BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seperti yang kita ketahui sumber daya manusia dalam organisasi atau dalam perusahaan merupakan salah satu aset berharga bagi perkembangan organisasi. Dikatakan demikian karena sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan itulah yang nantinya yang menentukan apakah perusahaan akan berkembang atau mengalami kemunduran. Oleh karena itu di perlukan pengelolaan sumber daya manusia agar dapat di berdayakan secara optimal. Pengelolaan sumber daya manusia di antaranya rekruitment, seleksi, pelatihan, motivasi dan penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan bidangnya. Dari serangkaian kegiatan itu, penempatan kerja karyawan yang tepat merupakan hal yang sangat penting dan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Salah satunya adalah meningkatan kinerja karyawan perusahaan harus menempatkan karyawan pada posisi yang benar sesuai dengan skill, salah satunya adalah di tentukan oleh pendidikan karyawan tersebut.

Dalam mencapai visi dan misi, suatu instansi tidak bisa bekerja sendiri. Tetapi perlu disokong oleh beberapa indikator yang akan menentukan keberhasilannya dalam meraih visi dan misi tersebut. Salah satu indikator dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut adalah adanya peran aktif dari pegawai atau karyawan sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

terwujudnya tujuan sistem organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, tetapi kompetensi dan kemampuan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai, dibutuhkan juga ketepatan dalam menempatan pegawai sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya.

Penempatan pegawai yang kurang sesuai pada bidangnya tentunya akan berdampak terhadap prestasi kerja pegawai tersebut. Dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak di capai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap organisasi harus pandai memiliki strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang di ambil oleh manajemen. Atas tersedianya tenaga kerja yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang di tetapkan.

Staffing adalah salah satu fungsi administratif yang tidak kalah pentingnya dengan fungsi lain. Dalam staffing berlaku prinsip ‘*’the right man in the right place’’*, yang berarti bahwa setiap personil di tempatkan pada unit kerja yang sesuai dengan keahlian dan kecakapan karyawan. Dengan demikian suatu tugas atau pekerjaan dalam unit kerja dilakukan oleh orang yang tepat dan mampu menyumbangkan hasil yang optimal.

Penempatan adalah menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya di organisasi atau perusahaan. Dengan proses seleksi, dengan berfungsinya secara tepat jabatan yang didudukinya, seseorang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

karyawan memiliki peluang untuk dapat mengaktualisasikan dirinya secara lebih nyata. Hal ini secara langsung maupun tidak langsung juga memungkinkan karyawan menjadi semakin presentif sehingga keberhasilan yang lebih besar atau jabatan karir yang kian membaik dapat pula di raihnya.

Jika perusahaan menempatkan karyawan pada tempat yang bukan keahliannya maka kinerja karyawan tidak maksimal sehingga tujuan perusahaan tidak efektif dan efesien. Kinerja dan penemptan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Jika penempatan kerja karyawan sesuai dengan keahliannya maka kinerja karyawan akan maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai melalui faktor intern dan ekstern.

Motivasi yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawan.

Menurut Hasibuan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawannya. Karena orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Peranan tenaga kerja terhadap perusahaan dalam proses produksi sangat ditentukan oleh jumlah dan mutu tenaga kerja yang tersedia untuk melaksanakan berbagai pekerjaan. Rendahnya kualitas tenaga kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja para tenaga kerja.

Maka dalam meningkatkan kinerja, pihak manajemen bisa memberikan motivasi kepada karyawanya dengan cara memberikan seperti: upah yang layak, kesempatan untuk maju, pengakuan sebagai individu, keamanan untuk bekerja, tempat kerja yang baik dan perlakuan yang wajar. Apabila semua itu diberikan kepada karyawan akan bisa meningkatkan semangat dalam bekerja dan mencapai hasil yang diinginkan organisasi. Pemberian motivasi cukup baik bila dilakukan oleh para manajer, tetapi selain itu juga ada faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja yaitu pengalaman kerja karyawan.

Seorang karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, jika seluruh tugas dan tanggung jawabnya telah di jalankan dengan baik dan memberikan hasil yang baik juga, maka perusahaan akan memberikan suatu penghargaan. Penghargaan yang diberikan dapat bersifat materi maupun bentuk yang lain seperti pengembangan karir. Setiap pegawai atau karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan pasti tidak hanya menginginkan bentuk penghargaan berupa uang atau kenaikan gaji saja, tetapi juga mengharapkan pengembangan karir yang memadai. Oleh karena itu, pihak pimpinan perusahaan juga harus memperhatikan masalah ini dengan baik, sebab jika masalah ini

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tidak diperhatikan dengan baik dapat mengakibatkan pegawai kurang bersemangat dalam melaksanakan pekejaannya.

