

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan, karena unsur ini merupakan bagian yang menggerakkan system disebuah perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan untuk bisa mencapai kesuksesan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya dan memiliki kinerja yang bagus untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan kompeten pada bidangnya serta dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan diantaranya adalah aspek penempatan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak kompeten dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Kinerja karyawan merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Mathis *and* Jackson (2006:113) menjelaskan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan yang diterimanya. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.

Penempatan karyawan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan. Penempatan karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini sangat penting karena bagi suatu perusahaan, penempatan karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan kinerja karyawan dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. Menurut Hasibun (2007:71), penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh kinerja karyawan yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang.

Dalam menempatkan seseorang pada suatu bidang tugas atau jabatan tertentu hal-hal yang sangat mendapatkan perhatian adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, hal ini terkandung makna adanya syarat pembinaan karier yang sehat yang mempertimbangkan latar belakang pendidikan, golongan/pangkat, masa kerja, maupun syarat-syarat lainnya yang

sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Semuanya ini bertujuan agar kemampuan dan keahlian yang dimiliki seorang pegawai sesuai dengan tuntutan tugas atau jabatan, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif dan berprestasi tinggi yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi secara keseluruhan.

Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja (Mangkunegara, 2005:105). Berdasarkan teori-teori dan konsep lingkungan kerja yang telah dikemukakan para ahli, maka lingkungan kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: sarana dan prasarana yang tersedia, komunikasi, kerja sama, kebersihan. Selanjutnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja pada BKKBN Kota Kupang terdiri dari 108 orang pegawai masih ditemukan beberapa masalah dalam hal penerangan, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, tata warna dan ketidaknyamanan pada lingkungan kerja seperti: ruangan kerja tidak bersih, ada juga beberapa karyawan yang bekerja sambil bercerita dan karyawan juga tidak ada kekompakan. BKKBN juga masih memiliki kekurangan sarana dan prasarana pegawai seperti Komputer, laptop, dan fasilitas lainnya. Yaitu : AC, kursi, meja, rak buku Penulis juga melihat secara langsung , dari 5 buah dan kipas angin yang juga hanya 4 buah dan 32 buah komputer yang masih bisa digunakan dan 8 buah komputer yang mengalami kerusakan. Dari masalah-masalah di atas maka dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan semangat kerja pegawai pada BKKBN Kota Kupang. Suasana ruangan kerja yang kaku dalam pengamatan penulis karena monotonnya tata ruang, dapat menambah

ketidak nyamanan bagi karyawan yang berbeda di ruang kerja seperti itu sehingga semangat kerjapun menjadi terganggu. Melihat hal ini maka menurut penulis ada kemungkinan dampak yang ditimbulkan. Rivai (2004:146), lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik, dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik seperti kebisingan, tata ruang dan peralatan, sedangkan yang mencakup lingkungan non fisik meliputi status, sistem administrasi, hubungan sosial, kebijakan dan kepemimpinan. Karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis seperti memiliki hubungan yang harmonis, Wursanto (2003:301).

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianggap penting dan diyakini kebenarannya oleh setiap anggota perusahaan untuk digunakan dalam memecahkan masalah eksternal maupun internal yang terjadi dalam perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi merupakan falsafah yang diciptakan oleh pendiri perusahaan dan kemudian dikembangkan untuk dijadikan pegangan dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh karyawan. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam kinerja kerja. Menurut Wibowo (2013:17) bahwa “ budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang”. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma. Jadi dapat kita simpulkan bahwa budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi. budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau

bertentangan dengan tujuan perusahaan. Budaya organisasi benar-benar dikelola sebagai alat manajemen yang akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan topic dengan penelitian sebagai referensi antara lain soedjono (2005) “ Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan dan kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di Surabaya. Maisoroh (2007) pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan hotel pelangi malang). David Harly Weol (2015) Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan penempatan terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan nasional provinsi Sulawesi utara metode penelitian kuantitatif objek yang diteliti lingkungan kerja, pelatihan, penempatan dan kinerja pegawai.

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) perwakilan Kota Kupang, merupakan institusi pemerintah yang bertugas untuk menangani pertumbuhan kualitas keluarga di Kota Kupang. Dalam menjalankan tugas-tugasnya, BKKBN perwakilan Kupang memiliki pegawai atau pekerja yang menjalankan semua kegiatan yang sudah dirancang selama satu tahun. Pegawai-pegawai ini adalah sumber daya dalam hal ini sumber daya manusia-yang menentukan kualitas kerja BKKBN perwakilan Kota Kupang itu sendiri. Semakin tinggi kualitas dan kinerja pegawainya, maka akan semakin tinggi pula performa yang dimiliki oleh BKKBN perwakilan Kota Kupang.

