

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting di dalam sebuah perusahaan, memiliki karyawan yang kompetitif, perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya secara maksimal. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang menentukan tercapainya atau tidaknya tujuan perusahaan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan akan tercapai bila karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Keberhasilan suatu organisasi dalam merencanakan dan melaksanakan strategi ditunjang oleh kinerja para karyawannya. Perusahaan yang bergerak pada bidang swasta harus memperhatikan kinerja dari setiap karyawannya.

Tingkat pendidikan pada dasarnya mengulas hal tingkat-tingkat atau jenjang-jenjang pendidikan yang terdapat pada pendidikan formal. Tingkat pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik serta keluasan dan kedalaman pengajaran.

Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu. Penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan.

Semua perusahaan mengisyaratkan kepada setiap karyawannya untuk bersedia ditempatkan di berbagai lokasi atau cabang perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari surat perjanjian di awal bekerja setiap karyawan biasanya ada satu kalimat yang menyatakan kesediaan karyawan diberbagai lokasi pada saat perusahaan membutuhkan. Promosi dan perpindahan karyawan adalah bagian yang terintegrasi dari sebagian besar karier seseorang, melakukan promosi yang mengacu kepada pengajuan posisi dengan tanggung jawab yang meningkat, sedangkan penugasan dilakukan ke posisi serupa atau lebih tinggi dibagian lain perusahaan

Karyawan yang ditempatkan pada posisi tertentu harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Proses penempatan pegawai yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang kurang optimal. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dalam penempatan karyawan, harus direncanakan dan ditetapkan karyawan yang bagaimana yang akan ditempatkan pada posisi tersebut. Penempatan karyawan harus sesuai dengan tingkat pendidikannya, skill yang dimilikinya dan juga pengalamannya dalam bekerja. Dengan demikian

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan tersebut dapat bekerja secara optimal dan pada akhirnya akan diperoleh kinerja karyawan yang baik.

Selain itu dalam perusahaan, latar belakang pendidikan yang berbeda, merupakan suatu masalah pokok yang menuntut perhatian manajemen perusahaan, terutama bagi mereka yang menduduki jabatan sebagai pimpinan perusahaan. Seorang pimpinan dituntut untuk dapat mengetahui tingkat pendidikan apa yang cocok dalam penempatan karyawan di perusahaannya.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Penilaian kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kegiatan lain dalam perusahaan dan pada gilirannya mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Untuk mencapai kemajuan perusahaan, suatu perusahaan harus dapat menentukan atau menempatkan tenaga kerja pada posisi yang sesuai dengan kemampuan atau keahlian yang dimilikinya. Penempatan orang-orang yang tepat dalam melakukan pekerjaan dan menghasilkan suatu pekerjaan yang baik serta memudahkan dalam pengembangan.

Karyawan umumnya mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda, untuk itu agar penempatan karyawan lebih mengenai sasaran dan dapat mencapai tujuan perusahaan hendaknya masalah pendidikan ini menjadi salah satu pertimbangan utama perusahaan dalam menempatkan karyawannya. Hal ini karena jika perusahaan salah dalam menempatkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan maka pelaksanaan pekerjaan tidak dapat berlangsung semestinya dan kinerja karyawan tidak optimal.

Pondok Indah Water And Theme Park Ujungbatu merupakan salah satu usaha milik perseorangan yang membawahi unit usaha tempat wisata wahana basah dan wahana kering. Disini dapat diwujudkan melalui proses penempatan tenaga kerja yang dibutuhkan. Namun kenyataannya dalam proses penempatan karyawan Pondok Indah Water And Theme Park belum bisa mengikuti prinsip dan standar baku penempatan karyawan yang telah ditetapkan, karena faktor internal dan eksternal perusahaan.

