

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi secara langsung meningkatkan persaingan antar perusahaan, diantaranya perusahaan dalam bidang pertanian. Perusahaan harus mampu mengelola seluruh komponen perusahaan secara efektif agar tetap unggul dari para pesaingnya. Seiring berjalannya waktu perusahaan-perusahaan menyadari bahwa pengelolaan efektif merujuk pada pengelolaan setiap komponen pada perusahaan, salah satu komponen terpenting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Jika dibandingkan komponen atau faktor lain SDM merupakan yang paling strategis karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam sebuah perusahaan dan dasar dari segala aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. Tanpa pengelolaan SDM pertumbuhan, kemajuan, dan pencapaian tujuan perusahaan akan sulit dicapai. Sehingga perusahaan wajib mengatur SDM dengan tepat mengingat besarnya peran SDM dalam sebuah perusahaan.

Dalam suatu unsur manajemen manusia karyawan merupakan aset perusahaan dimana manusia merupakan penggerak utama untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen dan yang mengelolah sumber daya untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan perusahaan organisasi tersebut dibutuhkan perencanaan yang matang dan dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas maka dari itu perusahaan biasanya akan merumuskan *job description* dan *job*

specification guna merekrut karyawan yang berkualitas sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan. Salah satu variabel yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban merupakan salah satu elemen yang penting yang turut menentukan terwujudnya perusahaan yang baik, suatu perusahaan perlu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sebab dengan tingginya kinerja karyawan akan membuat perusahaan menjadi maju dan berkembang. Pengembangan karyawan sangat penting dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mempercepat/membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berbagai hambatan pasti akan ditemui oleh para individu dalam sebuah perusahaan agar bisa bekerja dengan baik sehingga memiliki kinerja yang tepat bagi perusahaan maupun bagi masyarakat yang memerlukan. Pentingnya kinerja adalah untuk mendapatkan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dapat dilihat bagaimana seseorang dalam bekerja melaksanakan tugasnya, yang semuanya bisa di dukung oleh kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung jawab dan rasa percaya diri individu dalam bekerja. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan.

Program pembangunan pertanian terutama sub sektor perkebunan merupakan bagian integral dari program pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan nilai ekspor non migas, yang diharapkan dapat menjadi salah satu alternatif untuk mengatasi permasalahan pengangguran yang semakin meningkat.

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditi unggulan sub sektor perkebunan yang bernilai ekonomis tinggi. Komoditi ini selain merupakan mata dagang ekspor, juga merupakan bahan baku industri minyak kelapa sawit. Peranan minyak kelapa sawit dalam perdagangan internasional semakin meningkat. Kemantapan pesokannya mulai menggeser kedudukan minyak nabati lainnya, sehingga berperan sebagai *price leader* dan *price stabilizer* bagi minyak nabati.

Tabel 1.1

Data Rating Perusahaan Kelapa Sawit di Pulau Belitung

No	Nama Perusahaan	Rating	Keterangan
1	PT. Foresta Lestari Dwikarya	4,8	Berdasarkan Ulasan
2	PT. Rebinmas Jaya	4,5	Berdasarkan Ulasan
3	PT. Steelindo Wahana Perkasa	4,2	Berdasarkan Ulasan
4	PT. AMA Air Selumar	4,0	Berdasarkan Ulasan
5	PT. Parit Sembada	3,8	Berdasarkan Ulasan

Berdasarkan pada table 1.1 bahwa dapat dilihat PT. Parit Sembada Belitung memiliki nilai rating paling rendah diantara perusahaan kelapa sawit lainnya.

Berikut ini adalah beberapa nama-nama perusahaan kelapa sawit yang

berada di Kabupaten Belitung Timur diantaranya seperti pada tabel 1.2.

Tabel 1.2
Perusahaan Kelapa Sawit di Pulau Belitung

No	Nama Perusahaan	Alamat
1	PT. Foresta Lestari Dwikarya	Desa Kembiri, Kecamatan Membalong, Belitung
2	PT. Rebinmas Jaya	Desa Air Batu Buding, Kecamatan Badau, Belitung Timur
3	PT. Steelindo Wahana Perkasa	Desa Mentawak, Kecamatan Kelapa Kampit, Belitung Timur
4	PT. Parit Sembada	Desa Buding, Kecamatan Kelapa Kampit, Belitung Timur
5	PT. AMA Air Selumar	Desa Air Selumar, Kecamatan Sijuk, Belitung

Rendahnya kinerja karyawan merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam organisasi. Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi di dalam perusahaan. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan pada PT. Parit Sembada Belitung Timur maka dapat dilihat berdasarkan persentase standar nilai kinerja karyawan. Berdasarkan observasi yang dilakukan permasalahan yang dihadapi perusahaan-perusahaan adalah mengenai kinerja karyawan maka penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden karyawan. Hasil kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 1.3

