

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran, meliputi usaha kooperatif dari sekelompok orang yang ada didalamnya sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat dijalankan secara maksimal sehingga mencapai tujuan (*goal*) bersama.

Menurut Flippo (2000:58) MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian kompensasi, pengitergasiaan, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Tujuan utama MSDM untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (pegawai) terhadap organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada individu yang mengelolah organisasi tersebut. Oleh karena itu pegawai harus dikendalikan dengan baik agar dapat

membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam suatu instansi.

Proses penyusunan penempatan pegawai ke dalam unit–unit kerja dapat dilaksanakan dengan tepat dan dilakukan dengan cara obyektif. Penyusunan penempatan pegawai disetiap bidang dilakukan agar kinerja yang ada dalam suatu instansi sesuai bidang masing-masing. Penempatan kerja sangatlah penting didalam pelaksanaan tugas, karena dengan adanya penempatan kerja maka kerja yang dilakukan akan lebih ringan sehingga menjadi lebih maksimal dan terfokus dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Samsudin (2006:17) manajemen sumber daya manusia dalam *principles of manajemen* memberikan pengertian sebagai berikut: “*management is a distinct process consisting of planning, controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources*” (manajemen adalah proses penggabungan yang terdiri dari perencanaan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang dinyatakan dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya)

Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai, baik dalam penempatan pegawai baru maupun pegawai lama. Penempatan merupakan suatu kebijakan yang diambil oleh pemimpin dalam instansi untuk menentukan seorang pegawai masih tetap pada posisinya atau di tempatkan pada jabatan lain berdasarkan pertimbangan keahlian dan keterampilan kualifikasi.

Penempatan pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi untuk pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Kesesuaian penempatan pegawai dengan bidang tugas sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan. Ketepatan menempatkan para pegawai pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor penting dalam usaha membangkitkan semangat dan keinginan bekerja (Nitisemito 2000:116).

Perusahaan yang tidak melaksanakan penempatan pegawai dengan baik dan benar dapat menimbulkan beberapa akibat seperti dapat menurunnya semangat dan keinginan kerja, prestasi kerja yang berakibat akan menurunkan produktivitas perusahaan itu sendiri. Menurut Siagian (2004:13), penempatan yang tidak tepat mengakibatkan kinerja seseorang tidak akan sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi, sehingga mereka menampilkan produktivitas kerja yang rendah dan berakibat pada kejenuhan dan kebosanan. Maka setiap pegawai yang bekerja sangat membutuhkan motivasi.

Motivasi memberikan peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena dengan motivasi para pegawai akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja yang tinggi akan dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan di dalam suatu organisasi harus bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling

mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Hetty Virgiany Suwinto (2016) meneliti tentang pengaruh Penempatan dan motivasi terhadap kinerja Karyawan PDAM kabupaten tumban. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 55 Karyawan PDAM kabupaten tumban, dengan menggunakan rumus Solvin dan untuk penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional area random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang diambil dari masing – masing subpopulasi yang secara acak berdasarkan populasi jumlah karyawan pada tiap subpopulasi. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan Adjust R Square. Hasil ringkasan penelitiannya yaitu analisis menunjukan bahwa penempatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (hipotesis 1 tidak di terima). Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (hipotesis 2 diterima). Penempatan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. (hipotesis 3 diterima).

Penelitian dilakukan di kantor Dinas Sosial dan Pemberdayaan Perempuan Provinsi Gorontalo. Dinas Sosial dan pemberdayaan perempuan salah satu organisasi perangkat daerah (OPD) yang memiliki peran yang strategis dalam penanganan terhadap penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS) dan pemberdayaan terhadap potensi sumber kesejahteraan sosial (PSKS) dan juga pemberdayaan masyarakat.

Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat merupakan kegiatan pelayanan dan penanganan yang mampu mengurangi permasalahan sosial sehingga mampu membantu meningkatkan pemenuhan kebutuhan dasar bagi PMKS/Fakir miskin. Namun, penempatan pegawai di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Perempuan masih belum efektif, yakni terdapat beberapa masalah seperti pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki, adanya pengisian jabatan struktural yang tidak sesuai dengan pendidikan yang ditetapkan. Selain itu faktor motivasi yang seharusnya dimiliki oleh setiap pegawai dalam sebuah instansi menjadi masalah yang cukup signifikan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja sebuah organisasi. Kesesuaian penempatan dan motivasi kerja terkait dengan masalah yang dihadapi bahwa merupakan faktor penentu keberhasilan dalam perusahaan, sehingga apabila diabaikan akibatnya akan merugikan perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan karena dapat berakibat rendahnya kemampuan dan kemauan untuk menyelesaikan tugas, rendahnya semangat kerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti, rendahnya motivasi pegawai tersebut bisa terlihat dari tingkat kedisiplinan pegawai, mereka seringkali terlambat masuk kantor, jumlah pegawai yang mengikuti apel pagi berkisar setengah dari jumlah pegawai secara keseluruhan. Selain itu terjadi penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebagai akibat dari kurangnya semangat dan keinginan kerja para pegawai dan penempatan pegawai belum sesuai dikarenakan atasan sering memindahkan pegawai hanya dilihat dari tingkat pendidikannya. Keadaan kinerja

