

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam Era Globalisasi ini Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan, karena tanpa adanya Sumber Daya Manusia tujuan dari pada suatu perusahaan berupa visi dan misi perusahaan tersebut tidak akan pernah berjalan sebagaimana yang telah direncanakan suatu perusahaan tersebut. Dimana oleh karena itu Sumber Daya Manusia berperan sangat penting di dalam operasional perusahaan tersebut. Dimana di dalam mencapai sebuah tujuan dari suatu perusahaan akan sangat tergantung pada bagaimana seorang karyawan dapat di rekrut berdasarkan pengalaman kerjanya dan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dimana Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan manajemen yang memfokuskan anggotanya melalui berbagai Langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai Langkah strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Ini bisa diwujudkan dengan cara memperbaiki karyawan agar lebih menunjukkan hasilnya sesuai dengan harapan perusahaan dimana produktivitas ditentukan oleh prestasi kerja. Sumber Daya Manusia yang

unggul sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena era globalisasi telah menuntut persaingan yang kompleks. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan orang – orang yang Tangguh dan unggul yang mempunyai pengalaman kerja yang baik untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan bidang atau departement yang akan ditempati calon karyawan tersebut.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam perusahaan agar mampu berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh manajemen adalah karyawan, karena dengan dikelolanya karyawan secara baik, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan perusahaan akan dapat menjadikan hal tersebut sebagai umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan perusahaan Hasibuan (2018:9).

Prestasi kerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks untuk mencapai prestasi kerja pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan.

Prestasi kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan perusahaan. Prestasi kerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok

dalam suatu aktivitas tertentu yang di akibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik. Semua perilaku yang di kontrol oleh individu dan memberikan kontribusi sebagai pencapaian tujuan Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya adalah iklim organisasi, komitmen organisasi dan budaya organisasi. Iklim organisasi sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pimpinan dan tamu. Iklim organisasi harus tercipta, sehingga dengan adanya iklim yang sehat maka para pegawai akan dengan mudah meningkatkan prestasi kerja pegawai. Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah.

Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan antara persepsi anggota dengan persepsi pimpinan mengenai iklim yang dirasakan dan yang diharapkan, maka ini akan memungkinkan terciptanya ketidakpuasan kerja dari anggota, sehingga dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal. Persoalan persoalan ini semakin bertumpuk dengan kecenderungan organisasi untuk berkembang, dan menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan di sekitarnya sehingga anggota seringkali kehilangan identitas

pribadi, dan pimpinan makin sulit untuk memuaskan kebutuhan anggota dan mencapai tujuan organisasi.

Cau Chocolates Factory and Restaurant Tabanan yang berlokasi di Jalan Raya Marga Apuan Cau Tabanan, yang merupakan Tempat Wisata berupa Pabrik Chocolates and Restaurant. Selain dibidang makanan dan minuman Restaurant ini juga dilengkapi dengan adanya Kebun cokelat yang cukup luas dan para pengunjung juga dapat berkeliling mulai dari mengelilingi perkebunan hingga melihat proses pembuatan cokelat yang ada di Cau Chocolates Factory and Restaurant. Fenomena yang terjadi dimana kurangnya jumlah rekrutmen karyawan yang di lakukan perusahaan sehingga Tingkat Prestasi Kerja Karyawan Pada Cau Chocolates Factory and Restaurant Tabanan mengalami penurunan.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan dan Tingkat Prestasi Kerja Karyawan Pada
Cau Chocolates Factory and Restaurant Tabanan
Tahun 2020 – 2022.

Tahun	Target penjualan (Unit)	Realisasi Penjualan (Unit)	Pencapaian Target (%)	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang direkrut
2020	7550	7115	94,23	40	4
2021	8150	7845	96,25	50	11
2022	8750	8590	98,17	68	5

Sumber: Cau Chocolates Factory and Restaurant Tabanan 2020-2022

Berdasarkan tabel tersebut di atas menyatakan bahwa jumlah karyawan dan tingkat prestasi kerja pada Cau Chocolates Factory and Restaurant ditahun 2022 masih ada permasalahan proses rekrutment yang belum sesuai.

