

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penting bagi organisasi, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya peran sumber daya manusia yaitu pegawai walaupun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Karena Pegawai merupakan faktor penting penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Organisasi mengharapkan agar semua pegawai dapat terlibat dalam kegiatan yang ada untuk mencapai tujuan. Menurut (Afandi, 2018) Maka dari itu organisasi harus memperhatikan apakah pegawai sudah merasa puas atau tidak terhadap kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepuasan kerja sangatlah penting sebab pegawai dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi.

Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. McShane dan Von Glinow (2015:132) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan.

Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik

dari pekerjaan, kondisi kerja, komunikasi, disiplin kerja, dan fasilitas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Sutrisno (2015:185) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat (Afianto & Utami, 2017). Dengan kedisiplinan pegawai dalam bekerja, maka segala tujuan dari organisasi akan lebih mudah untuk tercapai, dikarenakan pegawai yang menjalani segala aturan dan norma dalam perusahaan. Dalam membentuk sikap seorang pegawai untuk patuh kepada aturan yang ada dalam organisasi sehingga tercapailah tujuan organisasi. Maka organisasi harus mengadakan suatu kegiatan yang bisa meningkatkan kepatuhan pegawai yaitu dengan mengadakan pelatihan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pelatihan. Menurut (Hartono & Siagian, 2020: 223) pelatihan adalah suatu cara untuk melatih keterampilan, kemudian akan diberikan masukan dengan cara yang maksimal agar tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan secara maksimal juga. Simamora (2010 :103) mengemukakan:” Tujuan utama pelatihan ialah untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan”. Menurut Wibowo (2016:70) pelatihan (*training*) melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan ketrampilan pembelajaran

sehingga mereka segera akan dapat menggunakan dalam pekerjaan. Pekerjaan yang di berikan oleh organisasi kepada pegawai dengan harapan pekerjaan itu di kerjakan dengan baik dan berhasil, maka organisasi harus menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian yang mereka miliki supaya pekerjaan yang di berikan di kerjakan dengan baik, dan berhasil.

Selanjutnya faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah penempatan kerja. Menurut Marihot T.E Hariandja (2013:92) Penempatan kerja merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Hasibuan (2010:26) penempatan pegawai berpedoman kepada prinsip penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau *the right man in the right place and the right man behind in the right job*.

Dinas Koperasi, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur merupakan dinas yang terbentuk dari penggabungan dua dinas sebelumnya yang berdiri sendiri yaitu dinas koperasi dan umkm provinsi ntt dan dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi ntt. Penggabungan ini didasarkan pada peraturan gubernur nusa tenggara timur no. 10 tahun 2019, tanggal 21 januari 2019 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas koperasi, tenaga kerja dan transmigrasi provinsi nusa tenggara timur. Berdasarkan peraturan gubernur nusa tenggara timur No. 10 tahun 2019 dinas koperasi, tenaga kerja dan transmigrasi provinsi ntt memiliki tugas yaitu : Merumuskan program kerja dinas koperasi, tenaga kerja dan transmigrasi meliputi

kesekretariatan, kelembagaan, pengawasan, pemberdayaan koperasi dan pemberdayaan usaha kecil menengah, ketenagakerjaan dan transmigrasi serta jabatan fungsional lainnya berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku untuk meningkatkan peran koperasi, tenaga kerja dan transmigrasi dalam mewujudkan kesejahteraan dan keadilan sosial bagi masyarakat nusa tenggara timur. Kepuasan kerja penting Karena kepuasan kerja adalah gambaran perasaan seseorang yang senang Dan tidak senang terhadap suatu pekerjaan. Jadi dengan adanya kepuasan kerja Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT, tahu bahwa pegawai yang senang dan tidak senang terhadap pekerjaan. Sehingga dalam mengambil keputusan untuk mengatasi pegawai yang tidak senang dengan baik. Kepuasan kerja mendorong Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi NTT untuk terus maju dan mencapai tujuan yang di harapkan.

Berdasarkan hasil wawancara 20 orang pegawai mengenai kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT. Dengan pertanyaan Puaskah anda bekerja di tempat sekarang. 15 orang pegawai menyatakan tidak puas karena kondisi kerja yang tidak nyaman dan tidak sesuai dengan keinginan. 5 orang pegawai menyatakan puas karena rekan kerja yang menyenangkan.

