

HUBUNGAN PENEMPATAN DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL PROVINSI SUMATERA BARAT

Benni Yulizar

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstract

The background of this research is based on the observations and discussions between the writer and the employees at the social services office of west sumatera province which shows the low satisfactory of the employees. This research is aimed to gain the information about the placement towards the working satisfactory of the employees, and found a significant correlation between the two variables. The research population is 112 people and 52 employees samples or about 46% of the population, which was taken by using proportional stratified random sampling technique. The research instrument was using questionnaires with Likert scale model which has been validity and reliability tested. The data was analyzed by using moment product correlation. The result showed that the placement of the employees are categorized as adequate with ideal score of 77.15%, and the satisfactory of the employees is categorized as adequate with ideal score 79.00% with r_{hitung} correlation coefficient = $0.321 > r_{table} = 0.266$ at the credibility level of 95%. In the end, the hypothesis stated that the placement meanly related towards the working satisfactory of the employees is accepted.

Kata Kunci : Penempatan; Kepuasan Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Suatu organisasi merupakan sebuah kesatuan dari sumber-sumber yang tersedia, baik sumber yang bersifat manusia maupun yang bersifat non manusia. Di samping itu organisasi juga berarti pengelompokan tugas, wewenang dan tanggung jawab sedemikian rupa yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus dikelola, diarahkan, digerakkan serta dibina dengan baik agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana yang diharapkan, agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik.

Sumber daya manusia yang dimaksud dalam organisasi adalah pegawai. Pegawai merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi, sebab mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang

selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Artinya secanggih apapun teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Kepuasan dalam bekerja sangat dibutuhkan agar dapat membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar pegawai. Dengan adanya kepuasan kerja, pegawai akan mempunyai motivasi yang lebih baik untuk melaksanakan tugasnya, bekerja dengan penuh semangat dan selalu berusaha agar pekerjaannya menjadi lebih baik lagi, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Usman, 2011:498).

Berdasarkan pengamatan penulis sendiri dan pembicaraan penulis dengan beberapa orang pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat pada bulan Juni sampai Agustus 2012 lalu, diduga masih rendahnya kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut : 1) Masih ada sebagian pegawai merasa tugas yang diberikan kepadanya merupakan rutinitas yang membosankan sehingga pekerjaan/tugas menjadi terabaikan. Pekerjaan yang selalu sama dalam suatu organisasi membuat pegawai merasa bosan. 2) Masih ada sebagian pegawai yang kurang bergairah dalam bekerja karena kurang mendapat perhatian dan bantuan dari pimpinan dalam melaksanakan tugas. 3) Masih ada pegawai yang terlihat tidak giat dan tidak bersemangat ketika berada di ruangnya. 4) Masih ada sebagian pegawai yang terlihat khawatir, gelisah dan merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan. 5) Masih ada sebagian pegawai yang mengeluh untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dikarenakan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan minat dan latar belakang pendidikannya. Hal tersebut mengakibatkan tingginya tingkat kemangkiran pegawai.

Hal diatas menunjukkan bahwa banyak permasalahan yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja pegawai, salah satunya bisa kita lihat dari kondisi kerja pegawai yang kurang mendukung, berarti dalam hal ini bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai menjadi suatu pertimbangan yang penting oleh seorang pimpinan dalam mengambil sebuah keputusan untuk menempatkan seorang pegawai pada posisi jabatan tertentu karena akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai tersebut. Sebagaimana yang diungkapkan Wibowo (2007:82) menyatakan bahwa faktor manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi dapat dilihat dari harmonisasi kriteria dan persyaratan bagi semua staf, menggunakan tes psikologi dalam seleksi staf, yang pada intinya menggambarkan tentang penempatan pegawai yang tepat, apabila penempatan yang dilakukan tepat maka akan menghasilkan kepuasan yang baik bagi pegawai maupun organisasi.