Dimana pada tahun 2022 pencapaian target tinggi tetapi proses rekrutmen yang dilakukan masih rendah yang menyebabkan kurangnya karyawan di masing – masing posisi kerja. Lalu fenomena yang terjadi pada tahun 2022 dimana penempatan posisi kerja yang berbeda serta pengalaman yang dimiliki masing – masing karyawan berbeda sehingga menyebabkan perbedaan pencapaian prestasi kerja yang diraih oleh setiap karyawan.

Upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, perusahaan harus memperhatikan proses rekrutment. Proses Rekrutmen adalah adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh perusahaan untuk menarik pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Proses perekrutan pegawai yang asal-asalan dapat berakibat menurunnya kinerja suatu perusahaan. Hal ini dapat disebabkan karena kemampuan pegawai yang tidak memenuhi kriteria maupun kesalahan dalam penempatan pegawai. Oleh karena itu, sebagian besar perusahaan melakukan perekrutan pegawai dengan tes seleksi sesuai kriteria yang ditetapkan perusahaan tersebut. Dengan melakukan tes seleksi perusahaan dapat memenuhi kriteria pegawai yang seperti apa yang ingin dicapainya untuk memajukan perusahaannya.

Proses Rekrutment pada Cau Chocolates Factory and Restaurant Tabanan menunjukkan adanya perekrutan yang dilakukan oleh teman, saudara atau kerabat dekat dari pegawai tetap yang bekerja di Perusahaan tersebut dengan menggunakan sistem kuota pekerja lokal yang telah disepakati perusahaan untuk dapat bekerja di perusahaan itu. Dengan adanya proses rekrutment menggunakan sistem kuota pekerja lokal di perusahaan

tersebut artinya dapat mengurangi proses rekrutment dari orang luar atau orang baru dikarenakan sudah terisi dari proses rekrutment dengan alasan menggunakan sistem kuota pekerja lokal.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati (2018), mengatakan Pengaruh Proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja, menghasilkan bahwa pengaruh seleksi dengan prestasi kerja pada Pikiran Rakyat bahwa apabila pelaksanaan seleksi dilaksanakan dengan lebih baik lagi, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Selanjutnya hasil penelitian lain mengatakan bahwa peneliti Pardiman *et al* (2019), Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Prestasi kerja bahwa hasil penelitian menyimpulkan pengaruh antara proses rekrutmen terhadap prestasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan antara proses rekrutmen dan prestasi kerja.

Hal yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja selain Proses Rekrutment yaitu pengalaman kerja, usaha untuk meningkatkan prestasi kerja maka kita perlu memperhatikan pengalaman kerja terlebih dahulu, menurut pendapat Sutrisno (2021), bahwa Pengalaman Kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja. Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja yang memadai akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengalaman kerja yang baik memberikan keahlian dan keterampilan kerja berdasarkan pada jangka waktu dalam menjalani pekerjaan tersebut. Apabila pengalaman

kerja yang baik maka hal itu dapat menimbulkan rasa puas bagi perusahaan yang akhirnya akan berpengaruh positif dan meningkatkan kualitas perusahaan. Pengalaman kerja yang baik akan mempengaruhi pekerjaan yang kita tanggung jawabkan akan berdampak baik bagi karyawan dan para karyawan memiliki pegangan yang baik untuk melakukan sebuah pekerjaan karena sudah memiliki pengalaman kerja yang baik. Menurut Hasibuan (2016) Indikator pengalaman kerja adalah pengetahuan, keterampilan, dan tanggung jawab.

Fenomena pengalaman kerja pada Cau Chocolates Factory and Restaurant Tabanan pada masalah proses rekrutmen yang diadakan dengan sistem kuota pekerja lokal dimana karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut sebagian tidak memiliki pengalaman kerja untuk bekerja di perusahaan tersebut, dengan tidak adanya pengalaman kerja membuat proses penempatan posisi kerja menjadi sulit karena perusahaan akan bingung untuk menempatkan karyawannya di posisi kerja yang sesuai. Dengan begitu maka perusahaan harus melakukan pelatihan terhadap karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja yang serupa.

