

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang masalah

Organisasi merupakan wadah tempat menampung aktivitas orang dalam melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan yang diharapkan berdasarkan aturan yang telah ditetapkan. Dalam kehidupan organisasi ada dua unsur penting yaitu sebagai penggerak dan unsur penunjang. Unsur penggerak adalah sumber daya manusia (personil), sedangkan unsur penunjang yaitu keuangan, fasilitas, mesin-mesin dan pemasaran.

Namun yang jelas bahwa sumber daya manusia memiliki peran yang paling utama dalam mengelola terhadap sumber daya penunjang lainnya. Oleh karena itu untuk memperoleh pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam organisasi sangat sulit dan butuh pengelolaan yang baik.

Salah satu aspek dalam pengelolaan SDM (sumber daya manusia) yang turut menunjang pencapaian tujuan organisasi secara optimal adalah proses penempatan kerja pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sondang P. Siagian (1998:23) menjelaskan bahwa: “tingkat efektivitas dan efisien organisasi dalam mewujudkan tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankannya”. Dengan demikian jelas terlihat bahwa penempatan kerja pegawai harus disesuaikan antara kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dengan bidang tugas yang harus dilaksanakannya.

Penempatan pegawai yang baik dapat memotivasi pegawai yang bisa berdampak pada pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai tersebut. Veithzal Rivai (2004:199) mengemukakan bahwa melalui penempatan setidaknya mengurangi ketidaksesuaian dan berhentinya pegawai baru.

Penempatan tidak hanya berlaku bagi pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Dengan demikian, sebagaimana halnya pegawai baru, pegawai lama pun perlu direkrut secara internal dan juga perlu menjalani pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada posisi baru dalam melakukan pekerjaan baru pula.

Penempatan pegawai yang tepat akan memberikan dampak positif bagi organisasi. Bedjo Siswanto Sastrohadiwiryo (2002:87) mengemukakan dampak yang menguntungkan perusahaan adalah “meningkatnya semangat dan gairah kerja serta kedisiplinan kerja tenaga kerja yang bersangkutan”. Manullang (1981:151) dalam kaitan ini mengungkapkan bahwa “penempatan pegawai yang tepat dapat menaikkan efisiensi pegawai dan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya”.

Pada kenyataannya sering terjadi penempatan internal tanpa ada orientasi, karena pegawai lama dianggap telah mengetahui segala sesuatu tentang lembaga. Dengan demikian pegawai lama yang sudah berpengalaman dan mengetahui lembaga dengan baik, kurang mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya yang baru. sehingga timbul permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai.

Penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dalam diri pegawai dengan diwujudkan oleh semangat pegawai yang tinggi yang ditandai oleh sikap percaya diri, bertanggung jawab, cinta pekerjaan, cepat menyelesaikan masalah dan mampu menyesuaikan diri. Oleh karena itu proses penempatan kerja pegawai tidak boleh dilakukan asal-asalan karena alasan waktu dan pekerjaan yang menumpuk, tetapi melalui suatu proses mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Bila berkaitan dengan kegiatan dan tugas di Dinas Pendidikan Kota Bandung, motivasi kerja pegawai akan tercermin dari kualitas pelayanan yang ditampilkan. Sebagaimana dikemukakan dalam visi Dinas Pendidikan Kota Bandung adalah “TERWUJUDNYA WARGA KOTA YANG CERDAS, PRODUKTIF DAN BERAKHLAK MULIA GUNA MENDUKUNG BANDUNG SEBAGAI KOTA JASA BERMARTABAT”. Untuk itu motivasi kerja pegawai yang baik sangat diharapkan dalam membantu pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya agar proses pencapaian visi tersebut terlaksana dan tercapai dengan baik. Disamping itu juga kemampuan dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai sangat dituntut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab agar terlaksana visi tersebut.

Hal ini juga dilihat berdasarkan Keputusan Kepala BKN No.43/KEP/2001 mengenai kompetensi jabatan struktural pegawai negeri sipil menerangkan bahwa: kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Kompetensi umum adalah

kemampuan dan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatan struktural yang dipangkunya. kompetensi khusus adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa keahlian untuk melaksanakan tugas jabatan struktural yang dipangkunya.

Selain itu juga, menurut Warta Kepegawaian Info SDM Departemen Kehutanan (2006) yang dikutip oleh Komang Sridanayasa dalam tesis (2011) mengemukakan

“Kondisi saat ini menunjukkan belum optimalnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, salah satu penyebabnya adalah masih rendahnya profesionalisme di kalangan Pegawai Negeri Sipil. Rendahnya profesionalisme Pegawai Negeri Sipil dikarenakan salah satunya karena kurang tepatnya penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan yang dipangkunya. Walaupun banyak Pegawai Negeri Sipil yang berpendidikan tinggi dengan pengalaman kerja yang luas, namun seringkali penempatan dalam jabatannya tidak relevan dengan kompetensi pegawai yang dimiliki”.

