

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sistem desentralisasi kesehatan di Indonesia di mulai pada tahun 2001 dengan harapan dapat mendorong kebijakan dan program kesehatan yang lebih berorientasi kepada kebutuhan prioritas masyarakat. Pelayanan kesehatan yang bermutu, merata, dan terjangkau dimulai dengan melakukan penataan pada organisasi penyedia layanan kesehatan yaitu puskesmas dan rumah sakit. Rumah sakit sebagai fasilitas pelayanan tingkat lanjut dan penyedia pelayanan kesehatan paripurna harus meningkatkan mutu dan mempertahankan standar pelayanan kesehatan (Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009). Pusat Kesehatan Masyarakat sebagai organisasi sektor publik yang melayani bidang kesehatan tidak lepas dari penilaian masyarakat yang semakin kritis terhadap kinerjanya (Mahsun, 2016:45). Fasilitas pelayanan kesehatan di Indonesia (disingkat faskes) dikelompokkan berdasarkan tingkat pelayanannya, yaitu faskes tingkat pertama (memberikan pelayanan kesehatan dasar), faskes tingkat kedua (memberikan pelayanan kesehatan spesialis), dan faskes tingkat ketiga (memberikan pelayanan kesehatan subspecialistik). Jenis faskes di Indonesia meliputi tempat praktik mandiri tenaga kesehatan, pusat kesehatan masyarakat (puskesmas), klinik, rumah sakit, apotek, unit transfusi darah, optikal, fasilitas pelayanan kedokteran untuk kepentingan hukum, dan faskes tradisional.

Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting suatu organisasi atau perusahaan karena sumber daya manusia merupakan pelaksana atau penggerak segala kegiatan yang ada pada organisasi atau perusahaan. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting dan mereka adalah penggerak utama atas kelancaran kinerja. Selain itu, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi. Instansi dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk kemajuan perusahaan itu sendiri, hal ini didukung oleh karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan kerja (Sutrisno, 2016:9-11).

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting dalam sebuah organisasi, karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan organisasi. Oleh karena itu sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Saat ini banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama kinerja karyawan, oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya (Sutrisno, 2016:11-12). Salah satu bentuk nyata yang terlihat dalam perubahan suatu organisasi adalah sumber daya manusia itu sendiri yaitu karyawan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peranan paling besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. (Rivai, 2014:15) mengemukakan kinerja karyawan yaitu hasil kerja seseorang atau sekelompok secara keseluruhan melaksanakan tugas dan pekerjaan sehingga sesuai tanggung jawabnya. Mangkunegara (2017:9) berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas

maupun kuantitas yang dicapai seorang atau karyawan dalam melakukan dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut.

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah (Robbins & Judge, 2013:258). Kinerja (*Job Performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67). Menurut Prawirosentono (2012:87), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Penilaian kinerja terhadap karyawan memungkinkan karyawan untuk mengetahui sampai mana kinerja yang dimiliki karyawan. Karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan, selain itu dengan memiliki karyawan yang berprestasi organisasi dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Karena seringkali suatu perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tersebut. Karena pencapaian seluruh target yang telah ditetapkan perusahaan tidak terlepas dari strategi yang diimplementasikan pada perusahaan. Salah satunya dengan prestasi kerja yang dapat mencerminkan pencapaian masing-masing karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Spencer dalam Moeheriono (2014:5) menjelaskan kompetensi jika disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja organisasi yang baik, demikian pula diperlukan untuk menilai dan mengembangkan tenaga kerja. Pengertian kompetensi menurut Sutrisno (2013:203) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Pada hakikatnya kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2014:323). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Wirawan (2015:9) kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap, dan tindakan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pongoh et al (2018) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel kompetensi dan variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Sulawesi Utara. Hal yang

serupa juga dilakukan oleh Asih & Azizah (2018) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar. Penelitian Rohman (2016) menemukan bahwa kompetensi SDM mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Callista (2016) menemukan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pun hasil penelitian Fadhil (2016) menemukan bahwa kompetensi SDM mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi, selain itu kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja.