Menurut penelitian yang dilakukan Endratno (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan Pardiman *et al* (2019) Menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan.

Adapun upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memperhatikan penempatan posisi kerja. Penempatan posisi kerja adalah

pengaturan awal untuk seorang karyawan untuk ditempatkan diposisi yang tepat agar seorang karyawan bisa mengetahui diposisi mana yang akan ditempati pada saat bekerja nantinya, agar karyawan tidak kebingungan untuk menempatkan diposisi apa yang akan mereka tempati.

Gaol dalam Rumawas (2018:88) berpendapat bahwa yang di maksud dengan Penempatan Posisi Kerja atau placement adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru ataupun jabatan yang berlainan. Bagi pegawai baru, penempatan artinya pengaturan awal pada suatu jabatan bagi pegawai yang baru bekerja. Hakim (2019) bahwa penempatan kerja pegawai merupakan tindak lanjut seleksi, yaitu penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan pegalaman kerja merupakan hal yang penting pada saat akan merekrut karyawan untuk memajukan dan meningkatkan kualitas perusahaan. Pada Perusahaan Cau Chocolates Factory and Restaurant penempatan posisi kerja menggunakan sistem kuota pekerja lokal sehingga perusahaan tersebut kebanyakan memiliki hubungan kerabat sehingga kuota pekerja dari daerah lain susah mendapatkan penempatan posisi kerja pada perusahaan tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Proses Rekrutmen berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Cau Chocolates Factory and Restaurant Tabanan?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Cau Chocolates Factory and Restaurant Tabanan?
3. Apakah Penempatan Posisi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Cau Chocolates Factory and Restaurant Tabanan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka menjadi tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan di Cau Chocolates Factory and Restaurant Tabanan
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Cau Chocolates Factory and Restaurant Tabanan
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan posisi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Cau Chocolates Factory and Restaurant Tabanan

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap prestasi kerja karyawan di perusahaan yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan perusahaan
2. Sebagai referensi pada penelitian – penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan prestasi kerja pada karyawan serta menjadi kajian lebih lanjut

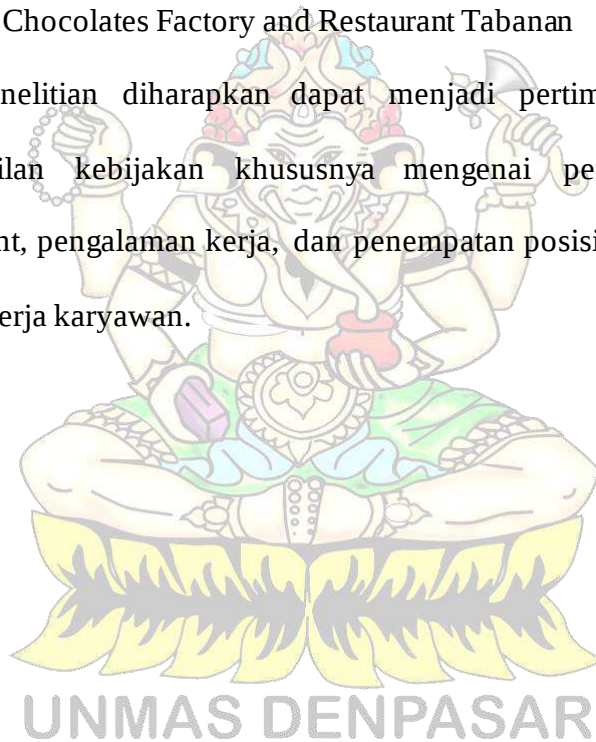
1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memperoleh pengalaman langsung dan merupakan suatu kesempatan untuk mahasiswa dalam menganalisis permasalahan yang ada untuk dicarikan solusi pemecahannya dengan cara mengaplikasikan teori – teori yang didapat di bangku kuliah dengan keadaan yang terjadi sesungguhnya di lapangan.

