

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia adalah gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengerorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya tujuan organisasi/perusahaan secara maksimal. Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia antara lain adalah untuk memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja yang ada, dalam hal ini semua bertujuan agar organisasi tersebut dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, agar dapat memperoleh tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan yang diinginkan perlu diadakan penempatan karyawan yang tepat.

Penempatan karyawan yang tepat pada tempat yang tepat bukan saja menjadi keinginan karyawan tetapi juga organisasi, pada suatu organisasi akan diisi oleh orang-orang yang bekerja sesuai dengan spesialisasi atau keahlian masing-masing. Sehingga kinerja karyawan dapat mencapai tujuan organisasi yang optimal. Penempatan pegawai dalam organisasi pada umumnya dapat

disebabkan oleh pertumbuhan, perubahan struktur dan fungsi ataupun perputaran pegawai. Dalam menentukan posisi organisasi pada dasarnya akan membutuhkan orang yang tepat dan dapat mempengaruhi posisi yang sedang dibutuhkan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Rompas et al., 2018).

Menurut (Paramitadewi, 2017) Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Menurut (Lie & Siagian, 2018) Kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya dalam perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranya dalam organisasi.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya yaitu penempatan kerja. Penempatan pegawai yang tidak tepat atau salah akan menghambat gerak suatu organisasi yang akan menimbulkan beragam masalah. Seperti kurang bergairahnya pegawai dalam bekerja, kinerja yang menurun, disiplin kerja yang menurun. Sehingga pekerjaan terabaikan dan terbengkalai. Menurut (Mansur, 2017) Penempatan kerja adalah kebijaksanaan atasan memposisikan pegawai pada pekerjaan yang didasarkan pada kompetensi yang dimiliki pegawai. olehnya itu penempatan kerja harus betul-betul disesuaikan dengan kemampuan, *skill*, wawasan dari pegawai yang ditempatkan. Penempatan pegawai pada posisi tertentu dalam suatu organisasi harus didahului oleh pelaksanaan kegiatan analisis pekerjaan atau tugas uraian pekerjaan dan persyaratan pekerjaan. Untuk melaksanakan penerimaan atau seleksi tenaga dengan baik dan tepat, perlu lebih dahulu diketahui keterangan yang lengkap tentang pekerjaan tugas yang diisi.

Menurut (Lomban et al., 2017) Penempatan kerja merupakan langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal adalah perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan karena penempatan yang tepat dalam jabatan yang tepat akan dapat membantu

perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Penempatan merupakan penugasan atau pnuasan kembali karyawan pada pekerjaan atau jabatan yang baru.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja, Menurut (Subhan & Yusuf, 2020) Disiplin adalah dorongan oleh adanya kesadaran untuk mengikuti peraturan tata tertib yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan agar pegawai patuh dan taat terhadap peraturan yang ada untuk meningkatkan kesadaran pegawai dan mentaati peraturan yang ada pada organisasi. Disiplin adalah sikap senantiasa kelompok yang mematuhi segala peraturan yang ada.

Adanya Penempatan kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, dan disiplin kerja yang baik dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap bertahan pada suatu organisasi. Menurut (Iskandar, 2017) Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan peasaan puas terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja adalah kepuasan emosional yang menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing. Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup (Perkim-Lh) merupakan salah satu instansi yang menjalankan pemerintahan di

kabupaten Sijunjung. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No 56 tahun 2019 tentang Nomenklatur dan unit kerja Sekreariat Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota maka urusan kebersihan dan pertamanan dan gedung bersama tidak menjadi urusan bagian kebersihan dan pertamanan. Melainkan urusan kebersihan dan pertamanan diurus oleh Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup. Berdasarkan Uraian diatas Perlu menetapkan Peraturab Bupati Sijunjung Nomor 45 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup. Berikut tabel data pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (Perkim-Lh) Kab. Sijunjung.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (Perkim-lh) Kab. Sijunjung. Kinerja pegawai belum optimal. Karena masih adanya penempatan kerja pegawai yang tidak sesuai antara penempatan dengan kualifikasi latar belakang pendidikan yang dimiliki. Sehingga kurang bergairahnya pegawai dalam bekerja, kurang dapat menyelesaikan tugas dengan baik, kinerja yang menurun, dan disiplin kerja yang menurun. Dari hasil observasi penulis memperoleh data penempatan kerja yang belum sesuai dengan kulifikasi latar belakang pendidikan pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Sijunjung. Hal ini dapat terlihat pada tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Data Penempatan Pegawai Pada Dinas Perkim-Lh Kab. Sijunjung**