Salah satu cara perusahaan mendapatkan karyawan yang menghasilkan tingkat kinerja tinggi adalah dengan memperhatikan proses rekrutmen. Perusahaan diharuskan mencari calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan perusahaan agar mampu mengerjakan tugas-tugas yang akan diberikan dalam pekerjaan (Mathis & Jackson, 2013:88). Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai *the Right Man on The Right Place*, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Sutrisno, 2016:45).

Penelitian Potale et al (2016) menemukan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Poernomo & Hartono (2019) menemukan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pun hasil penelitian Akmal & Hariyanti (2020) menemukan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengrekrutan dan seleksi terhadap kinerja karyawan sangatlah membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas sehingga membantu perusahaan untuk mencapai kinerja baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi karyawan.

Penempatan kerja tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan otoritas kepada orang tersebut. Penempatan ini harus di dasarkan diskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau "*the right man in the right place and the right man behind the right job*" (Mathis & Jackson, 2013:262). Penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya (Rivai, 2014:170) atau dengan kata lain penempatan adalah penugasan seorang pekerja pada suatu jabatan atau unit kerja dilingkungan suatu perusahaan (Nawawi, 2011:79). Penempatan kerja merupakan salah satu faktor penting yang tidak boleh diabaikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan salah menempatkan karyawan pada tempat yang bukan keahliannya maka kinerja karyawan tidak akan maksimal sehingga tujuan perusahaan tidak efektif dan tidak efisien. Kinerja dan penempatan karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Jika

penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya maka kinerja karyawan akan maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Mathis & Jackson, 2013:263).

Penempatan sumber daya manusia sesuai dengan tuntutan jabatan atau tugas dalam suatu organisasi merupakan salah satu yang harus diperhatikan oleh pimpinan. Penempatan tenaga kerja itu sendiri merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, melalui itu perusahaan akan memiliki tenaga kerja sesuai dengan mutu yang tepat pada posisi yang tepat sehingga diharapkan dapat tercapai efisiensi dan efektivitas serta produktivitas dalam bekerja. Penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan pada orang yang tepat pada jabatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan spesialisasinya akan keahlian masing-masing sehingga semangat dalam mencapai hasil yang optimis bahkan kreatifitas karyawan dapat berkembang (Dessler, 2015:37).

Hasil penelitian Devi et al (2016) mengungkapkan hal yang senada bahwa penempatan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Muaja et al (2017) menemukan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pun hasil penelitian Cahyanti & Nugroho (2019) serta Aldy (2020) menemukan bahwa penempatan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Penempatan karyawan didalam setiap perusahaan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dimasa yang akan datang. Penempatan karyawan baru berarti mengaplikasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu. Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompoten untuk mengisi jabatan kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan.

Selain RS dan Puskesmas, instansi kesehatan lain yang memberikan layanan kesehatan adalah PMI. Palang Merah Indonesia (PMI) adalah instansi yang memberikan layanan kesehatan selain Rumah Sakit (RS) dan Puskesmas, Palang Merah Indonesia (PMI) merupakan organisasi nirlaba non-pemerintah yang bergerak di bidang sosial kemanusiaan. PMI mengukuhkan diri sebagai satu-satunya perhimpunan nasional kepalangmerahan di Indonesia. PMI Kabupaten Jember yang beralamat di Jalan Jawa nomor 57 Sumbersari Jember. Palang Merah Indonesia adalah organisasi kemanusiaan yang bergerak dibidang kesehatan, tanggap bencana dan pelayanan masyarakat. Pelayanan di PMI merupakan pelayanan kesehatan terhadap jasa sosial berbentuk pelayanan barang dan jasa kepada masyarakat. Unit-unit pelayanan yang ada di PMI Kabupaten Jember terdiri dari: Unit Tranfusi Darah (UTD), Unit Poliklinik, Unit Ambulan, Unit Pendidikan dan Pelatihan, Unit Pelayanan Kesehatan, dan Unit Pelayanan Sosial.

PMI Cabang Kabupaten Jember memiliki 72 karyawan dengan tugas memberikan pelayanan kesehatan, yang di dukung oleh kompetensi sumber daya manusia. Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individu yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat

berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa Pertama, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan kinerja.