Kemudian Widjaja dalam Hartini (2010:97) juga mengungkapkan bahwa prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan pegawai adalah "*The Right*

Man On The Right Place ” yaitu penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat. Namun dalam kenyataannya di lapangan masih banyak terlihat kesenjangan-kesenjangan yang terjadi dalam penempatan pegawai. Adapun fenomena penempatan yang terlihat pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat yaitu : 1) Masih ada sebagian pegawai yang kurang betah berada di ruangnya. Setelah datang ke kantor mereka hanya duduk sebentar dan keluar ruangan sampai jam kerja berakhir, sehingga pekerjaan yang diberikan tidak terselesaikan. 2) Masih ada sebagian pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya sehingga cenderung kurang bergairah dalam melaksanakan tugas. 3) Penempatan pegawai dalam posisi jabatannya lebih bernuansa politis, apalagi pada era otonomi daerah saat ini. Hal tersebut dapat dilihat dari pengangkatan seseorang untuk menduduki suatu jabatan tertentu didasarkan atas balas budi yang diberikan pimpinan terhadap seseorang tersebut yang telah ikut andil dalam kepentingannya. 4) Masih ada sebagian pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya secara tepat waktu.

Fenomena-fenomena di atas apabila dibiarkan dan tidak mendapat perhatian pimpinan akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan serta akan menghambat tercapainya tujuan organisasi itu sendiri.

Adapun ukuran kepuasan kerja Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2012:501) adalah sikap positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Kemudian Vicchio menyatakan kepuasan kerja merupakan pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap terhadap pekerjaan. Sikap tersebut timbul berdasarkan penilaian terhadap hasil interaksi manusia dengan situasi kerja atau lingkungannya yang tergambar dari perasaan senang, tidak senang, perasaan lega, bersemangat dan perasaan tidak mengeluh terhadap pekerjaan yang sedang dijalaninya.

Senada dengan itu, Hornby yang dikutip Rasani (2012:16) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang merasa puas, lega dan senang, karena situasi dan kondisi kerjanya dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisinya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka yang menjadi indikator dari penelitian ini yaitu (1) Senang dalam bekerja, (2) Semangat dalam bekerja, (3) Perasaan lega dalam bekerja, (4) Tidak mengeluh dalam bekerja.

Faktor kepuasan kerja menurut Hasibuan (2011:203) meliputi : (1) Balas jasa yang adil dan layak (2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian (3) Berat ringannya pekerjaan (4) Suasana dan lingkungan pekerjaan (5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan (6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya (7) sikap pekerjaan yang monoton atau tidak

Dalam Penempatan perlu memperhatikan hal-hal yang Menurut Siagian (2004:15) mengemukakan bahwa : Hal yang perlu mendapat perhatian dalam penempatan seperti tugas yang sesuai dengan pengetahuan, pengalaman, minat dan bakat, karena bisa membuat karyawan betah bekerja pada perusahaan dan mendorong menampilkan kinerja yang memuaskan. Adapun faktor-faktor yang

harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai menurut Wahyudi dalam Yuniarsih (2011: 117) meliputi 1) pendidikan 2) pengetahuan kerja 3) keterampilan kerja 4) pengalaman kerja. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan indikator dalam penempatan pegawai adalah 1) kesesuaian dengan minat pegawai, 2) kesesuaian dengan latar belakang pendidikan pegawai, 3) kesesuaian dengan pengalaman kerja pegawai. Untuk lebih jelasnya, maka indikator penempatan pegawai akan diuraikan sebagai berikut (1) Kesesuaian dengan minat pegawai (2) Kesesuaian dengan latar belakang pendidikan (3) Kesesuaian dengan pengalaman kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional (*Corelational Research*). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai dinas sosial provinsi sumatera barat dengan melihat strata pendidikan $< S1$ dan $\geq S1$ sebanyak 112 orang. Besar sampel penelitian adalah 52 orang pegawai yang terpilih menjadi sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *Proportional Stratified Random Sampling*.