pegawai Dinas Sosial Dan Pemberdayaan Perempuan Provinsi Gorontalo dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini :

1.1 Daftar nominatif penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil periode Januari sampai dengan Desember 2016 – 2018

Kelompok – kelompok nilai pegawai	Jumlah pegawai			Predikat
	2016	2017	2018	
85 – 100	79	84	58	Sangat baik
75 – 84	31	36	21	Baik
65 – 74	3	1	1	Cukup
55 – 64	-	-	12	Kurang
Jumlah pegawai	113	122	92	

Sumber : Kepegawaian Dinas Sosial dan Pemberdayaan Perempuan Provinsi Gorontalo, 2019

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa rata – rata kinerja pegawai di Dinas Sosial Dan Pemberdayaan Perempuan sudah cukup baik pada tahun 2016 sampai 2018. Pegawai yang berada di Dinas Sosial Dan Pemberdayaan Perempuan Provinsi Gorontalo berjumlah 113 pegawai pada tahun 2016, yang mendapat predikat sangat baik yaitu 79 orang dengan kelompok nilai 85-100, predikat baik yaitu 31 orang dengan kelompok nilai 75-84, dan predikat cukup yaitu 3 orang dengan kelompok nilai 65-74. Pada tahun 2017 pegawai berjumlah 122 orang, yang mendapat predikat sangat baik yaitu 84 orang dengan kelompok nilai 85-100, predikat baik yaitu 36 orang dengan kelompok nilai 75-84 dan predikat cukup yaitu 1 orang dengan kelompok nilai 65-74. Dan pada tahun 2018 pegawai berjumlah 92 orang, yang mendapat predikat sangat baik yaitu 58 orang dengan kelompok nilai 85-100, predikat baik yaitu 21 orang dengan kelompok nilai 75-84, predikat cukup yaitu 1 orang dengan kelompok nilai 65

– 74 dan predikat kurang yaitu 12 orang dengan kelompok nilai 56-64, karena 12 orang yang mendapat predikat kurang belum ada nilai yang di beri dan tidak ada keterangan dalam tabel daftar nominatif penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil.

Beberapa uraian permasalahan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh penempatan dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial dan Pemberdayaan Perempuan Provinsi Gorontalo.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun yang menjadi identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

- 1.2.1** Kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang di berikan belum optimal
- 1.2.2** Penempatan pegawai belum sesuai
- 1.2.3** Kurangnya motivasi sebagai peningkatkan kinerja
- 1.2.4** Perlu predikisi penempatan kerja dimasa yang akan datang

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian ini penulis mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Apakah terdapat pegraruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial dan Pemberdayaan Perempuan Provinsi Gorontalo ?
- 1.3.2 Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial dan Pemberdayaan Perempuan Provinsi Gorontalo ?

- 1.3.3 Apakah terdapat pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial dan Pemberdayaan Perempuan Provinsi Gorontalo ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1.4.1 Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial dan Pemberdayaan Perempuan Provinsi Gorontalo
- 1.4.2 Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial dan Pemberdayaan Perempuan Provinsi Gorontalo
- 1.4.3 Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial dan Pemberdayaan Perempuan Provinsi Gorontalo

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat Praktis

- a. Untuk praktisi : diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pimpinan dan pegawai kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi dan penempatan yang sesuai.

- b.** Untuk akademis : diharapkan penelitian ini mampu memberikan kajian tentang motivasi kerja dan kinerja yang dapat dijadikan bahan perbandingan antara teori –teori ilmu pemerintahan.
- c.** Untuk peneliti : penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi bagi peneliti berikutnya dan sebagai bahan untuk menambah wawasan serta pengetahuan mengenai motivasi kerja dan penempatan terhadap kinerja.

1.5.2 Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam melakukan penelitian maupun pemahaman tentang motivasi dan penempatan kerja terhadap kinerja. Manfaat penelitian ini sebagai informasi bagi seluruh pihak yang terlibat dalam meningkatkan penempatan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.