

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan entitas yang terdiri dari berbagai aspek yang saling terkait dan berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu elemen penting dalam perusahaan adalah kinerja karyawan, yang menjadi faktor utama dalam meraih kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan membawa dampak positif bagi perusahaan, termasuk peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, dan keunggulan kompetitif. Upaya menggapai tujuan perusahaan dengan efektif tentu diperlukan peran dari pegawai yang bekerja, dalam hal ini tenaga kerja harus memiliki kualitas terbaik serta tepat dengan bagiannya, salah satunya melalui delegasi pekerja yang sesuai.

Ketepatan dalam menempatkan karyawan dengan bagiannya sangat menghasilkan pengaruh pada kinerja karyawan yang berkaitan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariani (2017) serta penelitian yang dilakukan oleh Fahrian & Romanto (2018) yang menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016), penempatan merupakan upaya untuk memberikan penempatan kerja pada sekelompok orang atau perorangan yang sudah lulus dalam penyeleksian untuk posisi jabatan tertentu tepat dengan rangkaian tugas kerja serta klasifikasi pekerjaannya.

Delegasi yang sesuai untuk pegawai adalah upaya untuk memaksimalkan kapabilitas pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang terbaik. Penempatan sesuai klasifikasinya adalah faktor utama yang berkaitan dengan kinerja pegawai dalam memberi manfaat besar pada suatu perusahaan. Penempatan pegawai yang tidak tepat kualifikasi pendidikannya dengan kualifikasi pekerjaan di departemen yang ditempatinya dapat menyebabkan kinerja pegawai tersebut menurun (Ariani, 2018).

Tahap penempatan yang sesuai tentunya tidak cukup untuk menjamin kinerja dari seorang pegawai, oleh sebab itu perusahaan perlu memperhatikan pengalaman dari seorang pegawai untuk menjamin keahliannya dalam melakukan sebuah pekerjaan. Pegawai yang mempunyai banyak pengalaman akan

menciptakan kerja sama dalam tahapan pembelajaran yang akan memberikan pengaruh pada kinerja dari pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Septiara (2021), Hidayat (2019), dan Anggriani dkk (2017) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman kerja adalah suatu pegangan dari pribadi pegawai yang diperoleh dari suatu tahapan pembentukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas kerja tepat dengan tanggung jawabnya (Situmeang, 2017). Semakin lama pegawai melakukan pekerjaan pada suatu industri, maka semakin banyak pengalaman yang ia miliki (Rahmawati, 2016). Seorang pegawai yang mempunyai banyak pengalaman kerja hendak memiliki kelebihan dalam banyak perihal ialah: mendetek kesalahan, menguasai kesalahan, serta mencari pemicu timbulnya kesalahan, dan dapat membetulkan kesalahan tersebut sesegera mungkin, serta menjadikannya sebagai peluang untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik (Mangkunegara, 2010).

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, sangat penting bagi industri untuk memperhatikan pengalaman kerja dari seorang pegawai, karena apabila pegawai sudah mempunyai pengalaman dalam bagian yang sama dan telah menekuni bagian tersebut dengan jam terbang yang tidak sedikit akan memberi efek pada waktu yang dibutuhkan pegawai tersebut dalam usaha penyelesaian perkerjaan yang diembankan kepadanya dengan lebih cepat. Namun apabila seorang pegawai tidak mempunyai pengalaman kerja dalam melakukan tugas dan tanggung jawab pada bagian yang dimaksud, maka waktu yang dibutuhkan akan lebih lama dalam mempelajari cara menyelesaikan tugasnya dan waktu yang lebih lama dalam mengerjakan tugas tersebut karena belum menguasai bagian tersebut, sehingga kinerja dapat menurun.

Perusahaan yang saat ini tentunya sangat memperhatikan kinerja pegawainya merupakan PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Marjandi yang terletak di Sumatera Utara yang bergerak pada bagian perkebunan kelapa sawit. PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Marjandi sudah berupaya meningkatkan kinerja pegawainya dengan mempertimbangkan penempatan kerja menurut

kualifikasi pendidikan pegawainya dan memperhatikan riwayat pengalaman kerja dari calon pegawai sebelum merekrutnya menjadi pegawai. Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang tentunya menjadi bahan pertimbangan bagi sebuah industri untuk membuat keputusan penempatan kerja pegawai tepat dengan bagian yang telah ia kuasai sebelumnya, hal ini diperlukan untuk meningkatkan kinerja yang lebih efisien.

Menurut Fitriyani (2017) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan kala menuntaskan tugas serta tanggung jawab yang diembankan oleh perusahaan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Kualitas kinerja karyawan yang baik dapat diperhatikan dari kuantitas kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan baik dalam kualitas, waktu, dan jumlah yang direncanakan lebih besar dari kesalahan yang pernah dilakukannya (Andika dkk, 2017). Kinerja karyawan adalah salah satu elemen yang sangat berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Dari latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melaksanakan riset dengan mengangkat judul “Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Marjandi Provinsi Sumatera Utara”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan, maka berikut ini terbentuklah rumusan masalah penelitian:

1. Bagaimana kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Marjandi Provinsi Sumatera Utara?
2. Bagaimana pengaruh penempatan kerja pada kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV unit Kebun Marjandi Provinsi Sumatera Utara?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja pada kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Marjandi Provinsi Sumatera Utara?
4. Bagaimana pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja pada kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Marjandi Provinsi Sumatera Utara?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan riset ini merupakan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hasil kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Marjandi Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja pada kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Marjandi Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja pada kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Marjandi Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja pada kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Marjandi Provinsi Sumatera Utara.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Peneliti**

Menerakan teori yang sudah didapat dari hasil perkuliahan serta memperbanyak pengalaman dalam pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia.

#### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dapat menjadi rujukan untuk riset selanjutnya mengenai pengalaman kerja, penempatan kerja, dan kinerja pegawai bagi mahasiswa Instiper Yogyakarta.

#### **3. Bagi Perusahaan**

Sebagai sarana memberi input perihal pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja pegawai pada meningkatkan kinerja pegawai.