

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Organisasi pemerintah memiliki peran utama dalam menjalankan kegiatan pemerintahan dan pemberian pelayanan publik kepada masyarakat secara keseluruhan sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan otonomi daerah, sehingga dibutuhkan kesiapan sumber daya manusia yang optimal. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut **Hasibuan (2016: 10)**, adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian **Indarwati (2020)**.

Dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan dapat berjalan dengan baik apabila sumber daya manusia atau pegawai yang dimiliki mempunyai kemampuan dan profesionalisme yang tinggi. Kemudian, keberhasilan kegiatan sebuah organisasi juga dipengaruhi oleh bagaimana penempatan kerja dan lingkungan kerja yang menyangkut penerapan manajemen, struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan, lingkungan kerja fisik yang aman dan

nyaman serta aspek lainnya. Dengan demikian penempatan kerja dan lingkungan kerja dalam sebuah instansi sangat perlu diperhatikan agar tujuan yang ingin dicapai dapat terwujud sesuai yang diharapkan.

Menurut **Mangkunegara (2017)**, mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi (2016), Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama **Febrianti & Amanda (2020)**.

Kinerja karyawan merupakan pengukuran hasil penanganan terhadap pekerjaan yang bisa dilakukan karyawan yang dikur dari kualitas dan

kuantitas. Ukuran dari perspektif kualitas menunjukkan hasil pekerjaan didasarkan pada standar yang ditetapkan oleh perusahaan, dan ukuran kuantitas didasarkan pada tingkat penyelesaian atau jumlah **Josephine & Harjanti (2017)**.

Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan pegawai yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pegawai yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien. Penempatan juga harus di dasarkan jobdescription dan jobspesification 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 rightman in the right place and the right man behind the right job”* **Mangkunegara (2017)**.

Penempatan karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan setiap perusahaan, karena sangat berdampak pada kinerja karyawan. Penempatan karyawan tidak hanya berlaku pada karyawan baru perusahaan (orientasi), namun juga berlaku pada karyawan lama perusahaan berupa promosi, mutasi, dan demosi **Febrianti & Amanda (2020)**.

Penempatan karyawan baru berarti memposisikan para karyawan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawab karyawan. Dengan kata

lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan suatu jabatan secara efektif dan efisien **Kartika & Karyawan (2017)**.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja **Susanto & Halim (2018)**.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi **Yantika et al (2018)**.

Lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung para karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang di bebankan suatu perusahaan. Dalam suatu lingkungan dibutuhkan suasana yang kondusif, penataan tempat untuk berbagai peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan fungsinya, dan juga di butuhkan suasana yang kondusif antar karyawan untuk memperlancar proses produksi maupun penyelesaian pekerjaan **Karina et al (2020)**.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan **Wijaya & Susanty (2017)**.

Lingkungan kerja merupakan salah faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan baik ataupun buruk. Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya saat bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu menentukan dan menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik akan dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan **Nuryasin et al (2016)**.

Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya **Nabawi (2019)**.kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu suatu organisasi/perusahaan perlu memahami dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh para karyawannya **Siagian & Khair (2018)**

Kepuasan kerja juga telah didefinisikan sebagai keadaan emosi positif yang dihasilkan dari kenikmatan seorang pekerja yang berasal dari pekerjaan mereka **Hanafi & Yohana (2017)**.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja **Adely (2018)**.

Kinerja yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi beberapa unsur yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan untuk bekerjasama. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai karena kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya mewujudkan suatu tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi sementara yang penulis dapat di Kantor Camat Ranah Batahan di temukan adanya indikasi, yaitu mengenai kurang memadainya fasilitas berupa komputer dan printer serta mengenai penerangan listrik yang jika mati akan menunda pekerjaan pegawai karena tidak tersediaan alat bantu seperti genset hal ini termasuk dalam lingkungan kerja fisik,

kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya adalah hal yang penting karena secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Ketidakpuasan karyawan terhadap penempatan dan lingkungan kerja akan berdampak pada saat pegawai melakukan pekerjaannya. Diketahui dari wawancara beberapa pegawai, pegawai yang merasa belum sepenuhnya menguasai pekerjaannya dan kurang nyaman dengan lingkungan kerjanya akan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang ia lakukan karena hal tersebut berdampak langsung dengan pekerjaannya. Kepuasan pegawai terhadap penempatan dan lingkungan

kerja akan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai saat melakukan pekerjaannya. Apabila seorang karyawan yang mendapatkan penempatan kerja yang sesuai dengan keahliannya dan mampu mempraktekannya langsung ketika bekerja yang didukung dengan lingkungan kerja yang baik maka tentu akan berdampak positif pada hasil kerja pegawai. Hasil kerja yang dimaksud diatas disebut juga dengan kinerja pegawai, baik kinerja secara individual maupun kelompok dalam periode waktu tertentu sesuai dengan pekerjaan yang telah diamanahkan kepada pegawai. Apabila karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan baik niscaya hasil kerja karyawan tersebut pun juga akan dinilai baik, dengan itu karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya dan memandang positif terhadap pekerjaan tersebut Citraningtyas (2017).

