

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi. Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada hakikatnya turut mempengaruhi output dari organisasi yang bersangkutan. Mengingat perannya yang sangat penting, sudah selayaknya suatu organisasi melakukan pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawainya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para pegawai memandang pekerjaannya (Sunyoto, 2013). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen sumber daya manusia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini sangat mempengaruhi sikap, absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja, dan masalah-masalah penting lainnya. Individu dengan kepuasan kerja diharapkan dapat mengeluarkan seluruh kemampuan dan energi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kepuasan kerja bagi organisasi dan kepuasan kerja yang berpengaruh besar terhadap kinerja organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang

berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan, sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dirasakan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya, apakah menyenangkan, tidak menyenangkan, puas atau tidak puas, suka atau tidak suka dan pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak tantangan juga akan menciptakan frustrasi dan perasaan yang gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan karena mengalami kesenangan dan kepuasan.

Tercapainya suatu tingkat kepuasan kerja ditentukan oleh berbagai faktor dan yang menarik untuk diperhatikan antara lain mengenai kegiatan penempatan pegawai yang langsung ataupun tidak langsung menentukan pencapaian kepuasan kerja (Agustriyana, 2015). Memang benar, jika di telaah lebih lanjut, penempatan memang menjadi salah satu faktor penentu kepuasan kerja. Semakin seorang pegawai merasakan kesesuaian akan penempatan kerjanya, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakannya.

Penempatan kerja adalah suatu proses aktifitas yang dilaksanakan oleh manajer SDM pada suatu kelompok kerja untuk menentukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penempatan SDM adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk

melaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, dan tanggung jawab tersebut. Kesimpulannya, penempatan kerja tidak hanya dikhususkan untuk para pegawai baru, tapi juga pegawai lama yang harus ditempatkan sesuai antar jabatan dan kapasitasnya. Pelaksanaannya harus memperhatikan prinsip efisiensi yaitu kesesuaian antara keahlian atau kemampuan pegawai yang diperlukan oleh organisasi tersebut. Penempatan karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, prestasi serta kepuasan kerja pegawai (Ardana, 2012).

Kepuasan kerja juga dapat tercapai dengan adanya budaya organisasi yang baik, dapat diartikan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang baik maka akan memulihkan kepuasan kerja pegawai (Abadiyah, 2016). Penerapan budaya organisasi yang baik bagi para pegawai akan menimbulkan rasa nyaman pada pekerjaan mereka yang dicerminkan dengan tercapainya kepuasan kerja.

Menurut Fahmi (2015), budaya organisasi adalah suatu kebiasaan dalam suatu organisasi yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Ketika seorang pegawai merasa nyaman dengan budaya organisasi yang dibangun dalam suatu organisasi, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang pegawai tersebut rasakan. Sebaliknya, jika pegawai tersebut tidak nyaman dengan budaya organisasi yang dibangun, maka kepuasan kerja pegawai tersebut akan sulit tercapai.

Selanjutnya, keterlibatan kerja (*job involvement*) juga menjadi salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja menurut penelitian Risa Mulinda, (2013). Dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja.

Menurut Yakub (2017) keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Dengan kata lain, keterlibatan kerja (*job involvement*) merupakan suatu ukuran bagaimana seorang pegawai berpartisipasi aktif dengan pekerjaannya. Ketika seseorang merasakan kebanggaan akan suatu pekerjaan dan terlibat secara langsung dengan pekerjaan tersebut, maka kepuasan kerja dari pegawai tersebut dapat tercapai.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang adalah salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan daerah urusan bidang ideologi dan kewaspadaan, wawasan kebangsaan, politik dalam negeri, serta ketahanan seni, budaya, agama, dan politik (Peraturan Walikota Pangkalpinang Nomor 11 Tahun 2010).

Pembentukan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 02 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Kota Pangkalpinang Nomor 23 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Pangkalpinang dan Peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2010 tentang tugas pokok dan fungsi Lembaga Teknis Daerah Kota Pangkalpinang.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang berokasi di lingkungan Pemerintah Kota Pangkalpinang Jalan Rasakunda Pangkalpinang. Pimpinan Badan Kesbangpol daerah dalam rangka menjalankan roda birokrasi, membawahi pejabat-pejabat yang deskripsinya dapat dilihat pada penjelasan selanjutnya. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang memiliki jumlah pegawai sebanyak 33 orang, yang memiliki latar belakang pendidikan sebagai berikut:

Tabel I.1 Data Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang

Status	PENDIDIKAN					Jumlah
	SMP	SLTA	DIII	S1	S2	
Laki-laki		9	-	8	2	19
Perempuan	1	5	5	1	2	14
Total Pegawai						33

Sumber. Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Pangkalpinang, 2018

Pada Tabel 1.1 dimana data tingkat pendidikan pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Pangkalpinang, menunjukkan status pendidikan pegawai pada tingkat SMP-SLTA sebanyak 15 (lima belas) orang atau 45 % dari jumlah total pegawai. Sedangkan status pendidikan pegawai pada tingkat DIII, S1, dan S2 sebanyak 18 (delapan belas) orang atau 55 % dari jumlah total pegawai.

