

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam pelaksanaan berbagai aktivitas di dalam sebuah organisasi. Untuk mewujudkan tujuan organisasi, dibutuhkan pegawai yang mampu bekerja secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan performa yang baik. Pegawai dipandang sebagai aset terpenting organisasi karena mereka berfungsi sebagai perencana, pengendali, sekaligus penggerak berbagai kegiatan. Oleh karena itu, sumber daya manusia—dalam hal ini para pegawai—diharapkan dapat memberikan hasil kerja yang maksimal agar target organisasi dapat tercapai melalui kinerja yang optimal.

Dinas Pendidikan adalah instansi pemerintah daerah di Indonesia yang bertanggung jawab mengelola dan menyelenggarakan urusan pendidikan di tingkat provinsi atau kabupaten/kota. Secara umum, fungsi dari Dinas Pendidikan meliputi: Penyusunan kebijakan teknis di bidang Pendidikan, Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Pendidikan, Pengelolaan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (tergantung pembagian kewenangan antara provinsi dan kabupaten/kota), Pemberian izin pendirian sekolah swasta, dan Pengawasan dan pembinaan terhadap satuan Pendidikan.

Menurut Adhari (2020), kinerja karyawan merupakan hasil yang dihasilkan dari pelaksanaan fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas dalam suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas serta

kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai pencapaian kerja, baik dari segi mutu maupun jumlah, yang diraih seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, kinerja merupakan output yang dicapai berdasarkan standar yang telah ditetapkan, di mana pegawai melaksanakan tugas sesuai amanah organisasi dengan berlandaskan kecerdasan spiritual, intelektual, emosional, kemampuan mengubah hambatan menjadi peluang, serta keterampilan fisik, yang semuanya diarahkan pada pemanfaatan sumber daya yang tersedia dalam organisasi atau perusahaan (Sinambela, 2017:480).

Iklim Organisasi adalah proses menempatkan individu yang sesuai pada posisi yang tepat. Namun, sebelum penempatan dilakukan, tahap yang harus dilalui terlebih dahulu adalah proses seleksi. Menurut Hariandjo (2006), Iklim Organisasi merupakan kegiatan penugasan atau pengisian jabatan, termasuk penugasan kembali pada peran baru atau posisi yang berbeda.

Penempatan pegawai diharapkan mampu memberikan kontribusi signifikan bagi organisasi sekaligus menjadi langkah untuk mengembangkan kompetensi sumber daya manusia di dalamnya. Kecocokan antara posisi yang diberikan dengan bidang keahlian pegawai sangat memengaruhi kinerja mereka. Selain penempatan kerja, faktor penting lainnya yang berpengaruh adalah pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Karyawan yang telah mengikuti program orientasi perlu segera ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan bakat yang mereka miliki. Salah satu fungsi yang berkaitan dengan kesesuaian bakat tersebut adalah placement atau penempatan kerja. Pegawai yang sudah lama bekerja dan menduduki jabatan tertentu juga termasuk dalam objek penempatan, baik untuk tetap dipertahankan pada posisi yang sama maupun dipindahkan ke posisi lainnya. Rivai dan Sagala (2011) menyatakan bahwa penempatan kerja merupakan proses menempatkan pegawai pada posisi tertentu. Sementara itu, menurut Mangkuprawira (2011), penempatan merupakan penugasan kembali pegawai pada pekerjaan baru, yang dilakukan sebagai tindak lanjut dari proses seleksi sebelumnya. Kegiatan ini perlu direncanakan secara matang karena dapat berdampak pada produktivitas dan loyalitas pegawai. Selain itu, Siswanto (2012) menjelaskan bahwa penempatan adalah proses pemberian tugas kepada tenaga kerja yang telah lolos seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditentukan, serta dijalankan dengan kesiapan untuk mempertanggungjawabkan berbagai risiko, kemungkinan, wewenang, dan tanggung jawab yang melekat pada pekerjaan tersebut.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel**

Intervening Pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai masih kurang maksimal.
2. Iklim Organisasi Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai masih memerlukan banyak perbaikan.
3. Penempatan Kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai masih perlu penyesuaian.
4. Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai belum tercapai sebagaimana yang diharapkan oleh mereka.

1.3 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai?
2. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai?