

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

Bab ini memaparkan tentang: 1) Latar Belakang, 2) Identifikasi Masalah, 3) Pembatasan Masalah, 4) Rumusan Masalah Penelitian, 5) Tujuan Penelitian, dan 6) Manfaat Penelitian.

### **1.1 Latar Belakang**

Instansi pemerintah merupakan organisasi yang penting didalam pemerintahan karena berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan Negara. Untuk menunjang sasarannya, kualitas pegawai menjadi hal utama untuk diperhatikan. Pegawai di dalam instansi pemerintah disebut dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan aparat negara dan abdi masyarakat, pegawai diharapkan mampu menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata sesuai dengan Pancasila dan UUD tahun 1945 (Winurini, 2010:283).

Dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi diperlukan sumber daya sebagai salah satu *input* dalam mencapai keberhasilan suatu kegiatan. Salah satu sumber daya yang menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan mencapai tujuan organisasi yaitu sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Perlu perhatian serius bagi suatu organisasi untuk merencanakan strategi sumber daya manusia (SDM) dalam rangka mencapai tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Agar tujuan dari perusahaan tercapai faktor

yang menentukan adalah keberhasilan dari karyawan itu sendiri (Gibson dkk, 1997 dalam Widyastuti dan Waridin, 2006:120). Faktor yang menentukan untuk tercapainya prestasi kerja, yaitu fasilitas kerja, upah, dan gaji, interaksi antar karyawan, keamanan dan keselamatan kerja, sarana prasarana, pengalaman dan sebagainya (Kusriyanto dalam Widyastuti dan Waridin, (2006:120-121).

Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya. Suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam instansi bersangkutan.

Penempatan pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi disamping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Kesesuaian penempatan pegawai dengan bidangnya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan di dinas pariwisata Kabupaten Buleleng.

Secara teori, seperti yang disampaikan oleh Rivai (2011) bahwa penempatan karyawan dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya. Penempatan kerja yang tepat dalam arti sesuai dengan kemampuan sangat penting karena adanya dorongan dan kegairahan kerja masing-masing pegawai.

Penempatan kerja merupakan salah satu faktor penting yang tidak boleh diabaikan dalam mencapai tujuan instansi atau lembaga. Dewasa ini kebanyakan organisasi melakukan pengadaan (*recruitment*) karyawan melalui sistem

kedekatan (Nepotisme) dan juga melalui sistem sogokan (Kolusi). Artinya pihak tersebut tidak memperhatikan betul latar belakang dari tingkat pendidikan, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, dan usia dari calon pegawai itu sendiri. Jika institusi menempatkan karyawan pada tempat yang bukan keahliannya maka kinerja pegawai tidak maksimal sehingga tujuan institusi tidak efektif dan efisien.

Menurut Sedarmayanti (2001:48), lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak dilaksanakan di proses produksi tersebut. Keadaan lingkungan perusahaan sangat mempengaruhi lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan karena dapat memotivasi semangat kerja yang produktif. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja secara garis besar merupakan faktor untuk mengukur respons dan sikap karyawan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan budaya yang telah disepakati sebagai ciri budaya antar karyawan. Melalui pemahaman budaya kerja ini, yaitu penguraian budaya kerja, sampai kepada terbentuknya kepuasan kerja karyawan merupakan hasil evaluasi budaya organisasi. Kepuasan kerja merupakan sikap adaptasi diri karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, terkait dengan permasalahan upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan psikologi (Anoraga, 2006:82). Pekerjaan yang sudah memenuhi harapan berdampak pada munculnya kepuasan pada karyawan. Harapan dari karyawan dapat menjadi motivasi untuk melakukan perubahan dan langkah pencapaian tujuan karyawan tersebut. Jika harapannya terpenuhi, maka dia akan merasa puas, sehingga dapat memunculkan kinerja yang maksimal.