Berdasarkan observasi mengenai kepuasan kerja pada pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang, ada indikasi belum terciptanya kepuasan kerja bagi pegawai. Banyak faktor yang ditemukan terkait keterlambatan, semangat kerja yang kurang, etos kerja yang kurang, serta kurangnya partisipasi secara aktif oleh pegawai terhadap pekerjaannya.

Hasil observasi yang dilakukan selama sekitar 2 minggu terhadap para pegawai. Ditemukan rata-rata 2 (dua) sampai 3 (tiga) orang terlambat masuk kerja dengan

jangka waktu 8 (delapan) sampai 10 (sepuluh) menit dengan alasan maupun tanpa alasan. Selain itu terdapat rata-rata 2 (dua) sampai 3 (tiga) orang yang meninggalkan pekerjaan sebelum jam istirahat baik dengan alasan maupun tanpa alasan. Kemudian rata-rata pegawai kembali dari jam istirahat pada pukul 14.00 WIB yang seharusnya mereka kembali pada pukul 13.00 WIB. Terakhir terdapat rata-rata 4 (empat) sampai 5 (lima) orang yang meninggalkan pekerjaan dan pulang kerja kisaran 15-30 menit sebelum waktunya dengan alasan maupun tanpa alasan. Hasil pengamatan ini dapat dinyatakan bahwa situasi keterlambatan serta kurangnya kedisiplinan pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik merupakan cerminan dari ketidakpuasan kerja pegawai. Hal tersebut sama dengan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Bumi Barito Utama Banjarmasin oleh Alamsyah Yunus (2013) menyatakan bahwa keterlambatan dan kedisiplinan merupakan cerminan dari ketidakpuasan kerja yang belum tercapai.

Selanjutnya, ketidakpuasan kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik juga dapat dilihat dari etos kerja pegawai yang kurang. Hal ini dapat dilihat dari sebagian pegawai yang cenderung bekerja seadanya, bekerja santai seakan kurang motivasi dalam diri pegawai. Kurang harmonisnya hubungan antar pegawai, terlihat dari komunikasi antar pegawai yang kurang.

Hasil observasi ini juga diperkuat dengan hasil wawancara peneliti terhadap beberapa pegawai baik pada tingkat atasan dan bawahan, bahwa adanya kecenderungan kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai. Berdasarkan wawancara tersebut dapat disimpulkan kurang tercapainya kepuasan kerja disebabkan oleh belum adanya upaya terstruktur untuk membentuk budaya bagi

pegawai. Penempatan kerja yang belum sesuai dikarenakan beberapa kebutuhan jabatan yang belum terisi yang disebabkan tidak tersedianya SDM yang sesuai dengan kejuruan tersebut. Kurangnya percaya diri serta kapasitas pegawai, adanya mutasi pegawai yang mengharuskan penyesuaian baru, serta masih kurangnya inisiatif kerja pegawai dalam bekerja. Hal ini juga yang menyebabkan adanya sebagian pegawai merasa ingin berpindah ke tempat kerja yang lainnya (*turnover intentions*).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut, diduga kuat bahwa kepuasan kerja pada pegawai di Badan KESBANGPOL Kota Pangkalpinang belum tercapai. Hal ini diduga karena disebabkan oleh penempatan kerja yang belum sesuai dengan baik, budaya organisasi yang kurang terbentuk dengan baik, dan keterlibatan kerja (*job involvement*) yang cenderung masih rendah.

Berdasarkan data pegawai dengan tingkat pendidikan, terlihat bahwa ada ketidaksesuaian penempatan kerja pegawai dengan latar belakang pendidikannya. Sehingga para pegawai memerlukan penyesuaian, beban kerja, serta tanggung jawab yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Berikut tabel mengenai ketidaksesuaian penempatan kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang:

Tabel I.2 Data Penempatan Pegawai Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang

No	Jabatan	Tugas Pokok	Kualifikasi yang sesuai	Kualifikasi yang ditempatkan	Masa kerja
1	Kasubid Partisipasi Peletarian Nilai-nilai	a. Pengumpulan data lingkup partisipasi pelestarian nilai-nilai kebangsaan	S1 Ilmu Politik/Ilmu Sosial/Hukum	D3 Manajemen	2 tahun

