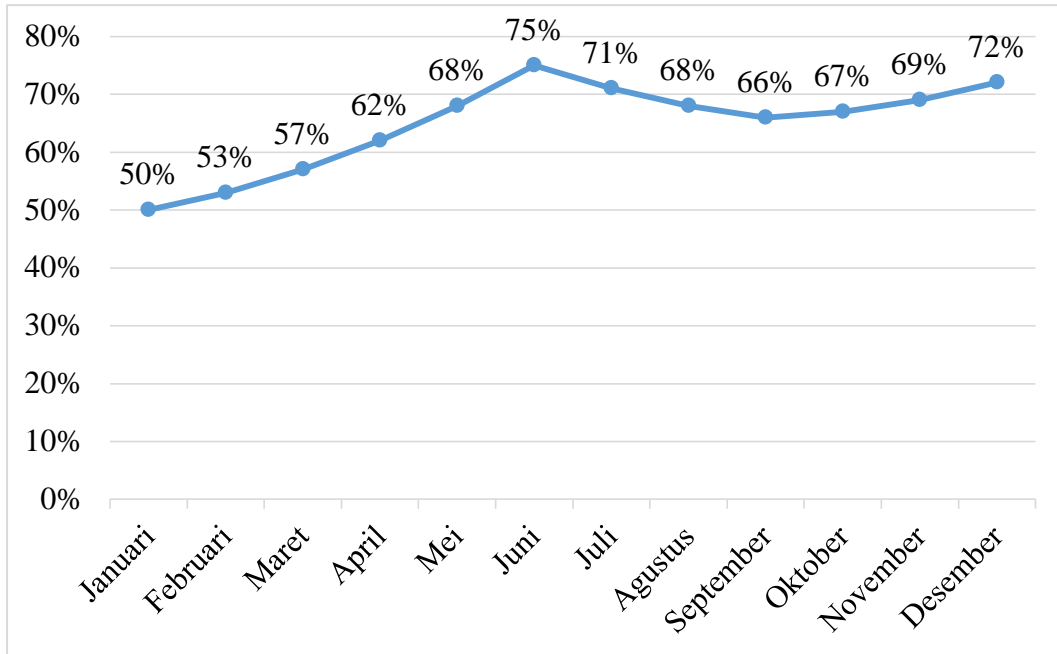
Selain seleksi, penempatan juga sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan. Menurut Larasati, S (2018: 73) penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar dapat melaksanakan pekerjaannya dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien. Penempatan yang sesuai dengan kompetensi karyawan sudah tentu akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan.

Selain penempatan, kompetensi juga sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno, E (2016: 203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki karyawan mampu membuat semakin memahami dan terampil dalam menguasai tanggung jawab, kompetensi juga mampu berbanding dengan perkembangan suatu perusahaan yang mana semakin sumber daya manusia memiliki kompetensi yang mumpuni maka akan mempengaruhi laju perkembangan perusahaan agar mencapai tujuan yang diharapkan.

PT Provis Garuda Services atau yang kita kenal dengan nama PT Provis bergerak dalam bidang *outsourcing* atau penyedia layanan jasa tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja Garuda Indonesia *Airlines* dengan tiga satuan bisnis yaitu pelayanan penerbangan dan bandara, pelayanan sumber daya manusia dan teknologi informasi, dan pelayanan fasilitas. PT Provis telah dipercaya oleh klien untuk mengelola tenaga kerja yang berjumlah ribuan dengan lokasi tersebar di 150 kota wilayah Indonesia.

Berikut ini grafik kinerja karyawan non manajer PT Provis Garuda Services

Jakarta tahun 2021:



Sumber: *Human Resource Manager* PT Provis Garuda Services Jakarta Tahun 2021

Gambar 1.1
Grafik Kinerja Karyawan Non Manajer
PT Provis Garuda Services Jakarta Tahun 2021