Disiplin kerja sebagai suatu sikap kepatuhan terhadap aturan yang ada di suatu tempat dan harus di ikuti oleh orang-orang yang ada di tempat tersebut. Disiplin kerja yang ada pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT di lihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2023 dan 2024

N	Bidang	juml	Desembar			Januari			Februari		
			Terla mbat	P g Aw	I	Terla	Pul Aw	I	Terla	Pul Aw	I
1	Sekretari	4	13	9	9	114	12	4	86	28	2
2	Kelemba Dan Pengawa Koperasi	1	21	8	-	38	-	7	26	6	8
3	Perberda Koperasi UMKM	8	15	6	-	32	-	4	28	3	6
4	ketransm	1	6	9	-	20	-	1	21	-	9
5	Ketenaga	3	48	1	1	85	1	2	53	6	1
6	UPTD Kerja	3	16	6	4	5	82	6	11	86	2
Jumlah		1	24	5	5	294	95	1	125	12	7

Sumber: Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat di lihat bahwa masih banyak pegawai yang terlambat, pulang awal dan izin. Keterlambatan pegawai tertinggi bulan Desember di bidang sekretariat yaitu 136 kali, pulang awal pegawai paling tinggi bulan februari di bidang UPTD latihan kerja yaitu 86 kali dan izin pegawai paling tinggi bulan januari di bidang UPTD latihan kerja sebanyak 62 kali. Sehingga dari data di atas menunjukkan bahwa Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT memiliki permasalahan pada disiplin kerja.

Selain disiplin kerja yang sudah di jelaskan di atas selanjutnya ada pelatihan yang di ikuti oleh pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT. Hasil wawancara pada pegawai di bidang ketenagakerjaan mengenai pelatihan, menyatakan bahwa Dinas Koperasi, Tenaga

Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT tidak ada sistem pelatihan untuk pegawai. Namun sistem pelatihan di adakan oleh Instansi lain dan di ikuti oleh pegawai itupun sangat minim hal ini ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Data Pelatihan Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2021 dan 2022

No	Jenis Pelatihan	Jumlah pegawai	Jumlah Peserta yang mengikuti pelatihan	Jumlah peserta yang tidak mengikuti pelatihan
1	Bidang assesmen	149	2	147
2	Teknik analisis jabatan	149	1	148
3	PPSDM ketenagakerjaan		2	
4	Fungsional jabatan mediator hubungan industry ahli madya	149	4	145
5	Pengisian LHKPN dan LHKASN	149	4	149
6	Sosialisasi uji kompetensi bagi ASN	149	2	147
7	Bidang pembangunan kawasan transmigrasi	149	1	148
8	Bidang SDM produktivitas	149	1	148
9	Kegiatan tot peningkatan produktivitas	149	1	148
10	Refreshment asesor kompetensi	149	3	146
11	Fungsional jabatan pengawasan ketenagakerjaan ahli wadya	149	2	147
12	Webinar keahlian insruktur abad 21 dan peningkatan kapasitas ASN melalui ketrampilan menulis di era di gital	149	2	147
13	Workshop E-arsip terintegrasi	149	2	147
14	Bidang penerapan teknik, alat dan metode peningkatan produktivitas	149	2	147
	Total	149	28	121

Sumber: Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT 2021 dan 2021

Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa data yang di peroleh dari total 149 pegawai, yang mengikuti pelatihan berjumlah 28 orang dan pegawai yang tidak mengikuti pelatihan berjumlah 121 orang. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan yang di ikuti oleh pegawai di Dinas Koperasi, Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT tidak terlaksana dengan baik.

Penempatan kerja yang ada di Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT melalui wawancara yang di lakukan pada 20 orang pegawai. Dengan pertanyaan Apakah penempatan kerja yang di berikan sesuai atau tidak, 15 orang pegawai menyatakan tidak sesuai karena di tempatkan di bidang yang tidak sesuai dengan keahlian yang di miliki dan 5 orang pegawai menyatakan sesuai karena di tempatkan sesuai bidang dan pekerjaan yang di berikan bisa di kerjakan. Contoh penempatan yang tidak sesuai seperti lulusan sarjana pertanian ditempatkan dibidang analisis data dan informasi, lulusan sarjana hukum ditempatkan dibidang moderator ahli muda dan lulusan sarjana teknik ditempatkan dibidang ketenagakerjaan. Sedangkan penempatan yang sesuai seperti lulusan sarjana pembangunan dan magister manajemen ditempatkan dibidang pengawasan koperasi.

Berdasarkan fenomena yang telah digambarkan di atas dan masih adanya gap antara hasil penelitian-penelitian sebelumnya sehingga menjadi acuan untuk melakukan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Komang Trisna (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Syarifuddin Nasution (2023) menunjukkan bahwa disiplin

kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian dari Maria Larasati (2021) menemukan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai dan Penelitian yang dilakukan oleh Ratag (2016) menjelaskan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Muhamad Akbar (2021) menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Riris Wanti Apriyani dan setia Iryanto (2022) menunjukkan penempatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur dan research gap di atas, yang mendorong untuk dilakukan penelitian, dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja, pelatihan, penempatan kerja dan kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah disiplin kerja, pelatihan dan penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur?

3. Apakah disiplin kerja, pelatihan dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran disiplin kerja, pelatihan, penempatan kerja dan kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur.
2. Untuk mengetahui signifikan pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan penempatan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur.
3. Untuk mengetahui signifikan pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan penempatan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, referensi dan menyajikan informasi untuk mahasiswa mengenai pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Dinas Koperasi, Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT dalam mengatasi masalah-masalah yang ada.