

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Kuantitas dan kualitas Sumber Daya Manusia haruslah baik bagi organisasi. Kualitas menyangkut adanya mutu terhadap Sumber Daya Manusia, dengan adanya suatu kemampuan, baik kemampuan berupa fisik maupun kemampuan berupa non fisik. Jika kuantitas dan kualitas Sumber Daya Manusia perusahaan baik maka perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas sebuah organisasi ataupun perusahaan yaitu dengan adanya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pegawai merupakan masalah yang penting, karena ada bukti yang kuat kepuasan kerja memberi manfaat yang besar bagi kepentingan individu, industri/instansi, dan masyarakat. Saat ini, penelitian tentang kepuasan kerja masih menjadi topik yang menarik karena memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Bagi industri swasta maupun instansi publik. Seperti halnya Kantor Kecamatan Sedayu Kabupaten Bantul, yang merupakan sebuah instansi yang melayani masyarakat khususnya di wilayah kecamatan Sedayu.

Penelitian tentang kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha meningkatkan produksi dan efisiensi melalui perbaikan sikap dan perilaku pegawai. Kepuasan kerja sering menyangkut tentang emosi atau kondisi

perasaan terhadap suatu pekerjaan. (Ardana, 2012,) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti disiplin kerja merosot, semangat dan gairah kerja menurun, dan sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan sehingga berakibat pada produktivitas kerja yang menurun.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, dalam penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dibatasi pada Pelatihan dan Penempatan kerja. Pelatihan sebagai langkah untuk melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya, sedangkan Penempatan kerja merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas pekerjaan kepada calon pegawai untuk dilaksanakan. Merujuk kepada hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Lodjo 2013), selain itu penempatan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai seperti yang telah di kemukan oleh (Hendar: 2015).

Pelatihan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja, didefinisikan sebagai orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai, 2013). Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang

dengan tepat dan benar (Indrayani,2012). Tujuan diselenggarakannya pelatihan adalah meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai agar nantinya pegawai mampu mencapai hasil kerja yang optimal sehingga pegawai bersemangat untuk bekerja pada perusahaan (Pratama, 2011).

Adanya penelitian terhadap yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh maupun tidak, terhadap kepuasan kerja pegawai. Seperti Peneliti sebelumnya yang menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Lodjo 2013). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Ratag, 2016) menjelaskan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan hasil penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah penempatan kerja. (Hasibuan, 2012) berpendapat bahwa penempatan berpedoman pada prinsip penempatan orang-orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Fenomena penempatan yang terjadi masih ada sebagian pegawai bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan masih kurangnya pengalaman pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Penempatan ini harus di dasarkan *job description* dan *job spesification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip, penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, dan mental

kerja akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreatifitas serta prakarsa (Siswanto, 2012)

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013), penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. Proses penempatan yang tepat tidak cukup untuk menunjang kepuasan kerja pegawai, melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan tersebut. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi dapat meningkatkan kerja sama dalam sebuah organisasi, proses tersebut merupakan pembelajaran bagi pegawai, dimana hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Pegawai dengan pengalaman kualitas rendah, cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka, kurang berkomitmen untuk organisasi dan lebih cenderung meninggalkan organisasi. Sebagai seorang pegawai yang dibekali banyak pengalaman akan memungkinkan pegawai untuk mewujudkan kinerja yang baik dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman di dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan.

Adapun pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja di kemukakan dalam penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh penempatan terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh Indrawati (2016). Namun demikian penempatan kerja dapat juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, seperti yang dikemukakan

oleh Mujiati (2015) Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan hasil penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Penelitian ini akan di implikasikan kepada Kantor Kecamatan Sedayu Kabupaten Bantul, dimana kantor tersebut merupakan pusat pelayanan masyarakat di wilayah Kecamatan Sedayu, dimana mayoritas pegawainya untuk mengurus kebutuhan masyarakat khususnya urusan administrasi, maka penting untuk mengdepankan kepuasan kerja para pegawai kantor kecamatan agar semakin baik kualitas peyanan dan kinerja para pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh pelatihan, dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sedayu Kabupaten Bantul. Sehingga penulis mengambil penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Sedayu Kabupaten Bantul)

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah adalah:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Sedayu Kabupaten Bantul?
2. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Sedayu Kabupaten Bantul?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Sedayu Kabupaten Bantul?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dengan permasalahan yang sudah di rumuskan, maka tujuan yang akan di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Untuk Menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai
3. Untuk Menganalisis pengaruh pelatihan dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Akademisi

Agar mengetahui lebih dalam mengenai pengaruh penempatan dan pelatihan kerja Terhadap kepuasan kerja pegawai. Agar dapat denjadi bahan referensi untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai yang ada di perusahaan

2. Manfaat Praktisi

Sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi Kantor Kecamatan Sedayu sebagai dasar peningkatan kepuasan kerja pegawai.