**Hasil Kuesioner Pra-survey Penelitian Kinerja Karyawan PT. Parit Sembada
Belitung Timur**

No	Dimensi	frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kualitas Kerja	2	6	12	7	3	87	2,9
2	Kuantitas Kerja	1	7	13	9	0	90	3,0
3	Tanggung Jawab	4	12	6	8	0	102	3,4
4	Kerja Sama	5	10	7	5	3	99	3,3
5	Inisiatif	2	8	9	11	0	91	3,0
Nilai rata-rata								3,1

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan dari tabel 1.3 memperlihatkan bahwa secara rata-rata proses kinerja karyawan yaitu 3,1, dapat dilihat bahwa kondisi kinerja pemanen di PT. Parit Sembada Belitung Timur, secara keseluruhan dapat dikatakan masih masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Bahkan salah satu dimensi kinerja karyawan yaitu kualitas pekerjaan hanya memiliki nilai rata-rata sebanyak 2,9 dan menjadi yang terkecil diantara dimensi lainnya.

Selain itu pemerintah juga mengatur hak-hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan terkait kinerja didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu UU nomor 13 Tahun 2003 yang kemudian digantikan oleh UU cipta kerja Nomor 11 tahun 2020 yang dibahas pada pasal 77 ayat ke1-4 yang berbunyi :

- 1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
- 2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam minggu untuk 6

(enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau

- b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu
- 3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu
- 4) Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh diperusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
- 5) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam peraturan pemerintah,

Kemudian dilanjutkan pasal 78 ayat ke 1-4 yang berbunyi :

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a) ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b) waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- 2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- 3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Kemudian pada pasal 88 ayat 1-4 yang berbunyi :

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

- 2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. upah minimum;
 - b. struktur dan skala upah;
 - c. upah kerja lembur;
 - d. upah tidak masuk kerja dan/ atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - e. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
 - g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah .

pasal 88 A ayat ke 3 yang berbunyi sebagai berikut :

- 1) Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusannya hubungan kerja.
- 2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- 3) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.
- 4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- 5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- 6) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- 7) Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- 8) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh dalam pembayaran upah.

Dan pada pasal 88 B yang berbunyi sebagai berikut :

- 1) Upah ditetapkan berdasarkan:
 - a. satuan waktu; dan/ atau
 - b. satuan hasil.

Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan pelayanan masyarakat, maka sebuah perusahaan harus dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pemanen mulai dari pendidikan, pelatihan, dan pemberian kompensasi, memberikan pujian dan motivasi hingga penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Namun demikian, kinerja karyawan juga tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, akan tetapi dipengaruhi oleh hal-hal yang lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Parit Sembada Belitung Timur, rendahnya kinerja karyawan PT. Parit Sembada Belitung Timur, karena karyawan belum mampu dalam memaksimal tugasnya sesuai dengan harapan instansi. Salah satu permasalahan dasar dalam instansi adalah bagaimana

meningkatkan kinerja karyawannya. Rendahnya kinerja karyawan merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam organisasi. Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi di dalam perusahaan.

Terdapat masalah yang ditemukan terkait turunnya kinerja karyawan yaitu disebabkan oleh faktor internal. Yaitu, penempatan kerja yang kurang tepat dan kurangnya keterampilan karyawan dalam bekerja. Sehingga kurangnya maksimal kinerja yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan. Untuk mengetahui variabel-variabel yang diduga bermasalah pada kinerja karyawan di PT. Parit Sembada Belitung Timur berdasarkan tenaga kerja karyawan adalah lingkungan kerja, penempatan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, keterampilan kerja, dan motivasi. Variabel-variabel tersebut merupakan faktor-faktor yang dapat menyebabkan menurunnya kondisi kinerja di PT. Parit Sembada Belitung, peneliti melakukan pra survey pendahuluan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan di PT. Parit Sembada Belitung. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.4 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.4

**Hasil Penelitian Pra-Survey Tentang Kondisi Kinerja Karyawan pada PT.
Parit Sembada Belitung Timur**

No	Variabel	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	TS (3)	KS (2)	STS (1)		
1	Lingkungan Kerja	5	16	5	4	0	112	3,73
2	Penempatan Kerja	3	10	4	9	4	89	2,96
3	Kepemimpinan	0	16	13	1	0	105	3,50
4	Budaya Organisasi	6	11	9	3	1	108	3,60
5	Keterampilan Kerja	1	7	10	7	5	82	2,70
6	Motivasi	2	19	6	3	0	110	3,46
Rata-rata								3,32