Dari keterangan diatas, muncul beberapa kemungkinan yang bisa menjadi penyebab terjadinya keadaan yang kurang sesuai dengan tujuan yang diharapkan yakni dalam proses penempatan pegawai yang bisa mempengaruhi motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Siagian P. Sondang (2009:40) mengemukakan penempatan yang tepat bisa menjadi salah satu faktor timbulnya motivasi dalam mencapai kinerja yang baik. Yang dimaksud dengan motivasi ialah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan segala kemampuan yang ada demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengetahui secara empirik mengenai Pengaruh Penempatan Pegawai dengan Motivasi Kerja Pegawai. Untuk itu penulis mengajukan judul penelitian adalah **“Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Pegawai”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Untuk menghindari salah penafsiran terhadap judul dan ruang lingkup masalah yang diteliti, maka perlu dijelaskan beberapa istilah sehingga terdapat kesamaan landasan berpikir antara peneliti dengan pembaca berkaitan dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Pegawai.

Penempatan pegawai dalam penelitian ini yaitu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

Motivasi pegawai dalam penelitian ini diartikan sebagai dorongan, sikap-sikap dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pegawai agar tercapai tujuan dari pekerjaan pegawai itu sendiri.

Rumusan masalah merupakan batasan masalah yang ditetapkan dalam penelitian. Berkaitan dengan latar belakang dan definisi diatas, adapun permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran penempatan pegawai yang dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kota Bandung ?

2. Bagaimana gambaran motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung ?
3. Bagaimana pengaruh penempatan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran secara empirik tentang hal-hal berikut:

1. Gambaran proses penempatan pegawai yang dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
2. Gambaran kinerja motivasi kerja di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
3. Pengaruh penempatan pegawai dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

### **D. Metode Penelitian**

1. Metode dan Pendekatan

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dan ditunjang studi pustaka. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yaitu dengan menggunakan cara statistik atau angka-angka.

## 2. Teknik Penggalan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, yakni seperangkat daftar pertanyaan maupun pernyataan kepada responden yang menjadi anggota sampel penelitian.

Penyusunan angket didasarkan kepada ruang lingkup variabel yang diteliti. Oleh karena itu untuk kepentingan penelitian ini ada dua jenis angket, yaitu angket untuk variabel penempatan pegawai dan angket motivasi kerja pegawai.

## 3. Prosedur Pengolahan Data

Pengolahan data dalam rangka pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengikuti prosedur sebagai berikut :

- a. Mensortir angket yang layak untuk diolah.
- b. Memberikan nomor urut kepada setiap lembar jawaban angket dari responden. Nomor urut responden yang berlaku untuk satu variabel berlaku juga untuk variabel lain.
- c. Melakukan penyekoran terhadap setiap butir angket, pada setiap lembar jawaban responden sesuai dengan bobot yang telah ditentukan, yakni menggunakan skala Likert kategori lima.
- d. Menyalin dan memindahkan skor setiap butir yang diperoleh setiap responden pada setiap variabel kedalam tabel berdasarkan nomor urut.
- e. Input data skor setiap butir yang diperoleh setiap responden pada setiap variabel ke dalam tabel berdasarkan nomor urut.

- f. Pengolahan data, bertujuan mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih bermakna sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut. Pengolahan data yang dilakukan antara lain adalah perhitungan persentase dan koefisien korelasi Rank Spearman ( $r_s$ ).
- g. Analisis data, dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul melalui instrumen penelitian dapat digunakan untuk melihat hubungan dua variabel yang diteliti.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoritik maupun praktis.

1. Secara teoritik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan disiplin Ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya mengenai konsep penempatan kerja dan motivasi kerja.
2. Secara praktis, Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan khususnya oleh Dinas Pendidikan Kota Bandung dalam proses penempatan pegawai yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai.



## F. Struktur Organisasi Skripsi

Struktur skripsi ini berdasarkan pada buku pedoman penulisan karya ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia tahun 2011 yang di dalamnya terdiri dari Bab I ini berisi uraian tentang pendahuluan dan merupakan bagian awal dari skripsi ini. Pendahuluan ini berisi latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat atau signifikansi penelitian.

Bab II ini berisi mengenai kajian pustaka yang mempunyai peran yang sangat penting dalam penulisan skripsi ini. Kajian pustaka ini berfungsi sebagai landasan teoritik dalam menyusun pertanyaan penelitian, tujuan, serta hipotesis.

Dalam kajian pustaka ini, peneliti membandingkan, mengontraskan, dan memposisikan kedudukan masing-masing penelitian yang dikaji dan dikaitkan dengan masalah yang diteliti.

Bab III ini berisi penjabaran yang rinci mengenai metode penelitian, yaitu sebagai berikut:

- a. Lokasi dan subjek populasi/sampel penelitian, cara pemilihan sampel serta justifikasi dari pemilihan lokasi serta penggunaan sampel.
- b. Desain penelitian dan justifikasi pemilihan desain penelitian.
- c. Metode penelitian dan justifikasi penggunaan metode penelitian dalam skripsi ini.
- d. Definisi operasional
- e. Instrumen penelitian
- f. Proses pengembangan instrumen
- g. Teknik pengumpulan data dan alasan rasional

h. Analisis data

Selanjutnya pada Bab IV ini berisi mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari :

- a. Pengolahan atau analisis data untuk menghasilkan temuan berkaitan dengan masalah penelitian, pertanyaan penelitian, hipotesis, dan tujuan penelitian.
- b. Pembahasan atau analisis temuan

Untuk Bab terakhir yaitu Bab V ini berisi mengenai kesimpulan dan saran dalam skripsi ini yang menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian.