2. Bagi Cau Chocolates Factory and Restaurant Tabanan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan kebijakan khususnya mengenai pengaruh proses rekrutment, pengalaman kerja, dan penempatan posisi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Resource Based View*

Teori *Resource Based View* (RBV) dikenali sebagai sebuah teori yang melihat kemampuan sumber daya internal perusahaan dalam mengeksploitasi sumber daya internal untuk memunculkan keunggulan bersaing (Murpada, Paulus 2016). Teori RBV memandang bahwa sumber daya dan kemampuan penting bagi perusahaan, karena merupakan pokok atau dasar dari kemampuan daya saing serta prestasi kerja dalam perusahaan. Asumsi dari teori RBV yaitu mengenai bagaimana suatu perusahaan dapat bersaing dengan mengelola sumber daya yang dimiliki dari suatu perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif perusahaan.

Perusahaan akan mampu bersaing ketika karyawan – karyawannya menempati posisi yang dikuasainya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal itu tentu saja menyebabkan pekerjaan yang dilakukan akan lebih cepat selesai. Selain itu karyawan diharapkan juga memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Komitmen yang tinggi biasanya akan membuat karyawan setia kepada perusahaan dan akan bekerja dengan keras untuk kemajuan dari suatu perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya akan menjamin tingkat prestasi kerja dari perusahaan.

2.1.2 Proses Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Marwansyah (2021) proses Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh perusahaan untuk menarik pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Rachmawati (2018) Rekrutmen merupakan proses mencari, menentukan dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi. Rekrutment juga serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Rekrutmen adalah merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian pekerjaan dan kualifikasi pekerjaan, kualifikasi pekerjaan menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan (Yamin, 2017:119). Menurut Sastrohadiwiryono dan Hadaningsih (2019) Perekrutan tenaga kerja adalah proses mencari tenaga kerja dan mendorong serta memberikan pengharapan kepada mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan. Dari definisi ini dapat dipahami bahwa Perekrutan bukan sekedar memperoleh tenaga kerja sebanyak-banyaknya tetapi jumlahnya tertentu dan harus memiliki persyaratan tertentu pula, yaitu mereka memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan dan

pengetahuan yang benar-benar diperlukan dan sesuai dengan posisi jabatan yang lowong.

Hal ini dapat menimbulkan meningkatnya prestasi kerja karyawan yang disebabkan oleh proses rekrutment yang baik didalamnya, dan akan meningkatkan nilai perusahaan.

2. Tujuan Rekrutmen

Menurut Rachmatwati (2018) Tujuan dari Rekrutment adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon – calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

Menurut Purnaya (2019), tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan, sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar organisasi.

Sedangkan Tujuan Rekrutment Menurut Sinambela dalam Nurhasanah (2019), adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan utama rekrutmen adalah menemukan pelamar-pelamar berkualifikasi yang akan tetap bersama organisasi dengan biaya yang paling minimum
- b. Menghasilkan pegawai yang merupakan pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan organisasi sampai jangka waktu yang wajar

- c. Upaya rekrutmen hendaknya mempunyai efek domino, yakni dampak yang ditimbulkan menjadi positif dan membangun citra umum organisasi yang semakin membaik, dan bahkan pelamar harus memiliki kesan positif terhadap organisasi dan produk-produknya

3. Indikator Proses Rekrutmen

Adapun indikator proses rekrutmen menurut Hasibuan (2018) adalah sebagai berikut:

1. Metode Penarikan Pegawai

Metode penarikan pegawai menurut Hasibuan dalam Simbolon (2018)

a) Metode Tertutup

Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi hanya diberikan kepada pegawai atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang baik sangat sulit.

b) Metode Terbuka

Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi disebarluaskan secara luas ke masyarakat dengan memasang iklan pada media massa baik cetak maupun elektronik. Dengan metode ini diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang kualifait lebih besar.