Tabel 1.1**Tujuan sasaran strategis, indikator kinerja, dan target kinerja BKKBN Kota Kupang**

No	Sasaran strategis		Indikator kinerja	Target kinerja pada tahun					
				2015	2016	2017	2018	2019	
1	1	Menurunnya angka kelahiran (TFR)	1	Angka kelahiran total (total fertility rate/ TFR) per WUS (15-49)	2,37	2,36	2,33	2,31	2,28
	2	Meningkatnya prevalensi kontrasepsi (CPR) modern	2	Presentase pemakaian kontrasepsi (modern contraceptive prevalence rate/CPR) (persen)	60,5	60,7	60,9	61,1	61,3
	3	Menurunnya kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi (unmet need)	3	Persentase kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi (unmet need) (%) (persen)	10,60	10,48	10,26	10,14	9,91
	4	Meningkatnya peserta KB aktif yang menggunakan metode kontrasepsi jangka panjang (MKJP)	4	Persentase peserta KB aktif (PA) MJKP (Persen)	20,50	21,19	21,70	22,30	23,50
	5	Menurunnya tingkat putus pakai kontrasepsi	5	Tingkat putus pakai kontrasepsi (%) (persen)	26,0	25,7	25,3	25,0	24,6

Sumber: Dinas pp dan KB kota Kupang 2021

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat angka kelahiran TFR pada tahun 2015 adalah 2,37, yang kemudian menurun pada tahun 2019 menjadi 2,28. hal yang sama juga pada kebutuhan ber-KB pada tahun 2015 mencapai 10,6, dan menjadi 9,91 pada tahun 2019. Selanjutnya tingkat putus pakai kontrasepsi tahun

2015 adalah 26,0, dan menurun menjadi 24,6 pada tahun 2019. Sedangkan CPR pada tahun 2015 sebesar 60,5 dan mengalami peningkatan yang rendah menjadi 61,3. Dan MKJP pada tahun 2015 adalah sebesar 20,50 meningkat dalam jumlah yang rendah menjadi 23,50 pada tahun 2019. Berdasarkan data ini, dapat dilihat bahwa BKKBN Kota Kupang belum mempunyai kinerja yang optimal, salah satunya dapat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya sendiri. Oleh karena itu penting untuk memiliki pegawai dengan kompetensi yang tinggi guna mendukung pencapaian dari organisasi.

Tabel 1.2

**Penempatan uraian /jabatan dan tugas Pegawai Kantor
Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional
Kota Kupang**

No	Jabatan	Syarat	Penempatan
1	Kasubag kepegawaian	S1 Ekonomi manajemen	S.IP.M.Si
2	Pelaksana kepegawaian	S1 Manajemen	S.Tr.M
3	Pelaksana bagian kepegawaian	S1 Manajemen	SMA
4	Bidang keluarga Berencana	Sarjana/D4 Ilmu sosial	Sarjana Hukum
5	Bidang pengendalian penduduk penyuluh dan penggerak	S1 Ilkom/ S1 Kesehatan Masyarakat	Sarjana hokum
6	Bidang Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga	S1 kesehatan masyarakat	Sarjana Hukum
7	Sekretariat kasubag perencanaan dan keuangan	S1 Akuntansi/ Manajemen	S.Sos
8	Sekretariat Kasub (perencanaan dan keuangan)	S1 Akuntansi/ Manajemen	SP
9	Sekretariat kasub (perencanaan dan keuangan)	S1 Akuntansi/Manajemen	SE
10	Bidang Keluarga Berencana	S.Sos	SE

Sumber data :Dinas PP dan KB Kota Kupang 2021

Berdasarkan tabel 1.2 di atas penempatan pegawai pada kasubag kepegawaian, sekretarian kasub, Bidang KB, Bidang Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga, Bidang Pengendalian Penduduk Penyuluh dan Penggerak, Pelaksana Kepegawaian tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Kinerja karyawan yang

rendah antara lain disebabkan oleh keputusan penempatan pada jabatan yang tidak tepat, artinya bahwa karyawan tersebut ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensinya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BKKBN Kota Kupang”**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka, rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tentang Penempatan, Lingkungan Kerja, budaya organisasi dan Kinerja pegawai Kantor BKKBN Kota Kupang.
2. Apakah Penempatan, Lingkungan Kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor BKKBN Kota Kupang.
3. Apakah Penempatan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Kota Kupang.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran tentang, Penempatan, Lingkungan kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai pada Kantor (BKKBN) Kota Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh penempatan, lingkungan kerja

dan budaya organisasi secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada kantor ((BKKBN) Kota Kupang.

3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh penempatan, lingkungan kerja, budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor (BKKBN) Kota Kupang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi kantor (BKKBN) Kota Kupang

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi para pegawai khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi penelitian lain

Hasil Penelitian ini sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan masalah yang sama pada obyek penelitian yang berbeda untuk membuktikan kebenaran teori.