

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus dikelola, diarahkan, digerakkan serta dibina dengan baik agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan dari suatu instansi. Dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dalam mencapai tujuan dari instansi dibutuhkan sumber daya yang memiliki keunggulan. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam instansi adalah pegawai. Pegawai merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap instansi. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan instansi. Melalui sumber daya manusia yang efektif mengharuskan pimpinan untuk menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan instansinya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Pencapaian tujuan instansi dan kebutuhan pegawai bukanlah dua kejadian yang terpisah atau berdiri sendiri, melainkan saling menopang satu sama lainnya. Dalam hal ini pimpinan perlu mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja, dan kepuasan kerja pegawai dengan cara menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai dengan keahlian, keterampilan dan kemampuannya.

Proses manajemen sumber daya manusia sebagai upaya untuk mendapatkan orang-orang dalam instansi yang memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan perubahan yang akan dihadapi oleh instansi (Malayu 2014). Proses untuk mendapatkan orang-orang/pegawai tersebut dengan cara menyeleksi pegawai dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan instansi. Setelah diseleksi pegawai tersebut ditempatkan di tempat yang sesuai dengan keahlian, keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai. Kesalahan dalam menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik, seperti para pegawai akan bekerja dengan semauanya tanpa menghiraukan tujuan dari instansi, yang nantinya akan berakibat fatal bagi instansi sehingga tujuan organisasi terhambat pencapaiannya. Tapi jika hal ini telah dilakukan berarti pimpinan telah memberikan kejelasan bagi pegawai tentang apa saja yang harus dikerjakan sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat pada waktu yang telah ditentukan oleh instansi tersebut, dengan menyelesaikan pekerjaannya maka secara otomatis pegawai mendapatkan pujian dan perlakuan yang baik atas hasil kerjanya serta pegawai pun dapat bekerja dengan semangat. Hal ini bisa berimbas pada kepuasan kerja pegawai itu sendiri. “kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja,

penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik “ (Malayu 2014). Dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pegawai itu sendiri namun sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Terdapat beberapa indikator pada kepuasan kerja pegawai menurut Mangkunegara (2009) yaitu (a) *Turnover* : kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi. (b) Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja : pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiran (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif. (c) Umur : ada kecenderungan pegawai yang lebih tua merasa puas dari pada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas. (d) Tingkat Pekerjaan: pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat

pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja. (e) Ukuran Instansi: Ukuran instansi dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu instansi berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan pada Badan Lingkungan Hidup dan Riset Daerah (BLHRD) Provinsi Gorontalo ditemukan beberapa permasalahan sebagai berikut: (1) penempatan pegawai tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan misalnya pada bidang pengkajian dan penataan lingkungan pendidikan S1 Hukum, S1 Agama, S1 Ekonomi, dan S1 Pendidikan, seharusnya dalam penempatan kerja pada bidang pengkajian dan penataan lingkungan diisi dengan orang-orang yang ahli dalam bidang lingkungan seperti pendidikan Teknik Lingkungan. (2) Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sendiri contohnya melimpahkan pekerjaannya kepada pegawai lain dan sering meninggalkan ruang kerja sehingga pegawai tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. (3) Lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti tidak tersedianya tempat parkir kendaraan para pegawai. (4) Terjadi perubahan penempatan kerja yang diadakan setiap tahunnya. Misalnya pegawai yang ditempatkan di salah satu bidang yang ditempati kurang lebih satu tahun namun karena adanya

perubahan sistem maka pegawai tersebut harus dipindahkan lagi pada bidang lain yang belum diduduki sebelumnya, sehingga pegawai tersebut harus menyesuaikan kembali pekerjaan atau posisi baru yang akan diduduki kurang lebih satu tahun kedepan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup dan Riset Daerah (BLHRD) Provinsi Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut yaitu: Penempatan pegawai tidak berdasarkan latar belakang pendidikan, masih kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan penempatan kerja pegawai yang berubah-ubah disetiap tahun.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut : Seberapa besar Pengaruh Penempatan Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Lingkungan Hidup dan Riset Daerah (BLHRD) Provinsi Gorontalo ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Lingkungan Hidup dan Riset Daerah (BLHRD) Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjutan yang relevan dan bahan kajian menambah pengetahuan tentang pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah bahan referensi bagi pimpinan instansi dalam hal proporsi penempatan kerja yang tepat.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan bagi Badan Lingkungan Hidup dan Riset Daerah (BLHRD) Provinsi Gorontalo untuk terus memberikan perhatian bagi pegawai akan pentingnya penempatan terhadap kepuasan kerja.