Sedangkan menurut Yullyanti (2018), indikator proses rekrutment adalah sebagai berikut:

1. Metode Rekrutmen Adapun beberapa metode dari rekrutmen itu sendiri, yaitu:

- a. Metode tertutup, yaitu pelaksanaan rekrutmen dikalangan terbatas, hanya untuk karyawan dan orang-orang tertentu saja.
 - b. Metode terbuka, yaitu pelaksanaan rekrutmen yang diumumkan melalui iklan di media massa. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan banyak lamaran, sehingga kesempatan memperoleh karyawan yang baik dan andal menjadi lebih besar.
2. Prosedur Beberapa tahapan proses rekrutmen antara lain:
- a. Mengidentifikasi jabatan yang kosong beserta jumlah karyawan
 - b. Menganalisa jabatan
 - c. Menentukan lokasi pencarian kandidat
 - d. Memilih metode rekrutmen
 - e. Memanggil kandidat terbaik
 - f. Menyeleksi kandidat
 - g. Menyusun penawaran kerja
 - h. Mulai bekerja
3. Sumber – sumber Rekrutmen adalah pelamar langsung, lamaran tertulis, berdasarkan informasi orang lain, jalur iklan, perusahaan penempatan tenaga kerja, perusahaan pencari tenaga kerja profesional, lembaga pendidikan, organisasi profesi, serikat pekerja, dan melalui balai latihan kerja milik pemerintah
4. Jenis – Jenis Rekrutment
- 1) Metode Tradisional
- Iklan yang menggunakan media seperti koran, majalah, jurnal profesi, radio, dan televisi dan billboard mengkomunikasikan

kebutuhan – kebutuhan tenaga kerja dari perusahaan – perusahaan kepada masyarakat secara umum. Artinya jangkauan liputannya luas, dan radio memerlukan biaya yang relative rendah. Radio dan televisi memiliki jangkauan yang lebih luas, namun sasaran iklannya tidak focus sehingga kurang menarik perhatian pelamar khusus secara langsung. Akan tetapi, perusahaan dapat membidik sasaran iklan atau majalah tertentu untuk calon pelamar yang memiliki kompetensi tertentu.

2) Perekrutan Online

Kemajuan teknologi informasi telah sangat membantu mempercepat proses perekrutan dan pencarian pekerjaan. Melalui internet perusahaan dengan mudah memperoleh informasi tentang pencari kerja berikut kompetensi yang dimilikinya sehingga dalam waktu yang sangat singkat perusahaan dapat menghubungi pencari kerja tersebut. Perekrutan online merupakan cara yang lebih efisien dari pada semua media perekrutan tradisional karena media online memiliki jangkauan yang lebih luas.

2.1.3 Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut pendapat Sutrisno (2021), bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja.

Menurut Bhuwaneswari (2017) Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku, baik dari Pendidikan formal maupun nonformal.

Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan itu sendiri. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki pada karyawan tersebut (Rahmawati, 2016).

Pengalaman kerja merupakan suatu modal dari karyawan itu sendiri yang di dapat dari suatu proses pembentukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya (Situmeang, 2018)

Berdasarkan kutipan tersebut disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan. Karyawan yang telah memiliki banyak pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu di suatu perusahaan.

2. Indikator Pengalaman Kerja

Adanya indikator Pengalaman kerja menurut Foster (2018), adalah sebagai berikut:

- a) Lama waktu atau masa kerja Mengenai tentang ukuran lama waktu kerja yang telah ditempuh seseorang karyawan agar karyawan tersebut

bisa melakukan suatu pekerjaan dan mengetahui pekerjaan tersebut dengan baik.

- b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Berdasarkan pada pengetahuan yang dimiliki karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dan juga perusahaan.
- c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Sebuah tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Kemampuan ini tentang penguasaan dalam aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaannya.