Jenis data digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber data (responden), instrument penelitian menggunakan instrument pengukuran dalam bentuk angket model skala likert yang terdiri dari lima kategori jawaban. Data analisis uji coba untuk mengetahui validitas menggunakan rumus korelasi tata jenjang. dan mengetahui reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Conbach*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

HASIL PENELITIAN

Distribusi Data Penempatan Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat

Skor yang diperoleh dari reponden untuk variabel penempatan pegawai tersebar dari skor tertinggi 139 sampai dengan skor yang terendah 101. Dari hasil pengolahan data. Dari hasil pengolahan data diperoleh skor rata-rata (mean) = 115,73, median = 114,96, modus = 113,42 dan standar deviasi = 9. Adapun distribusi frekuensi data dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Penempatan Pegawai

Kelas Interval	f	% f	Frekuensi Relatif
137 - 142	1	1.92	30.77%
131 - 136	5	9.62	
125 - 130	2	3.85	
119 - 124	8	15.38	
113 - 118	17	32.69	32.69%
107 - 112	9	17.31	36.54%
101 - 106	10	19.23	
	52		

Berdasarkan Tabel 1. Distribusi Frekuensi Penempatan Pegawai di atas diperoleh gambaran dari 52 orang responden, terdapat 30,77 % berada diatas skor rata-rata, 32,69 % responden berada pada skor rata-rata, dan 36,54 % responden berada dibawah skor rata-rata. Persentase didapatkan dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 115,73 dibagi dengan skor maksimal 150 maka diperoleh angka 77,15%.. Hal ini berarti variabel penempatan pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori “Cukup “ yaitu sebesar 77,15% dari skor ideal.

Distribusi Data Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat

Skor yang diperoleh dari reponden untuk variabel kepuasan kerja pegawai tersebar dari skor tertinggi 144 sampai dengan skor yang terendah 97. Dari hasil pengolahan data. Dari hasil pengolahan data diperoleh skor rata-rata (mean) = 119,16, median = 120,85, modus = 124,23 dan standar deviasi = 13,16. Adapun distribusi frekuensi data secara lengkap dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Table 2 : Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan kerja

Kelas Interval	f	% f	Frekuensi Relatif
139-144	3	5.77	26.92%
133-138	5	9.62	
127-132	6	11.54	
121-126	11	21.15	21.15%
115-120	10	19.23	51.92%
109-114	8	15.38	
103-108	5	9.62	
97-102	4	7.69	
	52		

Berdasarkan Tabel 2 Distribusi Frekwensi Skor Variabel Kepuasan Kerja tersebut didapat gambaran dari 52 orang responden terdapat 29,92 % berada diatas skor rata-rata, Berikutnya 21,15 % responden berada pada skor rata-rata, dan 51,92 % responden berada dibawah skor rata-rata. Dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 119,16 dibagi dengan skor maksimal 150, maka diperoleh angka $0,79 \times 100\% = 79,00\%$. Hal ini berarti variabel Kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori “Cukup” yaitu sebesar 79,00% dari skor ideal.

Hubungan Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan analisis data antara variabel penempatan dengan kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat diperoleh r_{hitung}

= 0,321 > $r_{tabel} = 0,266$ pada taraf kepercayaan 95% dengan $N = 52$. Untuk melihat keberartian hubungan maka dilakukan uji t dengan perolehan data $t_{hitung} = 7,29 > t_{tabel} = 2,000$. Jadi didapatkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf kepercayaan 95% (lihat tabel 3 di bawah ini).

Tabel 3 : Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Y dengan tabel uji r dan tabel uji t

Koefisien Korelasi (r)	r table	Keberartian Korelasi (t)	t table	
	$\alpha = 0,05$		$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
0,321	0,266	7,29	2,000	2,660

PEMBAHASAN

Sebagaimana telah dijelaskan dalam kajian teori pada penelitian ini dinyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah penempatan pegawai. Hasil pengolahan data pada penelitian ini menemukan bahwa penempatan pegawai di kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat mempunyai hubungan yang signifikan (berarti) pada taraf kepercayaan 95% dengan koefisien korelasi 0,321 dengan keberartian 7,29 dengan menggunakan uji t. Untuk variabel penempatan pegawai Dari hasil penelitian terlihat bahwa penempatan pegawai di kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup (77,15% dari skor ideal) dan variabel kepuasan kerja pegawai berada pada kategori cukup (79,00% dari skor ideal).

Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan (berarti) antara penempatan dengan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Hasibuan (2011:203) mengemukakan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut : balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sikap pekerjaan yang monoton atau tidak.

Pendapat diatas menjelaskan bahwa penempatan yang tepat akan lebih banyak memberikan sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi kearah yang lebih baik. Apabila penempatan pegawai tepat akan menjadi pendorong dalam meningkatkan kinerja, serta menimbulkan suatu kepuasan kerja bagi pegawai. Hal yang demikian perlu diperhatikan pimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan selalu memperhatikan faktor-faktor yang akan mengurangi kepuasan bagi pegawai karena penempatan pegawai yang tepat akan mempengaruhi pegawai untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan secara optimal.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa Hubungan Penempatan Pegawai dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Dilihat dari Penempatan Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat dapat dikategorikan pada tingkat penafsiran cukup, yaitu berada pada skor 77,15% (dari skor ideal).
- Dilihat dari kepuasan kerja pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat dapat dikategorikan pada tingkat penafsiran cukup, yaitu berada pada skor 79,00% (dari skor ideal).
- Terdapat hubungan yang berarti antara penempatan dengan kepuasan kerja pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat dimana besarnya koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,321 > r_{tabel} = 0,266$ pada taraf kepercayaan 95% dan $t_{hitung} = 7,29 > t_{tabel} = 2,000$ pada taraf kepercayaan 95%. Semakin tepat seorang pegawai ditempatkan sesuai dengan keahliannya maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya dan sebaliknya semakin kurang baik penempatan yang dilakukan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja pegawai tersebut. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang berarti antara penempatan dengan kepuasan kerja pegawai dapat diterima

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

- kepada pimpinan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat untuk dapat memperhatikan faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melakukan penempatan, serta dapat meningkatkan pengawasan untuk memberikan perhatian demi menumbuhkan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik seperti apa yang diharapkan.
- Kepada pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat diharapkan untuk dapat lebih meningkatkan kecintaan dan minatnya terhadap pekerjaan yang dilakukan serta tidak mengeluh dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan.
- Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dan bisa dijadikan sebagai bahan panduan dalam meneliti kedua variabel yang sama untuk penelitian lanjutan yang relevan dengan tempat dan indikator yang berbeda.

DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Dwi Pustaka Jasa
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Chochran, Willian. G. 2010. *Sampling Technigues. (Rudiansyah. Terjemahan). Inc : Jhon Wiley and Sons*. Buku Asli diterbitkan tahun 1977.
- Depdiknas. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka Cipta.
- Hartini, Setiajeng dan Tedi. 2010. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Hasibuan, S. P, Melayu. 2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jahja, Yudrik. 2011. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Rasani, Mutia. 2012. *Hubungan Komunikasi Interpesonal dengan Kepuasan Kerja Dinas di Pendidikan Kabupaten Sijunjung. Skripsi tidak dipublikasikan*. Administrasi Pendidikan. FIP. UNP.
- Salfiah, Selvi. 2010. *Hubungan penempatan karyawan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Boma Bisma Indra Pasuruan*. Skripsi. Fak. Psikologi UIN Malik Ibrahim Malang.
- Siagian, P, Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2004. *Audit Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- _____. 2004. *Manajemen Abad 21*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Cv. Alfabeta
- Sunyota, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen teori praktek dan riset pendidikan*. Edisi ketiga. Jakarta : Erlangga
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih, Tjutju. dan Suwatno .2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian)*. Bandung : Cv. Alfabeta