Pada tahun 2021 terjadi penurunan kinerja karyawan non manajer PT Provis Garuda Services Jakarta seiring dengan terjadinya beberapa hal di tahun tersebut di antaranya pemindahan beberapa karyawan non manajer dari cabang kota lain ke pusat Jakarta. Karyawan mutasi diduga membuat karyawan lain tidak nyaman sehingga memicu *clash* di antara karyawan, hubungan kerja yang tidak baik antar karyawan membuat beberapa karyawan tidak dapat mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Karyawan mutasi seringkali ingin menguasai pekerjaan sehingga dalam suatu divisi terjadi ketidakmerataan pekerjaan, berikut ini karyawan mutasi non manajer PT Provis Garuda Services Jakarta tahun 2021 yang disajikan dalam tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Karyawan Mutasi Non Manajer PT Provis Garuda Services Jakarta
Tahun 2021

No	Nama	Divisi
1	Hery	<i>General Affair Staff</i>
2	Tenny	<i>Sales Staff</i>
3	Hendra	<i>Human Resource Staff</i>
4	Annisa	<i>Payroll Staff</i>

Sumber: *Human Resource Manager* PT Provis Garuda Services Jakarta Tahun 2021

Kemudian perusahaan dalam mengadakan pelatihan masih ada beberapa karyawan non manajer tidak mengikuti pelatihan karena bertabrakan dengan pekerjaan lain yang tidak bisa ditinggalkan sehingga harus menunggu jadwal pelatihan berikutnya, hal ini membuat kompetensi menjadi kurang optimal.

Berdasarkan hal tersebut penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam judul **“Pengaruh Seleksi, Penempatan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Non Manajer PT Provis Garuda Services Jakarta)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan dalam latar belakang maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana seleksi karyawan non manajer PT Provis Garuda Services Jakarta?
2. Bagaimana penempatan karyawan non manajer PT Provis Garuda Services Jakarta?
3. Bagaimana kompetensi karyawan non manajer PT Provis Garuda Services Jakarta?

4. Bagaimana kinerja karyawan non manajer PT Provis Garuda Services Jakarta?
5. Bagaimana pengaruh seleksi, penempatan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan non manajer PT Provis Garuda Services Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Seleksi karyawan non manajer PT Provis Garuda Services Jakarta.
2. Penempatan karyawan non manajer PT Provis Garuda Services Jakarta.
3. Kompetensi karyawan non manajer PT Provis Garuda Services Jakarta.
4. Kinerja karyawan non manajer PT Provis Garuda Services Jakarta.
5. Pengaruh seleksi, penempatan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan non manajer PT Provis Garuda Services Jakarta.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Aspek Keilmuan.

Penelitian dapat memberikan sumbangan ilmiah dan bahan kajian bagi semua pihak sebagai pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam meningkatkan pemahaman tentang seleksi, penempatan, kompetensi, dan kinerja karyawan.

2. Aspek Guna Laksana.

Penelitian dapat dijadikan sebagai suatu sarana untuk penerapan dan aplikasi ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia baik bagi penulis, perusahaan, dan pihak lainnya.

a. Bagi Penulis.

Penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengembangan kritis dalam berpikir baik secara teori maupun aplikasi. Teori dapat memberikan kemudahan dalam pemahaman dan penghayatan keilmuan yang diperoleh dari temuan penelitian mengenai pemahaman tentang seleksi, penempatan, kompetensi, dan kinerja karyawan. Aplikasi menjadi dasar evaluasi kegiatan manajemen sumber daya manusia suatu perusahaan dalam memahami pemahaman tentang seleksi, penempatan, kompetensi, dan kinerja karyawan.

b. Bagi PT Provis Garuda Services Jakarta.

Hasil penelitian dapat menjadi bahan evaluasi dan proyeksi bagi perusahaan dalam melakukan kegiatan sumber daya manusia yang memiliki keputusan pada pemahaman tentang seleksi, penempatan, kompetensi, dan kinerja karyawan.

c. Bagi Pihak Lain.

Penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai pertimbangan dalam menentukan keputusan untuk mengatur sumber daya manusia. Di samping itu penelitian dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya dengan perbaikan dan perbandingan berdasarkan fenomena *gap*, *research gap*, dan masalah lainnya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Provis Garuda Services yang berlokasi di jalan Tanah Abang 1 No. 8 RT 11 RW 8, kelurahan Petojo Selatan, kecamatan Gambir, 10160, Jakarta, Indonesia.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih dua tahun tiga bulan yaitu mulai dari bulan Maret 2021 sampai dengan bulan Juni 2023 jadwal terlampir.