	Kebangsaan	<ul style="list-style-type: none"> b. Penyelenggaraan urusan pemerintah lingkup partisipasi pelestarian nilai-nilai kebangsaan c. Pelaporan pelaksanaan kegiatan lingkup partisipasi pelestarian nilai-nilai kebangsaan 			
2	Kasubbag. Keuangan	<ul style="list-style-type: none"> a. Penyusunan dokumen administrasi keuangan badan b. Pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan c. Pelaporan pelaksanaan administrasi keuangan badan 	S1 Ekonomi/Aku ntansi <i>/Finance</i>	STM Listrik	1 tahun
3	Penyusun dan Pengelolah Data Pembinaan Infrastruktur Sosbudekpol	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengumpulan data lingkup pemberdayaan infrastruktur, sosial, budaya, ekonomi, dan politik b. Penyelenggaraan urusan pemerintah lingkup pemberdayaan infrastruktur, sosial, budaya, ekonomi, dan politik c. Laporan pelaksanaan kegiatan bidang 	S1/D3	SMA IPA	16 tahun
4	Kasubbag Keuangan	<ul style="list-style-type: none"> a. Penyusun dokumen administrasi keuangan badan b. Pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan yang meliputi analisis keuangan, pemberdayaan, verifikasi, akuntansi, monitoring evaluasi anggaran, dan pelaporan keuangan badan c. Pelaporan pelaksanaan administrasi keuangan badan 	S1 Ekonomi/Aku ntansi <i>/Finance</i>	SMK Tata Niaga	3 bulan
5	Pengelola Data Pembinaan Kesatuan Bangsa	Pengelola data lingkup pembinaan kesatuan bangsa.	S1/D3 Perkantoran/ Administrasi	STM Listrik	1 tahun
6	Penyusun dan Pengelolah	Pengelola data lingkup pembinaan Infra	S1/D3 Perkantoran/	SMA IPA	16 tahun

	Data Pembinaan Infra Sosbudekpol	Sosbudekpol	Administrasi		
7	Pengolah Data Partisipasi Nilai-nilai Kebangsaan	Pengelola data lingkup partisipasi nilai-nilai kebangsaan.	S1/D3 Perkantoran/ Administrasi	STM Mesin Produksi	10 tahun
8	Pengumpul Data Pembinaan Kasbang	Pengelola data lingkup pembinaan kesatuan bangsa.	S1/D3 Perkantoran/ Administrasi	STM Mesin Produksi	-

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Selain itu, untuk mengetahui penempatan kerja yang ada di Badan KESBANGPOL Kota Pangkalpinang, peneliti telah melakukan pengamatan dan survei awal. Hal ini agar peneliti dapat memperoleh data yang mendukung dalam penelitian. Berdasarkan hasil pengamatan sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti di Badan KESBANGPOL Kota Pangkalpinang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3 Hasil kuesioner pra survey mengenai penempatan kerja pegawai

Uraian Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan posisi penempatan kerja saya	0 (0%)	2 (33,3%)	2 (33,3%)	2 (33,3%)	0 (0%)
Posisi penempatan kerja saya memudahkan saya dalam bekerja dengan baik	0 (0%)	3 (50%)	1 (17%)	2 (33%)	0 (0%)

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan jawaban 6 responden pada survei awal, responden yang menjawab variabel penempatan kerja pada item pertanyaan pertama memiliki rata-rata jawaban setuju sebanyak 33,3% dan selebihnya menjawab ragu-ragu dan tidak setuju. Dimaksud dengan kata lain rata-rata pegawai ada 33,3% yang merasa latar belakang pendidikannya sesuai dengan penempatan kerjanya, selebihnya menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju. Responden yang menjawab variabel penempatan kerja pada

item pertanyaan kedua memiliki rata-rata jawaban setuju sebanyak 50% dan selebihnya menjawab ragu-ragu dan tidak setuju. Dimaksud dengan kata lain rata-rata baru 50% yang setuju bahwa posisi kerja memudahkan pegawai dalam bekerja, selebihnya menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju. Hasil tersebut bisa ditarik kesimpulan yaitu belum terciptanya penempatan kerja yang sesuai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang.

Selain penempatan kerja yang kurang tepat, kepuasan kerja yang belum tercapai juga disebabkan oleh budaya organisasi. Berdasarkan hasil pengamatan tentang budaya organisasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, peneliti mengidentifikasi bahwa budaya organisasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kurang begitu diterapkan dengan baik. Dapat dilihat belum adanya regulasi yang ditetapkan secara terstruktur mengenai budaya organisasi sehingga budaya organisasi tersebut tidak terlalu nampak dan tidak menjadi identitas bagi Badan Kesatuan bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang.

