

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, organisasi harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu meningkatkan daya saing organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang cukup penting dalam setiap kegiatan organisasi. Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan organisasi untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia yang sejajar dengan pentingnya strategi dibidang lainnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam perkembangan suatu organisasi baik organisasi formal maupun non formal. Dalam pencapaian tujuan organisasi perlu didukung oleh beberapa faktor yang menentukan keberhasilan itu. Salah satu faktor dalam mencapai tujuan organisasi yaitu adanya peran aktif dari sumber daya manusia sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang utama dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi (Hasibuan, 2012:10).

Untuk mencapai tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Masalah utama yang sering

dihadapi oleh organisasi dalam mencapai tujuannya adalah kinerja yang kurang baik.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, karena kinerja karyawan yang baik akan menghantarkan organisasi pada sebuah keberhasilan. Kinerja karyawan yang tinggi akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan strategis sekaligus mempertahankan keunggulan kompetitif yang dimiliki.

Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai memiliki kompetensi dan kemampuan, Tetapi kompetensi dan kemampuan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai, dibutuhkan juga ketepatan dalam menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya. Penempatan merupakan salah satu aspek yang paling penting baik bagi pegawai maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2005:63) menyatakan bahwa penempatan harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "*The right man on the right place and the right man on the right job*". Hal ini dapat membawa suatu organisasi kepada hasil yang optimal karena adanya korelasi positif antara penempatan pegawai dengan peningkatan kinerja.

Mathis dan Jackson (2006: 262) menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Dapat disimpulkan penempatan merupakan proses

menempatkan posisi atau jabatan secara tepat. Penempatan kerja yang benar juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga sumber daya manusia yang ada mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Ketepatan atau ketidaktepatan penempatan seseorang dalam suatu bidang tugas atau jabatan tertentu akan sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Iklim organisasi atau lingkungan kerja adalah situasi dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

Selain penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja, juga salah satu peran penting yang harus diperhatikan oleh organisasi yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2010:118).

Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan akan dapat bekerja dengan baik, aman, dan nyaman tanpa adanya gangguan. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya, sehingga mereka

dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Sukmawati, 2008:177).

Menurut Robbins dan Marry dalam Anggi & Zaki, (2013), motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi merupakan suatu dorongan agar para karyawan melaksanakan pekerjaan dan mereka akan membawa dampak positif bagi organisasi. Motivasi kerja dengan kinerja berbanding lurus, artinya semakin tinggi dorongan atau motivasi dalam bekerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. La Motta dalam (Nela, Bambang, & Arik, 2014) berpendapat bahwa kinerja di perusahaan merupakan hasil dari kemampuan dan motivasi Tingkat motivasi kerja yang tinggi akan berhubungan dengan tingkat efektivitas dan kinerja yang semakin tinggi pula. Kurangnya motivasi yang diberikan berpengaruh kepada kinerja yang naik turun.

Oleh sebab itu untuk memotivasi karyawan, organisasi harus mampu menempatkan sumber daya manusia sesuai dengan bidang atau posisinya di karenakan jika penempatan kerja itu sudah benar maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai, yang lebih bersemangat dalam melakukan tanggung jawabnya, tetapi jika tidak akan terjadi masalah ketidaknyambungan. Selain penempatan kerja, organisasi harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik, yang membuat para pegawai merasa nyaman dalam bekerja, semakin baik lingkungan kerja maka akan membuat para pegawai merasa nyaman dan termotivasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi landasan untuk penelitian ini memiliki hasil yang tidak inkonsistensi, dengan hasilnya sebagai berikut : penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Bukhari (2018) dengan judul analisis

kinerja pegawai PT Tirta Investama menemukan bahwa penempatan kerja secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranata (2019) dengan judul pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Percetakan Gramedia Cikarang dengan memiliki hasil yang signifikan terhadap motivasi kerja ataupun kinerja pegawai.