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Camat Ranah Batahan
2018-2020(Rata-rata)

Tahun	Aspek-Aspek Penilaian Kinerja						Rata-rata/Tahun
	Sikap	Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerja Sama	
2018	85.20	79.10	83.14	78.42	75.60	82.10	80.59
2019	84.25	82.56	83.68	80.15	78.25	81.64	81.75
2020	86.15	84.32	84.75	82.65	80.15	83.35	83.56

Sumber: Kantor Camat Ranah Batahan

Berdasarkan tabel 1.1 data penilaian kinerja pada tiga tahun terakhir yaitu tahun 2018-2020 dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai kantor camat ranah batahan sudah cukup memuaskan. Dibuktikan dengan nilai rata-rata pertahun

kinerja pegawai yang mengalami peningkatan dari tahun ketahun, yaitu nilai rata-rata pada tahun 2018 yaitu sebesar 80.59 meningkat pada tahun 2019 yaitu sebesar 81.75 dan meningkat lagi pada tahun 2020 yaitu sebesar 83.56. Dengan adanya peningkatan kinerja dari tahun ke tahun akan berdampak terhadap instansi karena akan mempengaruhi instansi dalam mencapai tujuan dengan optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh **Adolfina² et al (2019)**, dengan hasil Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada karyawan PT. Cahaya Mutiara Basaan, Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada karyawan PT. Cahaya Mutiara Basaan.

Penelitian yang dilakukan oleh **Damayanti (2017)**, Metode penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan **Khairiyyah (2020)**, Berdasarkan hasil penelitian pada penempatan kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang. Berdasarkan hasil uji secara simultan diketahui penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang.

Penelitian yang dilakukan oleh **Susanto & Halim (2018)**, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai regresi

yang didapat sebesar 0,302X2 nilai koefisien korelasi sebesar 0,354, koefisien determinasi sebesar 12,5%, dan nilai t hitung 3,378 > t tabel 1,985 dengan signifikan 0,001 < 0,05.

Dengan adanya fenomena permasalahan seperti di atas ,maka penulis tertarik mengangkat judul **”Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interpening Pada Kantor Camat Ranah Batahan Kabupaten Pasaman Barat”**

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai
2. Penempatan kerja yang sesuai akan mempengaruhi kepuasan pegawai dalam melakukan pekerjaan
3. Lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai
4. Lingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan pegawai dalam melakukan pekerjaan
5. Baik tidaknya Kinerja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai
6. adanya indikasi, yaitu mengenai kurang memadainya fasilitas berupa komputer dan printer
7. temukan adanya indikasi, yaitu mengenai kurang memadainya fasilitas mengenai penerangan listrik yang jika mati akan menunda pekerjaan pegawai

8. ditemukan indikasi masih ada pegawai yang belum sepenuhnya menguasai pekerjaannya
9. ditemukan adanya indikasi bahwa pegawai yang tidak nyaman dengan lingkungannya akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya
10. ditemukan adanya indikasi bahwa kepuasan pegawai terhadap penempatan dan lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai saat melakukan pekerjaannya.

1.3 Batasan masalah

Agar pembahasan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis membatasi masalah yang jelas, oleh karena itu penelitian ini difokuskan pada penempatan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dan kepuasan kerja pegawai (Z) sebagai variabel intervening pada kantor Camat Ranah Batahan.

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Camat Ranah Batahan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Camat Ranah Batahan?
3. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Ranah Batahan?

4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Ranah Batahan?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Ranah Batahan?
6. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Ranah Batahan?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Ranah Batahan?

1.5 Tujuan dan manfaat penelitian

1.5.1 Tujuan penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka dalam penelitian ini bertujuan,

Di antaranya:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Ranah Batahan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Ranah Batahan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ranah Batahan.

4. Untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai pada Kantor Camat Ranah Batahan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ranah Batahan.
6. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Ranah Batahan.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Ranah Batahan.

1.5.2 Manfaat penelitian

1. Bagi penulis

- a. Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku perkuliahan dengan dunia kerja yang sesungguhnya.
- b. Sebagai sumbangan pemikiran penulis terhadap para pembaca khususnya dan para pegawai di kantor kecamatan Ranah Batahan agar lebih meningkat lagi
- c. Sebagai persyaratan memperoleh gelar sarjana strata (S1) pada jurusan manajemen fakultas ekonomi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

2. Bagi fakultas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kinerja karyawan.

3. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang sumber daya manusia

4. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.