Pengukuran kinerja dalam hal ini berupa daftar pelaksanaan penilai pekerjaan (DP3). Peraturan dan ketentuan ini cukup baik dan lengkap, secara formal DP3 di proses setiap tahunnya. Secara formal pula digunakan untuk menjadi bahan pokok pertimbangan kenaikkan gaji berkala, pendidikan dan pelatihan, pemberian penghargaan dan kenaikkan pangkat pegawai, walaupun tujuan DP3 dirumuskan lebih luas dari itu. Tujuan DP3 itu adalah untuk memperoleh bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan pegawai negeri sipil berdasarkan sistem karir dan prestasi kerja. Melihat kondisi pegawai negeri sipil dewasa ini, maka perlu kita melihat kembali kinerja mereka sebagaimana kita ketahui bahwa pegawai negeri sipil merupakan aparatur Negara yang merupakan ujung tombak dari pelaksanaan semua program-program yang berkaitan dengan pelayanan publik guna untuk mempercepat pembangunan.

Untuk mencapai hal-hal tersebut, maka hal terpenting yang harus mendapat perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai negeri sipil dalam penempatan dan motivasinya, sehingga sumber daya ini 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 dengan aspek kuantitatif, kualitatif dan ketepatan waktu.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Ketepatan penempatan pegawai tidak hanya diwajibkan pada lingkup pemerintahan Provinsi. Tetapi berlaku juga untuk pemerintahan tingkat Kabupaten, karena penataan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahliannya merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan reformasi birokrasi.

Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Pelalawan merupakan salah satu dari beberapa Dinas yang ada dikabupaten Pelalawan. Sama dengan Dinas-dinas yang lain, Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi ini juga membantu dalam penyelenggaraan sistem pemerintahan kabupaten Pelalawan. Dalam hal ini membantu tentang masalah perhubungan, komunikasi dan informasi dipelalawan.

Dinas perhubungan komunikasi dan informasi kabupaten pelalawan dibentuk sebagai salah satu perangkat daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah sesuai dengan urusan pemerintah. Sebagaimana di amanatkan dalam peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 18 tahun 2016 tentang perangkat daerah pada bagian ketiga perumpunan urusan pemerintah pasal 22 ayat 3 bahwa dalam hal beberapa urusan yang ditangani dalam satu perangkat daerah, maka penggabungannya sesuai dengan perumpunan urusan pemerintahan yang dikelompokkan bentuk dinas dan lembaga teknis daerah.

Dasar hukum pembentukan Dinas perhubungan komunikasi dan informasi kabupaten pelalawan:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Peraturan daerah nomor 07 tahun 2008 tentang susunan organisasi dan tata kerja dinas daerah kabupaten pelalawan
2. Peraturan bupati pelalawan nomor 23 tahun 2009 tentang penjabaran tugas dan fungsi dinas perhubungan komunikasi dan informasi kabupaten pelalawan.

Berikut ini dapat kita lihat jumlah dan penempatan kerja pegawai negeri sipil pada setiap bagian pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Pelalawan.

Tabel 1.1

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Pelalawan Tahun 2016.

No	Department	Jumlah Orang
1	SEKRETARIAT :	1
	a. Sub. bagian keuangan	3
	b. Sub. bagian umum dan kepegawaian	5
	c. Sub. bagian program	2
2	FUNGSIONAL	1
	a. Seksi angkutan	2
	b. Seksi perbengkelan umum	2
3	BIDANG LALU LINTAS :	1
	a. Seksi keselamatan lalu lintas	8
	b. Seksi operasional lalu lintas	8
	JUMLAH	**30**

Sumber : Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Pelalawan.

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa jumlah pada masing-masing departemen, dimana secara keseluruhan berjumlah 30 orang. Jumlah pegawai terbanyak berada di

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

departemen bidang lalu lintas yaitu pada bagian seksi keselamatan lalu lintas. Sedangkan pegawai paling sedikit adalah bagian Fungsional. Dalam melaksanakan tugas masing-masing seluruh bagian dan jabatan pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Pelalawan dituntut untuk memiliki sumber daya mnusia yang mempunyai kinerja yang tinggi agar visi dan misi Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Pelalawan bisa dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

Maka dalam rangka itulah penulis bermaksud mengadakan penelitian untuk mengetahui bagaimana**‘’ Pengaruh Penempatan Pegawai dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Pelalawan ‘’**. Yang terletak di Jl. Simpang Langgam KM 4,5 Pangkalan Kerinci.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah : ‘’**Apakah Penempatan Pegawai dan Motivasi Berpengaruh Secara Parsial dan Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Pelalawan”.**

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan dari penelitian ini adalah :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh penempatan pegawai dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Pelalawan.

1.3.2 Manfaat penelitian adalah :

1.3.2.1 Bagi penulis

Menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya penempatan pegawai dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang ada di perusahaan.

1.3.2.2 Bagi perusahaan

Diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan yang bermanfaat terutama mengenai pelaksanaan penempatan pegawai dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

1.3.2.3 Bagi pihak lain

Sebagai referensi bagi peneliti berikutnya terutama rekan-rekan mahasiswa serta para pembaca dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai penempatan pegawai dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam secara garis besar akan dibagi dalam beberapa sub bab, yaitu sebagai berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dibahas hal-hal yang berhubungan dengan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini penulis mengemukakan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, sehingga akan dapat mengemukakan suatu struktur penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menerangkan mengenai lokasi penelitian, populasi, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan sampel, serta analisis data.

BAB IV :GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan membahas tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan penutup dimana penulis akan mengambil beberapa kesimpulan dan saran-saran yang memungkinkan berguna bagi pimpinan instansi dimasa yang akan datang.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :