

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan atau Instansi Pemerintah tentunya selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan kinerja tentunya memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik yang bekerja secara efektif dan efisien. Untuk itu Perusahaan melakukan banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan termasuk Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja yang diberikan pada karyawan.

Sumber daya terpenting bagi organisasi adalah sumber daya manusia (SDM), yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan berkreaitifitas dalam suatu organisasi. Menurut Marwansyah (2010) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial, karena itu setiap organisasi dituntut lebih proaktif dalam meningkatkan kualitas anggotanya dan menstimulasi mereka agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Penempatan kerja merupakan proses penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat. Akan tetapi sebelum proses penempatan dilakukan yang terlebih dahulu dilakukan adalah melaksanakan proses seleksi. Menurut Hariandjo (2006) penempatan kerja merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

Mutasi ialah unsur yang selalu terjadi di dalam perusahaan dan organisasi. Seperti diketahui, mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan pimpinan puncak organisasi kepada seseorang yaitu karyawan (manajemen dan non-manajemen) baik secara horizontal maupun vertikal (promosi / demosi) di dalam satu organisasi hal ini merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia (SDM).

Menurut Dhanis (2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Penempatan pegawai di atas merupakan bagian dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada faktor kemampuan. Selanjutnya adalah faktor motivasi. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja (Mangkunegara, 2017). Pendapat lain menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2009).

Kinerja merupakan suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama Rivai dan Basri, (2005). Menurut (Hasibuan, 2007) terdapat enam macam unsur dalam penilaian sebuah kinerja seseorang, yaitu: Prestasi, Kedisiplinan, Kreatifitas, Kerjasama, Kecakapan dan Tanggung Jawab.

**Tabel 1. Data Kinerja Pegawai**

Wirawan (2007) menyatakan iklim organisasi yakni pengaruh yang secara langsung kepada kinerja individu dalam organisasi sebagai akibat dari himpunan pola dan lingkungan yang menimbulkan motivasi serta menitikberatkan pada pemahaman yang wajar serta memiliki nilai. Iklim organisasi juga biasa disebut sebagai suasana kerja yang timbul akibat adanya hubungan dari setiap individu dalam organisasi yang kemudian dapat dirasakan oleh seluruh individu dalam sebuah organisasi. Kemudian Luthans (2008) mengatakan jika lingkungan organisasi ialah psikologi dari organisasi atau lingkungan organisasi. Iklim organisasi memberikan dampak kepada metode dan kebijakan manajemen personalia yang dianut oleh individu dalam sebuah organisasi. Iklim organisasi dapat bervariasi dari organisasi ke organisasi. Iklim organisasi yang dapat dipengaruhi oleh individu secara umum membuat pegawai mengungkapkan keprihatinan dan keluhan tanpa takut adanya akibat tertentu. Pasaribu (2014: 184) menyatakan jika penting untuk menciptakan iklim organisasi karena merupakan pandangan individu terhadap apa yang ditawarkan organisasi dan digunakan sebagai tolak ukur untuk menentukan perilaku anggota masa depan.

Menurut Danang (2018) menyatakan jika perasaan seorang individu dalam menyelesaikan pekerjaannya dicerminkan dalam kepuasan kerja. Kondisi tersebut dapat dilihat dari perilaku seorang individu yang positif ketika bekerja dan menghadapi persoalan yang terjadi di lingkungan kerja. Kondisi emosional seorang individu yang baik atau tidak baik ketika menyelesaikan pekerjaannya ialah kepuasan kerja atau job satisfaction. Hasibuan (2013) menyatakan jika sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya disebut dengan kepuasan kerja. Seorang pegawai harus memunculkan kepuasan kerja yang baik agar dapat meningkatkan kecintaan, semangat kerja, kedisiplinan, serta dedikasi dalam pekerjaan. . Kepuasan dalam bekerja dapat dinikmati di lokasi manapun, seperti di dalam dan di luar pekerjaan, serta dalam kombinasi bekerja di dalam dan luar pekerjaan. Siagian (2012), menyatakan jika kepuasan kerja ialah sudut kerja yang kurang memuaskan, penghasilan yang diperoleh tidak mencukupi, hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja atau atasan, serta pekerjaan yang tidak sesuai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu masih belum maksimal.
2. Penempatan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu banyak yang belum sesuai.
3. Iklim organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu belum kondusif.
4. Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu merasa belum mendapatkan kepuasan kerja yang maksimal.

## **1.3 Batasan Masalah**

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Penempatan Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu?
2. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu?
3. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu?
4. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu?
6. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama pada kajian tentang Kinerja, Penempatan Kerja, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Manfaat yang dapat diperoleh oleh pihak Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu dari penelitian ini yaitu menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan, dan memperbaiki Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu.

### **1.6.3 Manfaat Lainnya**

Manfaat bagi penulis tentang penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dari pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relevan dalam penelitian ini.