Sumber : Hasil Olah data Pra Survey, 2022

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan di PT. Parit Sembada Belitung Timur yang memiliki masalah di dalam perusahaan adalah variabel Penempatan Kerja dan Keterampilan Kerja, variabel penempatan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,96, dan variabel Keterampilan Kerja sebesar 2,70. Dalam hal ini beberapa karyawan masih dinilai kurang melakukan pekerjaannya dengan benar. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,1. Hal ini disebabkan karena karyawan diberikan penempatan kerja yang kurang tepat sesuai dengan latar belakang Pendidikan maupun pengalaman kerja dan kurangnya keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karna itu, maka perusahaan masih perlu memaksimalkan dari segi kinerja karyawan demi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan perusahaan, maka setiap perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan mulai dari pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi, memberikan pujian dan motivasi hingga penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

Namun demikian, kinerja karyawan juga tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, akan tetapi dipengaruhi oleh Penempatan Kerja dan Keterampilan Kerja. Penempatan Kerja merupakan hal paling penting dalam organisasi, sebab hal ini sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Pada penelitian ini peneliti menjadikan divisi panen sebagai subjek penelitian, karena divisi panen merupakan ujung tombak produksi perusahaan. Dimana kinerja karyawan divisi panen akan sangat mempengaruhi hasil produksi CPO PT. Parit Sembada Belitung Timur. Berikut tabel 1.5 yang menyajikan tonase buah yang di kirim ke pabrik dan tabel 1.6 menyajikan jumlah karyawan pada Pt. Parit Sembada Belitung Timur.

Tabel 1.5
Data Tonase

No	Bulan	Jumlah buah	Per metrik ton
1	Oktober	7,210	3,623
2	November	4,875	2,801
3	Desember	5,637	3,039
4	Januari	6,527	2,476
5	Februari	5,899	3,842

Berdasarkan tabel 1.5 terjadi fluktuasi hasil kinerja karyawan divisi panen dimana pada bulan November dan Januari hanya berada dikisaran 2000-an metrik ton dimana standar produksi perusahaan perbulan adalah dikisaran 3000 metrik ton. Hal ini tentu saja merugikan pihak perusahaan yang harus menanggung biaya operasional perusahaan mulai dari : pupuk, garam, kapur, racun pengendali hama, BBM, dan lain-lain.

Tabel 1. 6**Jumlah karyawan Pt. Parit Sembada Belitung Timur**

Kategori	Ladang		Total
	Buding	Cendil	
Supir	20	17	37
Satpam	9	8	17
Pemanen	75	90	165
Up keep	118	122	240
Loading	25	23	48
Pekerja umum	17	22	39
Mandor up keep & manuring	7	6	13
Mandor panen	3	3	6
Bunch counter	7	9	16
TOTAL	281	300	581

Untuk mendapatkan data primer, maka penulis membagikan kuesioner kepada sekitar 30 orang karyawan di PT. Parit Sembada Belitung Timur. Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui dimensi penempatan kerja apa saja yang dinilai memang bermasalah di PT. Parit Sembada Belitung Timur sehingga dapat diketahui dimensi apa penempatan kerja apa saja yang bermasalah pada PT. Parit Sembada Belitung Timur. Data yang telah didapatkan penulis dari hasil kuesioner sebagai berikut :

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra survei Tentang Penempatan Kerja di PT Parit Sembada
Belitung Timur

No	Pernyataan	Frekuensi					Total skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Pekerjaan saya mengharuskan saya untuk memiliki pengetahuan yang luas	3	9	10	3	4	93	3,1
2	Posisi jabatan saya sekarang sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	4	6	8	7	5	87	2,9
3	Pekerjaan saya untuk memiliki keterampilan khusus	3	7	10	6	4	89	2,9
4	Posisi pekerjaan saya berdasarkan pengalaman kerja saya sebelumnya	4	7	9	7	3	92	3,0
Rata-rata								2,9

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2022)

Berdasarkan Tabel 1.7 diatas mengenai penempatan kerja dapat dilihat pada item 2 dan 3 yaitu penempatan kerja sangat berpengaruh dengan karyawan dituntut untuk memiliki keterampilan khusus dan mempunyai pengetahuan yang luas. Dengan rata-rata paling rendah dibawah jumlah rata-rata keseluruhan sebesar 2,9 dan total rata-rata semua item yaitu 3,0 artinya penempatan kerja sangat berpengaruh dengan keterampilan khusus dan pengetahuan yang luas yang dimiliki oleh karyawan.