Berikut adalah kondisi jumlah karyawan Pada Pondok Indah Water And Theme Park UjungBatu dari tahun 2010-2014

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan Pada Pondok Indah Water And Theme Park UjungBatu

Tahun	Jumlah Karyawan	Pria	Wanita
2012	30	19	11
2013	32	20	12
2014	36	22	14
2015	40	25	15
2016	44	28	16

Sumber : Pondok Indah Water And Theme Park Ujungbatu 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat Jumlah karyawan pada tahun 2012 berjumlah 30 orang dengan karyawan pria berjumlah 19 orang dan wanita berjumlah 11 orang, pada tahun 2013 sebanyak 32 orang dengan 20 orang karyawan pria dan 12 orang karyawan wanita, pada tahun 2014 sebanyak 36 orang dengan 22 orang karyawan pria dan 14 orang karyawan wanita, pada tahun 2015 sebanyak 40 orang sebanyak 25 orang karyawan pria dan 15 orang karyawan wanita dan pada tahun 2016 sebanyak 44 orang sebanyak

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

28 orang karyawan pria dan 16 orang karyawan wanita. Setiap tahunnya perusahaan melakukan penambahan jumlah karyawan guna memenuhi kebutuhan perusahaan.

Berikut data penempatan karyawan berdasarkan klasifikasi pendidikan pada kantor Pondok Indah Water And Theme Park Ujungbatu.

Tabel 1.2 : Penempatan Karyawan Berdasarkan Klasifikasi Pendidikan pada Pondok Indah Water And Theme Park Ujungbatu 2016

No	Klasifikasi Pekerjaan	Daftar Kebutuhan Perusahaan		Klasifikasi Pendidikan				Masa kerja
		Jumlah Orang	Pendidikan	SMP	SMA/STM	D3	S1	
1	Kepala bagian umum dan HRD	1	S1-umum	-	1	-	-	6 tahun
2	Kepala dept keuangan	1	S1 Ekonomi	-	-	-	1 (SE)	4 tahun
3	Kepala public area	1	S1 Desain Grafis	-	-	-	1 S1 Desain	4 tahun
4	Kepala room	1	S1 Perhotelan	-	-	1	-	9 tahun
5	Manajer pondok indah village	1	S1 Ekonomi	-	1	-	-	11 tahun
6	Staff keuangan pondok indah.p	1	S1 Ekonomi	-	-	-	1 (SE)	9 tahun
7	Staff umum	1	S1-umum	-	1	-	-	7 tahun
8	Staff humas	1	S1 humas	-	-	-	1 (SE)	4 tahun
9	instruktur	2	S1-umum	-	-	2	-	4 tahun
10	Staff perencanaan	3	S1 Arsitek Grafis	-	-	-	3 S1 Arsitek	4 tahun
11	Staff administrasi	1	S1-umum	-	1	-	-	5 tahun
12	Receptionist	1	S1 Komunikasi	-	1	-	-	4 tahun
13	Staff stationary s.production	2	S1 Arsitek	-	1	-	1 S1 Pertanian	4 tahun
14	Staff pomec pondok indah village	2	SMA	1	1	-	-	10 tahun
15	Lifeguard s.pool pondok indah. V	2	SMA	1	1	-	-	8 tahun
16	Staff event management	1	SMA	-	1	-	-	10 tahun
17	Room staff pondok indah village	6	SMA	2	4	-	-	11 tahun
18	Cleaning service publik area	3	SMA	2	1	-	-	4 tahun
19	Ticketing	4	SMA	-	4	-	-	4 tahun

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

20	Driver	1	SMA	-	1	-	-	4 tahun
21	Security	6	SMA	3	3	-	-	5 tahun
22	Office boy	2	SMA	2	-	-	-	4 tahun
	TOTAL	44		11	22	3	8	

Sumber : Pondok Indah Water And Theme Park Ujungbatu 2014

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa klasifikasi pekerjaan Kepala bagian umum dan logistic yang dibutuhkan seharusnya adalah latar belakang pendidikan S1 akan tetapi pada Pondok Indah Water And Theme Park masih memiliki Kepala bagian umum dan logistic yang berlatar belakang pendidikan SMA, begitu juga dengan pekerjaan manager Pondok Indah village, staff umum, staff administrasi, resepsionist dan staff stationary stanum production.