Tabel 1.1

Hasil Penilaian Kompetensi Karyawan PMI Cabang Kabupaten Jember pada Tahun 2018 – 2020

No	Nilai Kompetensi	Keterangan	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
1	K1	Sangat Baik	0%	0%	0%
2	K2	Memadai	68.6%	64.3%	58.6%
3	K3	Cukup	31.4%	32.9%	35.7%
4	K4	Kurang	0%	2.8%	5.7%
5	K5	Kurang Sekali	0%	0%	0%

Sumber: PMI Cabang Kabupaten Jember (Diolah Peneliti)

Berdasarkan dari laporan hasil data penilaian yang telah dilakukan terhadap kompetensi karyawan di atas dapat dilihat bahwa dimana pada tahun 2018 – 2020 belum ada karyawan yang meraih posisi kompetensi K1 yaitu kompetensi yang sangat baik secara keseluruhan, dan kemudian karyawan dengan kompetensi K2 dari tahun 2018 – 2020 mengalami penurunan, lalu pada tahun 2018 dan tahun 2020 mengalami penurunan karena terdapat karyawan yang meraih nilai kompetensi K3 dengan persentase lebih besar dan bahkan terdapat karyawan dengan kompetensi K4, yang mengartikan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan masih perlu dikembangkan lagi agar dapat memiliki dan mencapai sumber daya manusia yang berkompeten dan menghasilkan kinerja sesuai harapan perusahaan

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan, untuk proses rekrutmen yang dilakukan telah terjadi penyimpangan dimana perusahaan terlalu menitik beratkan pada salah satu metode rekrutmen secara menyeluruh yang dapat dilihat dari hasil rekrutmen, karena calon karyawan tersebut memiliki kedekatan dengan jajaran manajemen atau karyawan di instansi tersebut. Proses penempatan yang tepat tidak cukup untuk menunjang kinerja karyawan, melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan tersebut. Hal ini dapat dilihat pada penempatan karyawan yang belum berpengalaman pada jabatan *quality control*, padahal jabatan ini seharusnya diberikan kepada karyawan yang sudah memiliki jam terbang tinggi dan mengetahui seluk beluk dari organisasi. Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Karyawan dengan pengalaman kualitas rendah, cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka, kurang berkomitmen untuk organisasi dan lebih merenungkan meninggalkan organisasi. Sebagai seorang karyawan yang dibekali banyak pengalaman akan memungkinkan karyawan untuk mewujudkan kinerja yang baik dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman di dalam melaksanakan tugasnya, seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan.

Pada pra penelitian/survey, penulis mendapatkan data dari PMI Cabang Kabupaten Jember bahwa terdapat beberapa skor penilaian kinerja yang berbeda yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih naik turun. Terdapat beberapa skor penilaian kinerja yang berbeda, penulis menemukan indikasi bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan di Karyawan

PMI Cabang Kabupaten Jember. Berikut merupakan data yang diperoleh penulis mengenai skor penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2

Standar Penilaian Kinerja Karyawan di Karyawan PMI Cabang Kabupaten Jember

No	Skor	Nilai	Bobot
1	5	> 200	Sangat Tinggi
2	4	151 - 200	Tinggi
3	3	101 - 150	Sedang
4	2	51 - 100	Rendah
5	1	< 50	Sangat Rendah

Sumber: PMI Cabang Kabupaten Jember

Tabel 1.3

Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PMI Cabang Kabupaten Jember per Desember 2020 – November 2021