Setiap instansi diharuskan mampu menyeleksi pegawai yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok dan fungsi pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan semaksimal mungkin sebagai wujud pencapaian kinerja perusahaan. Untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi atau keahlian sesuai dengan apa yang diperlukan perusahaan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien. Sebagai instansi pemerintah yang membantu urusan pemerintah di sektor pariwisata Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng memiliki tugas merancang kebijakan di sektor pariwisata, kesenian, kebudayaan dan perfilman, pelaksanaan pariwisata dan kebudayaan, pembinaan dan pembimbingan terhadap pelaku pariwisata dan budaya di wilayah kerjanya, koordinator UPTD, serta pelaporan dan koordinasi urusan pariwisata dan budaya ([dispar.bulelengkab.go.id](http://dispar.bulelengkab.go.id)). Berdasarkan pemahaman tersebut, dapat dijelaskan bahwa jika ingin mencapai kepuasan pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng sesuai dengan tujuan instansi maka penting untuk memperhatikan penempatan pegawai, yaitu kemampuan Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng dalam menempatkan agar sesuai kebutuhan dari Dinas tersebut dan juga perlunya atasan memperhatikan lingkungan kerja pegawai dalam melakukan pekerjaanya.

Penempatan karyawan menjadi masalah tersendiri karena, disinyalir hal tersebut menjadi masalah tersendiri pada internal kantor dinas pariwisata di Kabupaten Buleleng. Berdasarkan realisasinya yang didukung dengan observasi awal menunjukkan bahwa penempatan karyawan belum sesuai dengan bidang/keahlian karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, mengindikasikan bahwa perlu adanya kebijakan tentang pengelolaan bidang sistem kerja agar tidak menjadi masalah yang memberatkan satu belah pihak, dengan cara melakukan penempatan karyawan sesuai dengan divisi dan keahliannya, porsi kerja yang disesuaikan dengan benefit, pelatihan karyawan yang berkesinambungan guna meningkatkan kemampuan karyawan agar mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan optimal. Selain itu, kondisi lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja baik secara internal maupun eksternal kantor harus berkesinambungan. Lingkungan internal kantor dapat dilihat dari komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja dan fasilitas kantor yang disediakan. Lingkungan kerja dengan sesama rekan kerja hendaknya para pegawai mampu menjalin komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja, dengan melakukan koordinasi terkait pekerjaan yang diberikan dan akan dilaksanakan. Terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman serta berkaitan dengan kemampuan karyawan, yaitu: penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja. Berikut akan disampaikan pula gambaran mengenai fasilitas kerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng pada Tabel 1.1

Tabel 1.1  
Fasilitas Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng

No	Fasilitas	Jumlah/ Luas	No	Fasilitas	Jumlah/Luas
1	Luas Ruangan	1.789 m <sup>2</sup>	15	Ruang Rapat	75 m <sup>2</sup>
2	Areal Parkir	261 m <sup>2</sup>	16	WC/Kamar Mandi	3 buah

3	Meja	133 buah	17	Kantin	36 m <sup>2</sup>
4	Kursi	201 buah	18	Mobil Dinas	3 unit
5	Komputer	48 unit	19	Sepeda Motor Dinas	31 unit
6	Laptop	19 unit	20	Gudang	1 buah
7	Printer	31 unit	21	Almari	48 buah
8	LCD Proyektor	2 buah	22	Mesin Tik	1 buah
9	Interkom	Tersedia	23	ATK	Tersedia
10	Jaringan Telepon	Tersedia	24	Minuman untuk pegawai	Tersedia
11	Mesin Fax	2 buah	25	Padmasana	1 buah
12	LCD TV	2 buah	26	Gedung Workshop + fasilitas	1 kawasan
13	Jaringan Internet	Tersedia	27	Taman	135 m <sup>2</sup>
14	AC	16 unit	28	Halaman	746 m <sup>2</sup>

Sumber data : Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng

Dari Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa fasilitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng secara umum sudah memadai, ini dilihat dari kelengkapan akan fasilitas kerja. Di setiap ruangan dilengkapi dengan pendingin, masing-masing pegawai mendapat meja dan kursi, adanya banyak komputer, laptop, printer untuk bekerja serta didukung dengan jaringan internet yang memadai. WC/kamar mandi yang memadai, areal parkir, halaman, taman, serta tempat persembahyangan yaitu Padmasana sampai fasilitas lainnya seperti yang telah digambarkan pada Tabel 1.1 di atas, kekurangannya adalah jumlah meja hanya 133 buah sedangkan jumlah pegawai baik PNS maupun kontrak 146 orang, sehingga ada pegawai yang duduk satu meja berdua, dari pengamatan yang saya lakukan langsung masih adanya ketidaknyaman pegawai dalam bekerja dikarenakan suasana lingkungan kerja didalam ruangan sering terjadi keributan. Selain itu belum memiliki tempat penitipan helm baik untuk pegawai maupun untuk tamu yang datang berkunjung ke kantor, yang tentunya akan berpengaruh pada tingkat keamanan dan kenyamanan pegawai pada Dinas Pariwisata