Dinas koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Ternate fokus pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di sektor usaha mikro dalam rangka penguatan dan percepatan UKM. Lokasi dinas koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) di Jati Perumnas Kota Ternate Selatan. Dengan jumlah pegawai 47 (empat puluh tujuh). Berdasarkan data kepegawaian Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Pegawai PNS dan Pegawai Non PNS Yang berada di kantor Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Sampai saat ini berjumlah 47 (empat puluh tujuh) pegawai PNS adapun data pegawai tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini

Tabel 1.1 Data Penempatan Pegawai PNS Dinas Koperasi dan UKM Kota Ternate

No	Jabatan	Strata pendidikan PNS				JUMLAH
		SMA	D-III	S-1	S-2	
1	Kepala Dinas				1	1
2	Sekretaris				1	1
3	Bag. Umum & Kepegawaian	2		1		3
4	Bag. Penyusunan Program	1		1		2
5	Bag. Keuangan	3		2		5

6	Bid. Kelembagaan & Perizinan			2	1	3
7	Bid. Pengawasan & Pemeriksaan			2	1	3
8	Bid. Pemberdayaan Koperasi			5		5
9	Bid. Pemberdayaan Usaha Mikro			4	2	6
Jumlah Total						29

Sumber : kepegawaian Dinas Koperasi dan UKM Kota Ternate 2019

Tabel tersebut menunjukkan pegawai yang ada di Dinas Koperasi dan UKM Kota Ternate untuk pegawai PNS yang di tempatkan pada masing-masing jabatan dengan kualifikasi ilmu ada yang tidak sesuai. Hal ini juga terlihat Pada staf pegawai masing-masing bidang yang ditempatkan tidak sesuai dengan bidang ilmu dan kebanyakan hanya dengan lulusan SMA.

Tabel 1.2 Data Penempatan Pegawai Non PNS Dinas Koperasi dan UKM Kota Ternate

No	Jabatan	Strata pendidikan Non PNS				Jumlah
		SMA	D-III	S-1	S-2	
1	Bag. Umum & Kepegawaian	2		1		3
2	Bag. Penyusunan Program	1		1		2
3	Bid. Kelembagaan & Perizinan	3		2		5
4	Bid. Pengawasan & Pemeriksaan	2		2		4
5	Bid. Pemberdayaan Koperasi	1		1		2
6	Bid. Pemberdayaan Usaha Mikro	2				2
Jumlah						18

Sumber : kepegawaian Dinas Koperasi dan UKM Kota Ternate 2019

Tabel tersebut menunjukkan jumlah pegawai yang ada di Dinas Koperasi dan UKM Kota Ternate untuk pegawai Non PNS masih di dominasi oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan SMA.

Berdasarkan kedua data penempatan pegawai tersebut terdapat ketidaksesuaian dimana dijelaskan oleh Mathis dan Jackson (2006: 262) menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan (Hasibuan, 2009).

Berkaitan dengan lingkungan kerja yang ada pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Ternate secara fisik, dimana keberadaan lokasi tersebut berada didepan jalan hal ini tentunya berpengaruh pada kebisingan lalu lintas, namun bebrapa pendapat dari hasil wawancara pada pimpinan dan bagian kepegawaian Dinas Koperasi dan UKM Kota Ternate mengatakan bahwa hal tersebut tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja yang dilaksanakan, sarana komputer, printer dan fasilitas lainnya juga mendukung kinerja pegawai hanya saja terdapat pengaruh kinerja pada kendaraan Dinas yang kurang lengkap yang sedikit menghambat kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Ternate, sedangkan secara non fisik dimana hubungan antar atasan dan pegawai maupun sebaliknya memiliki hubungan yang baik dan harmonis shingga dapat meningkatkan prodiktivitas kinerja pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Ternate.

Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan diskusi konseptual dan empiris terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Penempatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Koperasi Dan UKM Kota Ternate Maluku Utara. “**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diangkat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Ternate Maluku Utara?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Ternate Maluku Utara?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Ternate Maluku Utara?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Ternate Maluku Utara?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Ternate Maluku Utara?
6. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Ternate?

7. Apakah lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Ternate?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Ternate Maluku Utara.
2. Untuk menguji pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Ternate Maluku Utara.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Ternate Maluku Utara.
4. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Ternate Maluku Utara
5. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Ternate Maluku Utara.
6. Untuk menguji pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Ternate.
7. Untuk menguji lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Koperasi dan UKM Kota ternate.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi teoritis dan pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Ternate.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan penempatan kerja dan lingkungan kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Ternate.