3. Faktor Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2019), faktor faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah:

- a) Latar belakang pribadi Mengenai setiap individu bertakitan tentang pendidikan, latihan, atau pekerjaan seseorang. Hal ini bisa menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- b) Bakat dan minat Berkaitan tentang jumlah minat dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang.
- c) Sikap dan kebutuhan Mengenai tanggung jawab dan wewenang seseorang. Sikap ini mencerminkan perilaku dalam menjalankan sebuah tugas.
- d) Kemampuan analisis Berkaitan tentang mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan seseorang terhadap sebuah pekerjaan.

- e) Keterampilan dan kemampuan teknik. Berkaitan tentang kemampuan seseorang dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang dilakukan

2.1.4 Penempatan Posisi Kerja

1. Pengertian Penempatan Posisi Kerja

Gaol (2018) berpendapat bahwa yang di maksud dengan Penempatan Posisi Kerja atau Placement adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru ataupun jabatan yang berlainan. Bagi pegawai baru, penempatan artinya pengaturan awal pada suatu jabatan bagi pegawai yang baru bekerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2018:88) mengemukakan bahwa tujuan seleksi adalah penempatan posisi kerja, atau menempatkan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat.

Menurut Siswanto (2017: 88) penempatan tenaga kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan, kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar dan komposisi yang ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, dan tanggung jawab tersebut. Wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada tenaga kerja yang baru, tidaklah bersifat mutlak, tetapi sebesar porsi dan komposisi yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas - tugasnya pada jabatan yang bersangkutan. (Hasibuan, 2016:63)

2. Indikator Penempatan Posisi Kerja

Adapun indikator penempatan posisi kerja menurut Tekay *et al* (2022) adalah sebagai berikut:

a) Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang Pendidikan menjadi indikator yang penting khususnya dalam penempatan tenaga kerja agar tugas yang diberikan dalam pekerjaan. Prestasi akademis yang perlu dipertimbangkan tidak terbatas pada jenjang terakhir pendidikan tetapi termasuk jenjang pendidikan yang pernah dialaminya.

b) Pengalaman

Pengalaman bekerja dapat memberikan keahlian dan keterampilan kerja, Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang terkadang lebih dihargai dibandingkan tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Karyawan yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaannya karena sudah memiliki pengetahuan dari kehidupan sebelumnya.

c) Kesehatan Fisik

Kesehatan erat kaitannya dengan sumber daya manusia saat menugaskan karyawan, apabila perihal ini tidak diperhatikan maka akan terjadi faktor fisik yang harus diperhitungkan. Dengan hati-hati, maka hal itu akan merugikan perusahaan. Penempatan kerja Tugas dan aktivitas tertentu perlu disesuaikan dengan kondisi fisik setiap karyawan.

d) Usia Dalam pengalokasian

Tenaga kerja perlu diperhatikan faktor usia tenaga kerja yang lolos seleksi. Karena didalam pekerjaan yang sesuai dengan usia harus dilakukan untuk menghindari hilangnya produktivitas kerja.

2.1.5 Prestasi Kerja Karyawan

1. Pengertian Prestasi Kerja Karyawan

Dharma (2018:1) mendefinisikan Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya dan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Proses Rekrutmen sangat penting untuk mencari sumber – sumber tenaga kerja yang baik, jika salah dalam pemilihan sumber – sumber tenaga kerja maka akan berakibat fatal bagi perusahaan tersebut karena tenaga kerja yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut Badriyah (2018:136), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Bernardin dan Russel (2016:150) prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas - tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaan”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill, kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan.

2. Indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator prestasi kerja menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut:

- a) Kuantitas Kerja Banyaknya hasil kerja yang sesuai dengan waktu yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
- b) Kualitas Kerja Mutu dari hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.
- c) Kerja sama Kemampuan seorang karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.