Kabupaten Buleleng. Sehingga hal tersebut yang membuat peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai penempatan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai yang ada pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.

Pemaparan masalah diatas, diduga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya ketidakpuasan kerja yang dialami oleh pegawai, permasalahan yang ditemukan pada objek penelitian menjadi hal yang menarik dan perlu dikaji khusus tentang penempatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng. Penelitian ini juga dimotivasi oleh beberapa alasan yaitu, karena banyaknya keluhan dari pegawai karena penempatan yang tidak sesuai dan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga membuat kepuasan dalam bekerja menurun.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Muliani (2015) yang menyatakan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, selain itu hasil penelitian Wuwungan (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Namun, beberapa penelitian sebelumnya terjadi perbedaan hasil penelitian (*research gap*). Menurut Yuyun Yuniasih dan Syarah Mulialestari (2016), yang menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian menurut Apriyani dan Iriyanto (2020), terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh langsung dari lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pada latar belakang masalah penelitian diatas, maka hal tersebut menjadi dasar penulis untuk meneliti variabel terkait dengan menggunakan **"Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap**

**Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng”** yang diangkat sebagai judul penelitian.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng sebagai berikut.

1. Rendahnya kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng, dimana terjadi ketidaknyamanan pegawai dalam melakukan pekerjaannya sering terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan kurang jumlah fasilitas pendukung.
2. Belum optimalnya penempatan pegawai dimana yang mendominasi pertimbangan dalam penempatan pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng adalah golongan atau pendidikan dari pegawai itu sendiri, dengan relevansi antara tingkat pendidikan dengan masa kerja. Jika tingkat pendidikan pegawai hanya pada tingkat SLTA sederajat maka akan diperlukan masa kerja yang cukup lama untuk sampai pada golongan yang sesuai untuk penempatan jabatan pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng. Pegawai yang tingkat pendidikannya SLTA sederajat diperlukan masa kerja sampai 32 tahun untuk sampai pada golongan yang sesuai untuk menduduki jabatan tersebut, sedangkan untuk pegawai yang tingkat pendidikannya sampai ke jenjang sarjana sederajat paling sedikit diperlukan 7 tahun masa kerja untuk ditempatkan diposisi Kasi.

3. Lingkungan kerja yang belum memadai dilihat dari kurangnya fasilitas kerja untuk karyawan dalam hal ini kurang meja kerja untuk pegawai, sehingga ada pegawai yang duduk satu meja berdua, dari pengamatan yang saya lakukan langsung masih adanya ketidaknyaman pegawai dalam bekerja dikarenakan suasana lingkungan kerja didalam ruangan sering terjadi keributan dan juga terjadi ketidaknyamanan saat bekerja dikarenakan komunikasi antar rekan kerja kurang baik .
4. Terdapat inkonsistensi penelitian terdahulu.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah, terfokus dan tidak meluas, permasalahan penelitian dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi variabel penelitian dengan fokus pada penempatan, lingkungan kerja, dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.

### **1.4 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh penempatan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng?

3. Bagaimana pengaruh penempatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian dan rumusan masalah penelitian yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan atau penjelasan yang teruji tentang pengaruh sebagai berikut:

1. Penempatan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng
2. Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerjapegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.
3. Penempatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah pengalaman penulis mengenai pengetahuan akan manajemen sumber daya manusia (MSDM), dan khususnya mengenai penempatan dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada instansi pemerintah, khususnya dalam hal ini Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng dalam

mengambil suatu kebijaksanaan, yang secara umum bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang khususnya dalam hal yang penempatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.