No	Nama	Bidang Penempatan	Latar Belakang Pendidikan
1	NW	Bid. Umum dan Kepegawaian	S1 Sains
2	AR	Bid. Perencanaan dan Pelaporan	S1 Pendidikan
3	DE	Bid. UPTD LABOR	S1 Keperawatan
4	JAS	Bid. UPTD LABOR	D3 Farmasi
5	ACP	Bid. P3LH	D3 Fisioterapi
6	RS	Bid. PAM & PLP	S1 Pendidikan
7	BH	Bid. PSLB3PP	S1 Hukum

*Sumber* : Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Sijunjung

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa persoalan penempatan kerja yang masih belum sesuai dengan kualifikasi latar belakang pendidikan pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup (Perkim-Lh) Kabupaten Sijunjung. Misalnya pada pegawai yang berinisial NW, yang berlatar belakang pendidikan Sains (S1) ditempatkan pada bagian Sub Bidang Umum dan Kepegawaian. Dimana pada bagian umum dan kepegawain seharusnya yang ditempatkan yaitu yang mempunyai latar belakang pendidikan ekonomi.

Berdasarkan fenomena tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat kesenjangan dalam menempatkan pegawai yang ada pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kab. Sijunjung. Hal ini mengindikasikan gambaran ketidak sesuaian antara penempatan kerja pegawai dengan kualifikasi latar belakang pendidikan. Maka kurang bergairahnya pegawai dalam bekerja, kurang dapat menyelesaikan tugas dengan baik, kinerja yang

menurun, dan disiplin kerja yang menurun. Sehingga dapat mengakibatkan kinerja pegawai kurang optimal.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (Perkim-lh) Sijunjung)”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Masih adanya penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (Perkim-lh) Kab. Sijunjung.
2. Tidak semua pegawai berpendidikan tinggi pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (Perkim-lh) Kab. Sijunjung.
3. Masih adanya pegawai yang menitip absen pada pegawai lainnya pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (Perkim-lh) Kab. Sijunjung.
4. Masih adanya pegawai yang datang terlambat dari jam kerja pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (Perkim-lh) Kab. Sijunjung.

5. Masih adanya pegawai yang keluar kantor pada saat jam kerja pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (Perkim-lh) Kab. Sijunjung.
6. Disiplin kerja yang belum optimal diterapkan pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (Perkim-lh) Kab. Sijunjung.
7. Masih kurangnya tingkat semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (Perkim-lh) Kab. Sijunjung.
8. Lingkungan kerja yang ada dalam organisasi belum tentu mendukung kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (Perkim-lh) Kab. Sijunjung.
9. Masih adanya pegawai senior telah berumur suka melimpahkan pekerjaan kepada pegawai yang lebih muda pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (Perkim-lh) Kab. Sijunjung.
10. Masih terjadinya konflik antar pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (Perkim-lh) Kab. Sijunjung.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Penempatan Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (Perkim-lh) Kab. Sijunjung.

### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (Perkim-lh) Kab. Sijunjung?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (Perkim-lh) Kab. Sijunjung?
3. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (Perkim-lh) Kab. Sijunjung?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (Perkim-lh) Kab. Sijunjung?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (Perkim-lh) Kab. Sijunjung?

6. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (Perkim-lh) Kab. Sijunjung?
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (Perkim-lh) Kab. Sijunjung?

## **1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (Perkim-lh) Kab. Sijunjung.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (Perkim-lh) Kab. Sijunjung.
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (Perkim-lh) Kab. Sijunjung.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (Perkim-lh) Kab. Sijunjung.

5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (Perkim-lh) Kab. Sijunjung.
6. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (Perkim-lh) Kab. Sijunjung.
7. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (Perkim-lh) Kab. Sijunjung

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis :

Sebagai implementasi ilmu manajemen yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

2. Bagi Akademis

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam penempatan kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja yang baik untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik lagi. Dan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.