- d) Inisiatif Bersemangat atau rajin dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

2.2 Hasil Peneliti Sebelumnya

Penggalian dari wacana penelitian terdahulu memperjelas tentang variabel – variabel dalam penelitian ini, sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan sebelumnya. Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu:

1. Fatmawati (2018) dengan judul Pengaruh Proses Rekrutment Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. BRI Kantor Cabang Palopo. menggunakan alat analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutment berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Persamaan menggunakan proses rekrutment dan prestasi kerja. Perbedaan pada tempat penelitian.
2. Cahyani & Utama (2019) dengan judul Pengaruh Rekrutment Seleksi dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutment berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Persamaan menggunakan pengaruh rekrutment dan prestasi kerja, perbedaan terletak pada pengembangan karir.
3. Rofi (2019) Dengan Judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Department Produksi PT Leo Agung Raya Semarang. Menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman

kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Persamaan menggunakan pengalaman kerja dan prestasi kerja, perbedaan terletak pada pengaruh disiplin kerja.

4. Pardiman *et al* (2019) dengan judul Pengaruh Rekrutment Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Penempatan Kerja sebagai variable intervening. Menggunakan alat Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutment dan pengalaman kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Persamaan menggunakan pengaruh rekrutment, pengalaman kerja, perbedaan pada tempat penelitian populasi dan sample.
5. Azizah *et al* (2018) dengan judul Pengaruh Penempatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). Menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan analisis desriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan prestasi kerja karyawan. Persamaan menggunakan penempatan kerja dan prestasi kerja, perbedaan dalam penelitian ini terletak pada motivasi kerja.
6. Cut Ermiati *et al* (2018) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Provinsi Sumatra Utara. Menggunakan alat analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Persamaan pada variabel menggunakan penempatan kerja dan prestasi kerja karyawan, perbedaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel pengembangan karir.

7. Simanjuntak & Edy (2022) berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Masa Mitra Pratama Medan, alat analisis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh fasilitas kerja dan penempatan posisi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Persamaan pada variabel penempatan kerja dan prestasi kerja karyawan sedangkan perbedaan dalam penelitian ini menggunakan variabel fasilitas kerja.
8. Gentari & Farhan (2018) dengan judul pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada department integration quality integration program di PT parkland world Indonesia cikande serang. Menggunakan alat Analisis Regresi Berganda. Hasil dari penelitian ini adalah penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Persamaan terletak pada variabel penempatan kerja, pengalaman kerja dan prestasi kerja, perbedaan dalam penelitian ini adalah pada tempat penelitian, populasi dan sample.
9. Sumanti (2018) dengan judul Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Fifgroup Cab. Manado. Hasil penelitian bahwa pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. FIFGROUP Cab. Menggunakan alat koefisien

determinasi. Hasil penelitian ini adalah penempatan kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan. Persamaan terletak pada penempatan kerja dan prestasi kerja karyawan, perbedaan terletak pada tempat penelitian, populasi dan sample.

10. Endratno (2022) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja Penempatan Kerjadan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (Perseroda). Menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah pengalaman kerja, penempatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Persamaan terletak pada pengalaman kerja, penempatan kerja dan prestasi kerja, perbedaan terletak pada variable kepuasan kerja karyawan.
11. Rudyanto Simanjuntak (2022) dengan judul Pengaruh penempatan kerja dan kinerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Harini Mandiri Medan. Mengggunakan alat analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah penempatan kerja, dan kinerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Persamaan terletak pada penempatan kerja dan prestasi kerja, perbedaannya terletak pada variable kinerja karyawan.
12. Siregar (2021) dengan judul Pengaruh proses rekrutmen, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap prestasi Pegawai Kantor Kecamatan Arse Kabupaten Tapanuli Selatan, alat analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini bahwa pengalaman kerja, motivasi kerja, dan kompetensi negative dan signifikan

terhadap prestasi pegawai Kantor Kecamatan Arse Kabupaten Tapanuli Selatan Kantor Kecamatan Arse Kabupaten Tapanuli. Persamaan menggunakan variable pengalaman kerja dan prestasi pegawai, perbedaan pada penelitian ini pada variable motivasi kerja dan kompensasi.