No	Bulan	Nilai	Jumlah (Karyawan)	No	Bulan	Nilai	Jumlah (Karyawan)
1	Desember 2020	Sangat Tinggi (> 200)	-	7	Juni 2021	Sangat Tinggi (> 200)	-
		Tinggi (151 - 200)	-			Tinggi (151 - 200)	-
		Sedang (101 - 150)	66			Sedang (101 - 150)	66
		Rendah (51 - 100)	6			Rendah (51 - 100)	6
		Sangat Rendah (< 50)	-			Sangat Rendah (< 50)	-
2	Januari 2021	Sangat Tinggi (> 200)	-	8	Juli 2021	Sangat Tinggi (> 200)	-
		Tinggi (151 - 200)	-			Tinggi (151 - 200)	-
		Sedang (101 - 150)	49			Sedang (101 - 150)	54
		Rendah (51 - 100)	23			Rendah (51 - 100)	18
		Sangat Rendah (< 50)	-			Sangat Rendah (< 50)	-
3	Februari 2021	Sangat Tinggi (> 200)	-	9	Agustus 2021	Sangat Tinggi (> 200)	-
		Tinggi (151 - 200)	-			Tinggi (151 - 200)	-
		Sedang (101 - 150)	55			Sedang (101 - 150)	60
		Rendah (51 - 100)	17			Rendah (51 - 100)	12
		Sangat Rendah (< 50)	-			Sangat Rendah (< 50)	-
4	Maret 2021	Sangat Tinggi (> 200)	-	10	September 2021	Sangat Tinggi (> 200)	-
		Tinggi (151 - 200)	-			Tinggi (151 - 200)	-
		Sedang (101 - 150)	52			Sedang (101 - 150)	69
		Rendah (51 - 100)	20			Rendah (51 - 100)	3
		Sangat Rendah (< 50)	-			Sangat Rendah (< 50)	-
5	April 2021	Sangat Tinggi (> 200)	-	11	Oktober 2021	Sangat Tinggi (> 200)	-
		Tinggi (151 - 200)	-			Tinggi (151 - 200)	-
		Sedang (101 - 150)	61			Sedang (101 - 150)	65
		Rendah (51 - 100)	11			Rendah (51 - 100)	7
		Sangat Rendah (< 50)	-			Sangat Rendah (< 50)	-
6	Mei 2021	Sangat Tinggi (> 200)	-	12	November 2021	Sangat Tinggi (> 200)	-
		Tinggi (151 - 200)	-			Tinggi (151 - 200)	-
		Sedang (101 - 150)	65			Sedang (101 - 150)	61
		Rendah (51 - 100)	7			Rendah (51 - 100)	11
		Sangat Rendah (< 50)	-			Sangat Rendah (< 50)	-

Sumber: PMI Cabang Kabupaten Jember 2021

Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih terdapat yang kurang dari segi nilai walaupun pada kenyataannya masih ada beberapa karyawan yang tergolong baik nilai kinerjanya. Jika ini dibiarkan, tentunya akan ada kemungkinan kinerjanya akan menurun kedepannya. Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak dan menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja karyawan. Dalam hal ini PMI Cabang Kabupaten Jember menilai kinerja berdasarkan dari tingkat kesalahan, jumlah

pekerjaan yang dihasilkan, penggunaan waktu dalam bekerja, ketidak hadirannya, keterlambatan, dan kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Kompetensi, proses rekrutmen, dan penempatan karyawan merupakan hal yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Setiap perusahaan pasti menginginkan sumber daya yang berkualitas, termasuk PMI Cabang Kabupaten Jember yang menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam bekerja dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Menurut Edison et al (2016:142) karyawan yang merasa senang dengan penempatan kerjanya, akan merasa nyaman dalam bekerja dengan segala kemampuannya. Demikian juga dengan karyawan dengan kompetensi yang baik akan bekerja secara optimal sehingga kinerjanya akan maksimal yang pada akhirnya berdampak pada keinginan untuk memberikan yang terbaik bagi instansi. Menurut Rivai (2014:198) penempatan karyawan dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan karyawan dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya. Ketidaksesuaian penempatan kerja antara karyawan dengan kemampuan keahliannya akan berdampak terhadap kinerjanya. Kompetensi, proses rekrutmen, dan penempatan karyawan sangat penting untuk diperhatikan bagi instansi yang ditunjukkan oleh kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih jauh seberapa besar keterkaitan antara Kompetensi, proses rekrutmen, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan PMI Cabang Kabupaten Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan PMI Cabang Kabupaten Jember?
2. Apakah proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PMI Cabang Kabupaten Jember?
3. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PMI Cabang Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian adalah:
 - a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan PMI Cabang Kabupaten Jember;
 - b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan PMI Cabang Kabupaten Jember;
 - c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PMI Cabang Kabupaten Jember.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

- a. Bagi PMI Cabang Kabupaten Jember
Sebagai bahan pertimbangan bagi PMI Cabang Kabupaten Jember untuk mengambil kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja.

b. Bagi Pengembangan Ilmu

- 1) Sebagai tambahan wacana pengaruh kompetensi SDM, proses rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Sebagai referensi ilmiah yang dapat dipergunakan oleh pihak yang memerlukan untuk bahan pertimbangan guna meningkatkan kinerja.