Sedangkan pekerjaan staff pomec Pondok Indah village yang dibutuhkan latar belakang pendidikan SMA akan tetapi masih terdapat yang berlatar belakang SMP dan begitu juga pekerjaan lifeguard s.pool Pondok Indah village, room staff village, cleaning service, security dan office boy.

Penempatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan juga terjadi pada karyawan Pondok Indah Water And Theme Park. Seperti yang terlihat pada posisi Staff humas yang seharusnya yang dibutuhkan karyawan adalah dari pendidikan S1 Humas, tetapi yang ditempatkan adalah pendidikan S1 Ekonomi. Dan ketidaksesuaian penempatan juga posisi Staff stationary s.production yang seharusnya yang dibutuhkan karyawan adalah dari pendidikan S1 Arsitek, tetapi yang ditempatkan adalah pendidikan S1 pertanian.

Kondisi seperti ini dapat berpengaruh terhadap aktivitas perusahaan. Akan timbul kesalahan dalam kegiatan kerja karyawan karena

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemampuan dan keahlian kerja tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, selain itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketidaksesuaian penempatan juga dapat menimbulkan kecemburuan sosial pada karyawan yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi tapi justru ditempatkan pada jabatan yang samadengan jenjang pendidikan yang lebih rendah. Karyawan akan merasa tidak puas terhadap umpan balik yang diberikan perusahaan padanya sehingga lambat laun menghilangkan loyalitasnya pada perusahaan.

Berdasarkan uraian tabel 1.1 maka dapat dilihat fenomena yang terjadi di Pondok Indah Water And Theme Park Ujungbatu ini adalah :

1. Masalah pendidikan, karyawan di Pondok Indah Water And Theme Park Ujung batu ini masih banyak memiliki karyawan yang tamatan SMP dan SMA dan belum memiliki keahlian khusus. Keahlian yang berhubungan dengan pekerjaan hanya diperoleh dari kursus atau diklat yang diadakan perusahaan.
2. Masalah penempatan, proses seleksi penempatan karyawan di Pondok Indah Water And Theme Park ini belum efektif, akibatnya karyawan yang diterima bekerja belum memiliki kualifikasi dan spesifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Hal ini akan menimbulkan rendahnya kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul :

“Pengaruh Pendidikan dan Penempatan Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pondok Indah Water And Theme Park Ujungbatu”

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas,maka penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan Pondok Indah Water And Theme Park Ujungbatu?
2. Apakah terdapat pengaruh penempatan jabatan terhadap kinerja karyawan Pondok Indah Water And Theme Park Ujungbatu?
3. Apakah terdapat pengaruh pendidikan dan penempatan secara simultan terhadap kinerja karyawanPondok Indah Water And Theme Park Ujungbatu?

1.3. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian :

- a. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan Pondok Indah Water And Theme Park Ujungbatu.
- b. Untuk mengetahui pengaruh penempatan jabatan terhadap kinerja karyawan Pondok Indah Water And Theme Park Ujungbatu.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan penempatan secara simultan terhadap kinerja karyawanPondok Indah Water And Theme Park Ujungbatu.

2. Manfaat yang diharapkan penelitian ini adalah :

- a. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh pendidikan dan penempatan terhadap kinerja karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pondok Indah Water And Theme Park Ujungbatu.

b. Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan bagi instansi yang ingin melakukan penempatan karyawannya.

c. Peneliti Lainnya

Bahan referensi atau salah satu sumber informasi bagi peneliti berikutnya yang pokok permasalahannya sama.

1.4. Sistematika Penulisan

Sebagai pedoman agar lebih terarahnya penulisan ini, maka penulis membagi penulisan laporan penelitian ini menjadi enam bab dan setiap bab dibagi atas sub-sub. Sistematika penulisan yang digunakan dalam penyusunan skripsi adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini akan dikemukakan berbagai teori yang melandasi pembahasan skripsi, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis, variabel penelitian, dan operasional variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tata cara penulisan dilakukan yang meliputi lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengambilan data serta analisis data.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini diuraikan sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan inti dari pada skripsi yang akan mengemukakan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari skripsi yang berisikan beberapa kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat berguna bagi perusahaan.