Untuk mendapatkan data primer, maka penulis membagikan kuesioner kepada sekitar 30 orang karyawan dan data volume hasil kerja di PT. Parit Sembada Belitung Timur. Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui dimensi keterampilan kerja apa saja yang dinilai memang bermasalah di PT. Parit Sembada Belitung. Data yang telah didapatkan penulis sebagai berikut :

Tabel 1.8

Hasil Kuesioner Prasurvei Tentang Keterampilan Karyawan Di PT

Parit Sembada Belitung Timur

No	Pernyataan	Frekuensi					Total skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	S (1)		
1	Kecakapan	4	5	8	8	5	85	2,8
2	Kepribadian	2	9	6	10	3	87	2,9
3	Latihan	5	7	9	5	4	94	3,1
Rata-rata								2,9

Sumber : Hasil olahan data kuesioner pra-survey (2022)

Tabel 1.7 merupakan keterampilan kerja saat ini didapatkan dari hasil perhitungan olahan data kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden. Tabel tersebut menunjukkan kondisi keterampilan kerja saat ini masih belum mencapai standar yang diharapkan yaitu nilai yang masih di bawah rata-rata penilaian sebesar 2,9 yaitu terjadi pada kecakapan yang dimiliki oleh para karyawan dengan rata-rata sebesar 2,8 kepribadian sebesar 2,9. Efektivitas kerja yang baik wajib dimiliki dan dikuasai oleh karyawan karena memaksimalkan kinerja dan hasil kerja, lalu efisiensi yang terlihat pada karyawan adalah kurang bisa memanfaatkan waktu yang ada untuk melakukan pekerjaan dengan sesuai.

Berdasarkan pemikiran dan data sekunder tersebut, timbul keinginan untuk mengadakan penelitian dan mengkaji lebih dalam dengan mengambil judul **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Parit Sembada Belitung Timur”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Merujuk pada cakupan masalah yang terkait dengan ruang lingkup dan latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penempatan Kerja
 - a. Masih ada pegawai yang ditempatkan atau diposisikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.
 - b. Ketidak sesuaian jabatan yang diberikan kepada pegawai membuat sulit untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
2. Keterampilan Kerja
 - a. Rendahnya kecakapan karyawan
 - b. Kurang kuatnya kepribadian karyawan
3. Kinerja Karyawan
 - a. Turunnya kinerja karyawan yaitu disebabkan oleh faktor internal.
 - b. karyawan kurang menciptakan inisiatif dalam bekerja sehingga individu belum mampu mengatasi masalah dengan baik.

- c. Hasil kerja yang mengalami fluktuasi.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Sesuai dengan uraian latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai penempatan kerja pada PT Parit Sembada Belitung Timur.
2. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai keterampilan kerja pada PT Parit Sembada Belitung Timur.
3. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai kinerja karyawan pada PT Parit Sembada Belitung Timur.
4. Seberapa besar pengaruh penempatan kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Parit Sembada Belitung Timur baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa tentang :

1. Penempatan kerja di PT Parit Sembada Belitung Timur.
2. Keterampilan kerja di PT Parit Sembada Belitung Timur.
3. Kinerja karyawan pada PT Parit Sembada Belitung Timur.
4. Besaran pengaruh Penempatan Kerja dan keterampilan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Parit Sembada Belitung Timur baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi bagi mereka yang membacanya. Penelitian ini diharapkan dapat berguna juga secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan secara teoritis sebagai berikut :

1. Bagian perkembangan kajian (kegunaan teoritis). Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian dalam pendalaman bagi pengaruh bagi pengembangan ilmu manajemen.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh penempatan kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Parit Sembada Belitung Timur dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dan implikasi dari penelitian yang dilakukan, diharapkan akan memberi kegunaan kepada berbagai pihak. Pihak tersebut antara lain :

1. Bagi Peneliti
 - a. jika suatu saat penulis menjadi manajer perusahaan maka akan menjadi lebih tahu mengenai menurunnya kinerja karyawan, bagaimana cara mengatasi jika kinerja karyawan mengalami penurunan.
 - b. Bagaimana cara mempertahankan dan mengatasi kinerja karyawan

perusahaan yang berkaitan dengan penempatan kerja dan keterampilan kerja.

- c. Peneliti memperoleh pengalaman praktis tentang penelitian, ditambah pengembangan wawasan kemampuan dalam bidang akademik.

2. Bagi Perusahaan

- a. Bahan masukan bagi perusahaan bagaimana pentingnya mempertimbangkan penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan.
- b. Bahan masukan bagi perusahaan bagaimana menangani keterampilan kerja yang terjadi di dalam perusahaan.
- c. Membantu mengetahui serta langsung masalah-masalah yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai referensi serta bahan masukan atau tambahan pengetahuan yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian pada bidang yang sama.
- b. Dengan penelitian ini di harapkan bisa membuka paradigma baru bagi pembaca mengenai penempatan kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan.