

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Keberadaan manusia sebagai sumber daya sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreatifitas, dorongan dan peran nyata seperti yang dapat dilihat dalam setiap perusahaan. Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan mencapai tujuan yang diharapkan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Seperti yang diungkapkan oleh Veithzal Rivai (2005:309) bahwa “Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”. Pegawai atau karyawan merupakan sumber daya yang dimiliki organisasi, dan harus dipekerjakan secara efektif, efisien, dan manusiawi. Agar kondisi tersebut dapat tercipta, maka organisasi perlu membuat perencanaan SDM sebaik-baiknya sehingga dapat memenuhi kebutuhan SDM organisasi, baik jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Dengan demikian, organisasi tidak akan mengalami kesulitan dalam memenuhi SDM yang dibutuhkan.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah perusahaan dapat membentuk karyawan yang produktif dan inovatif. Dengan program-program kepegawaian yang tertuju kepada solusi permasalahan, diharapkan perusahaan

mampu mendongkrak produktivitas melalui tindak lanjut seputar permasalahan yang dihadapi oleh karyawan. Senada dengan pendapat Justine T. Sirait (2007:9)

bahwa :

“Sasaran yang diharapkan dapat dicapai manajemen sumber daya manusia melalui kegiatan-kegiatan atau program-program bagian kepegawaian dari suatu organisasi adalah terciptanya suatu kondisi dimana pegawai dapat mencapai produktivitas yang tinggi, pegawai mampu bertahan (tetap bekerja) dalam organisasi dalam waktu yang relatif lama, rendahnya tingkat ketidakhadiran dan akhirnya pegawai merasa puas dalam menjalankan tugasnya di organisasi. Apabila hal ini tercipta maka dapat dikatakan bahwa lingkup pekerjaan bagian kepegawaian adalah efektif (berhasil)”.

Begitu banyak permasalahan-permasalahan seputar manajemen sumber daya manusia yang menyebabkan perusahaan mengalami kemunduran. Permasalahan ini pada akhirnya akan berkembang menjadi suatu permasalahan yang kompleks yang berakibat pada segala aspek di perusahaan. Masalah yang timbul ini biasanya disebabkan oleh adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Kepuasan kerja karyawan memiliki peranan yang sangat strategis dalam perusahaan, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu kunci utama dalam organisasi ataupun perusahaan. Hal tersebut selaras dengan yang diungkapkan oleh Malayu S.P Hasibuan (2004:203) bahwa, “Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan”. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai respon umum karyawan berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang karyawan yang masuk dan bergabung dalam suatu perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan karyawan dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja.

Tolak ukur kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Indikasi atau tolak ukur dari kepuasan kerja diantaranya adalah prestasi kerja, moral kerja, produktivitas kerja karyawan, tingkat *turn over*, serta kedisiplinan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari waktu dan tingkat absensi. Jika karyawan datang ke tempat kerja selalu tepat waktu dan tingkat absensinya rendah maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika karyawan datang ke tempat kerja sering terlambat dan tingkat absensinya tinggi maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan dikatakan kurang.

Seperti yang diungkapkan oleh AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2007:117) yang menyatakan bahwa,

“Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turn over* karyawan yang rendah, sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turn over*nya lebih tinggi. Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat

kehadiran (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif’.

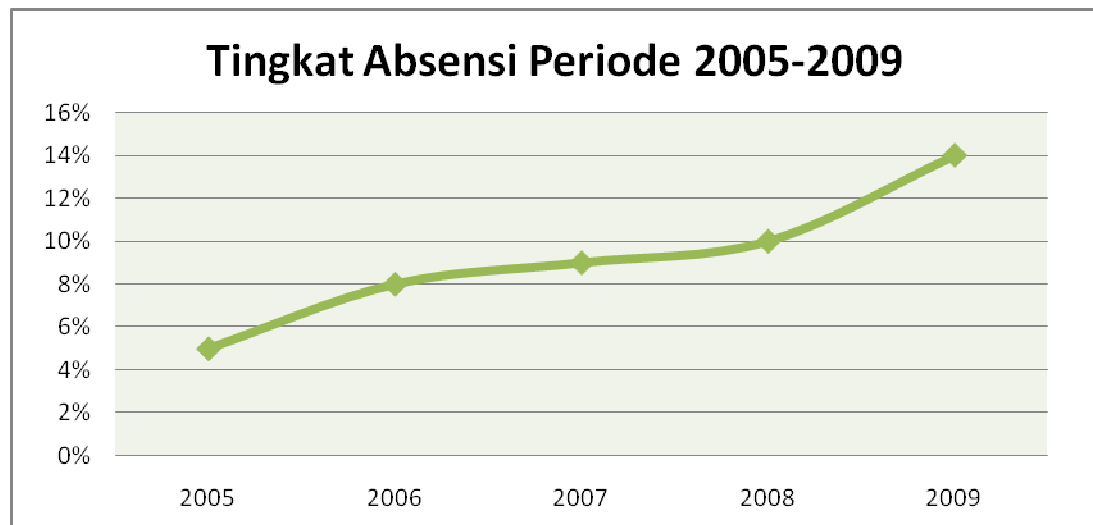
Sejalan dengan pendapat tersebut Agus Dharma (2004:387) menyatakan bahwa, “Perilaku karyawan yang mencerminkan ketidakdisiplinan, paling sering ditemui di tempat kerja adalah karyawan yang terlambat masuk kerja, mangkir, terutama setelah hari libur”.

Kenyataan tentang masalah kepuasan kerja karyawan ini dialami pula oleh PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung. Selama kurun waktu tahun 2005-2009, bagian SDM PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung mencatat tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan. Fluktuasi kenaikan absensi ini mengindikasikan tingkat kedisiplinan karyawan yang cenderung menurun. Hal ini dapat terlihat dalam tabel dan grafik ketidakhadiran karyawan berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Karyawan**  
**Tahun 2005-2009**

<b>Tahun</b>	<b>Sakit</b>	<b>Izin</b>	<b>Jumlah Persentase Absensi</b>
2005	1%	4%	5%
2006	0,5%	7,5%	8%
2007	0,75%	8,25%	9%
2008	1%	9%	10%
2009	1,25%	12,75%	14%

Sumber : Bagian Personalia PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung, 2010



**Gambar 1.1**

**Grafik Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2005-2009**

**Sumber : Bagian Personalia PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung, 2010**

Berdasarkan gambar 1.1, dapat terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung yang berarti tingkat kemangkiran karyawan setiap tahunnya mengalami kenaikan, apalagi pada tahun 2009 yang mencapai puncaknya sebesar 14%. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung bermasalah. Seperti yang diungkapkan oleh Sondang P. Siagian (2005:297), “Tingkat kemangkiran merupakan salah satu indikator yang dapat menunjukkan tingkat ketidakpuasan kerja seorang karyawan”. Dari pendapat tersebut, dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kemangkiran karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasannya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kemangkiran karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasannya.

Dilihat dari grafik absensi, dapat terlihat bahwa tingkat kemangkiran karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung setiap tahunnya meningkat. Dengan melihat grafik tersebut yang terus meningkat dapat terlihat bahwa kepuasan karyawan semakin berkurang. Salah satu penyebab berkurangnya kepuasan karyawan tersebut adalah tingkat penempatan kerja yang terjadi pada karyawan lama dan karyawan baru yang kurang sesuai dengan tingkat kemampuan dan tingkat adaptasi para karyawan.

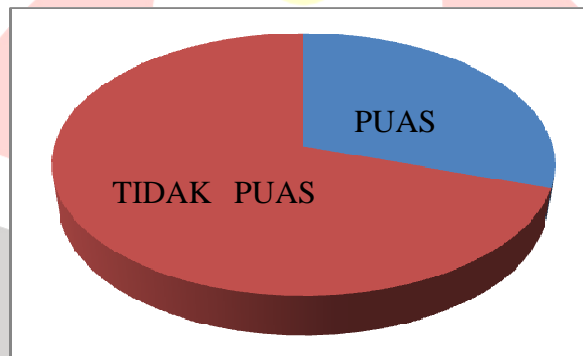
Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan diketahui bahwa tingkat absensi karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung meningkat, hal ini diindikasikan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang menurun. Dimana hal ini akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang mutlak harus dimiliki oleh setiap karyawan. Dengan kepuasan kerja yang optimal, karyawan akan semakin berkembang dan mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Kepuasan kerja di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung dilatar belakangi oleh tingkat penempatan karyawan dalam bekerja. Untuk mengetahui dugaan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung dilatar belakangi oleh tingkat penempatan karyawan, maka dalam hal ini penulis menyebarkan kuesioner pra penelitian terhadap 20 orang karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung. Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner pra penelitian yang penulis sebarakan kepada 20 orang karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung, tercatat bahwa pada umumnya ketidakpuasan kerja karyawan



disebabkan oleh tingkat penempatan karyawan dalam pekerjaan. Kuesioner ini bertujuan untuk mengukur hubungan antara kepuasan kerja dengan faktor yang mempengaruhinya. Dalam kuesioner ini, diberikan 2 pertanyaan. Berikut rekapitulasi pertanyaan dan jawaban dari kuesioner pra penelitian yang diajukan terhadap 20 orang karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung :

1. Apakah anda merasa puas dengan pekerjaan/jabatan anda saat ini di perusahaan ?

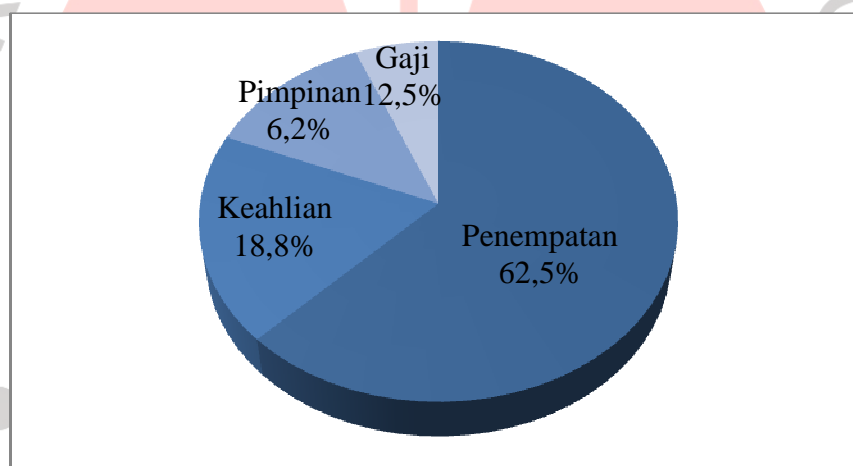


**Gambar 1.2**  
**Jawaban Kuesioner Pra Penelitian Pertanyaan No. 1**  
 Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Gambar 1.2 diketahui bahwa dari 20 orang karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung yang menjadi responden pra penelitian, sebanyak 14 orang karyawan atau sebesar 70% dari sampel pra penelitian menyatakan tidak puas dalam bekerja, sedangkan sisanya yakni 6 orang karyawan menyatakan telah puas dalam bekerja. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa telah terdapat indikasi yang mengarah kepada masalah ketidakpuasan kerja dari karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk

Cabang Bandung. Ketidakpuasan kerja yang terjadi di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung ini dipengaruhi oleh berbagai faktor. Untuk mengetahui faktor yang menjadi pengaruh terbesar dalam masalah ketidakpuasan kerja di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung, berikut disajikan pertanyaan No. 2 yang memaparkan faktor-faktor utama yang menyebabkan karyawan tidak puas dalam bekerja.

2. Jika anda merasa tidak puas dalam bekerja, faktor apa yang menyebabkan anda tidak merasakan kepuasan kerja di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung?



**Gambar 1.3**  
**Jawaban Kuesioner Pra Penelitian Pertanyaan No. 2**  
Sumber : Hasil Pengolahan Data

Merujuk Gambar 1.3 dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan menjadi faktor yang paling kuat mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung.



Masalah kepuasan kerja di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung ini salah satunya ditenggarai oleh masalah penempatan kerja karyawan. Untuk memperkuat asumsi penulis bahwa ketidakpuasan kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung salah satunya disebabkan oleh faktor penempatan karyawan, maka penulis melakukan wawancara dengan salah seorang staf General Branch Administration Unit PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung, menyatakan bahwa *“rendahnya kepuasan kerja para karyawan disebabkan oleh kebijakan perusahaan yang mengharuskan karyawan bersedia melakukan rolling pekerjaan antar jabatan dalam dan luar perusahaan setiap periode 1 tahun sekali. Pada awalnya sistem kebijakan ini diberlakukan agar karyawan tidak jenuh dalam bekerja, dan agar karyawan memiliki keterampilan lain yang lebih beragam, secara kasar pimpinan perusahaan ingin memiliki karyawan-karyawan yang serba bisa, tentunya dengan keahlian dan keterampilan yang handal pula”*.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan. Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung berganti posisi jabatan secara horisontal (*tour of duty*) dan (*tour of area*) setiap 1 tahun sekali. Misalnya beberapa karyawan *General Branch Administration Unit* berubah posisi jabatan menjadi *Teller Service Unit* setelah 1 tahun. *Rolling* jabatan ini terjadi sampai jabatan tingkat manajer (kecuali satpam, pengemudi dan *cleaning service*). Proses Penempatan karyawan secara *rolling* seperti yang diterapkan oleh PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung pada dasarnya merupakan

sistem kebijakan perusahaan untuk menghindari kejenuhan karyawan dalam bekerja. Akan tetapi dalam kenyataannya, tidak semua karyawan merasa nyaman dengan kebijakan penempatan tersebut, hal ini dikarenakan tingkat keahlian dan pendidikan karyawan yang berbeda-beda. Faktor pengetahuan kerja pun menjadi alasan yang cukup kuat sehingga kebijakan penempatan secara *rolling* ini dirasa menghambat karyawan dalam memenuhi kepuasannya dalam bekerja.

Salah satu tugas manajemen adalah mendayagunakan sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal. Pendayagunaan ini seringkali berarti mengupayakan agar sumberdaya manusia itu mampu dan mau bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Manusia akan mau dan mampu untuk bekerja dengan baik bilamana ia ditempatkan pada posisi dengan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, serta bila mana ia bisa memenuhi kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan itu. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus bisa menempatkan orang pada jabatan-jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, dengan tidak lupa mempertimbangkan upaya pemenuhan kebutuhannya. Secara singkat dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat erat kaitannya dengan motto "*The Right Man on the Right Place and the Right Time*". Manajemen sumber daya manusia pada saat yang tepat harus bisa mengusahakan agar para karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Kepuasan kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung mengalami kemunduran diakibatkan karena adanya kebijakan perusahaan menempatkan karyawannya dengan sistem mutasi (*transfer*) jabatan

(*Tour of Duty*) dan (*Tour of Area*). Mutasi jabatan ini terjadi karena perusahaan menerapkan sistem *rolling* jabatan pada karyawannya. Dengan kebijakan Penempatan karyawan seperti itu, karyawan akan merasa terbebani dengan pekerjaan. Adaptasi dengan ruang lingkup, tugas dan peran pekerjaan yang baru, serta beban psikologis akan menjadi hambatan bagi karyawan agar tetap termotivasi dalam bekerja. Hasil pra penelitian mengungkapkan pula, bahwa karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung bekerja sebagai *team work*, sebagai contoh, ketika perusahaan mendapatkan nasabah baru, pertama melalui *Customer Service* kemudian melalui *Teller Service* lalu melalui *Transaction Processing Unit* kemudian ke *Book Keeping And Control Unit*. Begitupun dengan bagian *marketing* yang sebelumnya telah memasarkan dan mempromosikan produk dari PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung. Dengan bekerja sebagai *team work*, maka salah seorang saja karyawan yang bermasalah, akan menjadi hambatan bagi perusahaan untuk tetap efektif dan efisien dalam bekerja, sehingga akan mempengaruhi pekerjaan-pekerjaan lainnya yang dapat berimbas negatif terhadap keseluruhan produktivitas perusahaan.

Penempatan karyawan merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia berupa *transfer*/mutasi dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya, dalam hal ini penempatan harus bertujuan untuk memajukan karyawan, sehingga dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Senada dengan yang diungkapkan oleh Malayu S. P Hasibuan (2004:71), “Penempatan karyawan dirasakan amat penting karena apabila seorang karyawan ditempatkan pada tempat dan jabatan yang tepat, maka secara otomatis gairah kerja, mental kerja, kepuasan kerja serta

prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreativitas serta prakarsa karyawan dapat berkembang”.

Memperhatikan wacana, deskripsi dan penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian yang lebih lanjut dan lebih sistematis dalam kajian mengenai penempatan dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini akan membahas bahasan yang berjudul : **“Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung”**.

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

Kajian dalam penelitian ini terutama membahas tentang Penempatan karyawan (*placement*) dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja di suatu perusahaan. Konsep penempatan sebagai variabel *independent* dijadikan sebagai landasan berfikir dimana akan ditinjau secara nyata pengaruhnya terhadap variabel *dependent* yakni kepuasan kerja.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan yang mengurus transaksi perbankan untuk kepentingan nasabah. Fenomena menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung di latar belakangnya oleh meningkatnya tingkat ketidakhadiran karyawan dalam bekerja (*mangkir*) fluktuatif. Masalah ini selanjutnya berkembang menjadi sebuah masalah yang cukup serius bagi perusahaan. Kepuasan kerja yang dirasa kurang bagi karyawan, ditenggarai oleh kebijakan perusahaan yang menempatkan

karyawannya secara *rolling*. Perpindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain (*Tour of Duty*) dan (*Tour of Area*) selama periode 1 tahun sekali dirasa sebagai penyebab rendahnya kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung. Setiap 1 tahun sekali, terjadi mutasi jabatan secara horizontal diantara divisi-divisi di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung. Hal ini mengakibatkan karyawan merasa tidak puas, karena mereka dituntut untuk mematuhi kebijakan perusahaan walaupun jenis atau tempat pekerjaan yang diberikan kepada mereka tidak sesuai dengan keinginan, kemampuan dan keahlian yang mereka miliki atau dengan kata lain tidak sesuai dengan hati nurani yang berakibat pada beban psikologis karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam diri karyawan. Dengan kepuasan kerja ini, karyawan akan semakin termotivasi dalam bekerja, menghasilkan output yang maksimal, dan menambah kontribusi yang sangat nyata bagi perusahaan. Sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas dalam bekerja, maka perilaku kerja karyawan pun akan terganggu, sikap seperti malas, tidak produktif, mangkir dan lain-lain akan menjadi hal yang paling dominan terjadi dalam setiap karyawan, dimana pada akhirnya produktivitas perusahaan hanya menjadi isapan jempol belaka.

Kepuasan kerja karyawan sudah seharusnya selalu menjadi faktor yang diutamakan oleh perusahaan. Peningkatan kepuasan kerja yang diusahakan oleh perusahaan harus merespon kebutuhan pegawai, dimana dalam hal ini batasan-batasan peningkatan kepuasan kerja adalah bentuk Penempatan karyawan yang sesuai dengan minat dan keahlian masing-masing karyawan. Seperti yang

diungkapkan oleh Marihot T. Effendi (2006:292), "*A Process by which an organization responds to employee's need by developing mechanism to allow them to share fully in making decision that design their lives at work*". Merujuk kutipan tersebut, dapat diartikan bahwa sebuah proses yang merespon pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh kepada pegawai dalam hal pengambilan keputusan kerja dan perencanaan kehidupan kerja karyawan.

Karyawan merupakan asset utama bagi perusahaan, oleh karena itu karyawan sebagai seseorang yang memiliki rasa, cita, asa dan karsa sudah selayaknya diperlakukan dengan baik oleh perusahaan. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaannya, akan lebih mengutamakan pekerjaannya ditimbang balas jasa dari perusahaan.

Merujuk terhadap fenomena yang telah terjadi, sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk selalu jeli dalam menempatkan setiap karyawannya ke dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahlian serta minat karyawan. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang dianggap penting dalam penempatan ini, perusahaan akan mampu menciptakan kepuasan kerja yang optimum bagi karyawan, sehingga keluhan-keluhan dari karyawan khususnya mengenai penempatan dapat diminimalisir, dengan begitu karyawan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penjelasan dan identifikasi permasalahan diatas, penulis mencoba membatasi ruang lingkup penelitian ini, kajian yang akan dibahas mencakup ruang lingkup Penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja



karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung. Adapun perumusan masalah mengenai pengaruh Penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan ini adalah :

1. Bagaimana gambaran penempatan karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung.
2. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung.
3. Bagaimana pengaruh antara efektifitas penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung.

### **1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Hasil Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai media yang layak untuk memperoleh data otentik dengan validitas data yang sesuai, sebagai pembuktian hipotesis dan menjawab permasalahan-permasalahan yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui bagaimana gambaran Penempatan karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung.
2. Mengetahui bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung.
3. Mengetahui pengaruh efektifitas Penempatan karyawan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung.



### 1.3.2 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### 1. Kegunaan Ilmiah

Secara ilmiah hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah informasi bagi perkembangan ilmu sosial, khususnya ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal penempatan karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

#### 2. Kegunaan Praktis

Dengan penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan sumbangan yang berguna kepada berbagai pihak, diantaranya :

##### A. Bagi Penulis Sendiri

Bagi penulis pribadi, penelitian ini akan menjadi sesuatu yang sangat berarti, karya yang tidak mungkin tergantikan yang dapat memberikan kontribusi ilmu dan pengetahuan serta pengalaman pribadi. Dengan penelitian ini, penulis dapat membedakan antara apa yang terjadi di dunia perusahaan nyata, dengan ilmu dan teori yang penulis dapatkan selama duduk di bangku kuliah.

##### B. Bagi Perusahaan

Penulis berharap penelitian ini akan menjadi sumbangan pemikiran bagi perusahaan. Bagaimana penerapan antara teori dengan kenyataan di lapangan. Upaya yang harus dilakukan perusahaan mengenai konteks Penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bandung.