Selain itu, untuk mengetahui budaya organisasi yang ada di Badan KESBANGPOL Kota Pangkalpinang peneliti telah melakukan pengamatan dan survei awal. Hal ini agar peneliti dapat memperoleh data yang mendukung dalam penelitian. Berdasarkan hasil pengamatan sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti di Badan KESBANGPOL Kota Pangkalpinang terlihat pada tabel berikut :

Tabel I.4 Hasil kuesioner pra survey mengenai budaya organisasi pegawai

Urian Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
Saya didorong untuk bersikap inisiatif, inovatif, dan berani mengambil resiko	0 (0%)	3 (50%)	2 (33,3%)	1 (17%)	0 (0%)

Budaya organisasi yang ada membuat saya semangat dalam bekerja	0 (0%)	2 (33,3%)	3 (50%)	1 (17%)	0 (0%)
--	-----------	--------------	------------	------------	-----------

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan jawaban 6 responden pada survei awal, responden yang menjawab variabel budaya organisasi pada item pertanyaan pertama memiliki rata-rata jawaban setuju sebanyak 50% dan selebihnya memilih ragu-ragu dan tidak setuju. Dimaksud dengan kata lain rata-rata ada 50% yang menyatakan adanya dorongan untuk bersikap inisiatif, inovatif dan berani mengambil resiko, sedangkan selebihnya menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju. Responden yang menjawab variabel budaya organisasi pada item pertanyaan kedua memiliki rata-rata jawaban setuju sebanyak 33,3% dan selebihnya memilih ragu-ragu dan tidak setuju. Dimaksud dengan kata lain rata-rata ada 33,3% yang menyatakan budaya organisasi meningkatkan semangat dalam bekerja, sedangkan selebihnya menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju. Hasil tersebut bisa ditarik kesimpulan yaitu belum terciptanya budaya kerja yang baik pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang.

Selain penempatan kerja yang kurang tepat dan budaya organisasi yang kurang terbentuk, kepuasan kerja yang belum tercapai juga disebabkan oleh keterlibatan kerja (*job involvement*). Berdasarkan hasil pengamatan tentang keterlibatan kerja (*job involvement*) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, bisa dibilang masih rendah, terbukti dengan hasil observasi dan wawancara peneliti pada saat survei awal. Hasil observasi dan wawancara tersebut, peneliti mendapatkan masih ada pegawai yang belum terlibat secara kuat dengan pekerjaan mereka. Diidentifikasi dengan kurangnya

partisipasi pegawai serta masih ada pegawai yang sering terlambat, baik itu saat pagi hari, siang hari setelah selesai jam istirahat, serta pulang sebelum waktunya.

Berdasarkan fenomena diatas, mengenai penempatan kerja, budaya organisasi, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang, maka peneliti tertarik untuk menyelesaikan penelitian dengan judul **“PENEMPATAN KERJA (*WORK PLACEMENT*), BUDAYA ORGANISASI (*ORGANIZATIONAL CULTURE*), DAN KETERLIBATAN KERJA (*JOB INVOLVEMENT*), SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA (*JOB SATISFACTION*) PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA PANGKALPINANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Uraian diatas, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan yang ada di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran mengenai penempatan kerja (*work placement*), budaya organisasi (*organizational culture*), keterlibatan kerja (*job involvment*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang ?
2. Apakah penempatan kerja (*work placement*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang ?

3. Apakah budaya organisasi (*organizational culture*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang ?
4. Apakah keterlibatan kerja (*job involvement*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang ?
5. Apakah penempatan kerja (*work placement*), budaya organisasi (*organizational culture*), keterlibatan kerja (*job involvement*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang ?
6. Apakah ada perbedaan Keterlibatan Kerja (*job involvement*) dan Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) antara pegawai laki-laki dan perempuan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang ?
7. Seberapa besar Penempatan Kerja (*work placement*), Budaya Organisasi (*organizational culture*), dan Keterlibatan Kerja (*job involvement*) mempengaruhi Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang ?

1.3 Batasan Masalah

Agar memeberikan pemahaman yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka peneliti melakukan pembatasan penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian hanya dilakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang.

2. Objek yang diteliti hanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Honorer di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang.
3. Penelitian ini hanya meneliti variabel penempatan kerja (*work placement*), budaya organisasi (*organizational culture*), keterlibatan kerja (*job involmment*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang.

1.4 Tujuan

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran penempatan kerja (*work placement*), budaya organisasi (*organizational culture*), keterlibatan kerja (*job involmment*), dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh penempatan kerja (*work placement*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh budaya organisasi (*organizational culture*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh keterliabatan kerja (*job satisfaction*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh penempatan kerja (*work placement*), budaya organisasi (*organizational culture*), keterlibatan kerja (*job involvement*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada perbedaan Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) dan Keterlibatan Kerja (*job involvement*) antara pegawai laki-laki dan perempuan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang ?
7. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar Penempatan Kerja (*work placement*), Budaya Organisasi (*organizational culture*), dan Keterlibatan Kerja (*job involvement*) mempengaruhi Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang ?

1.5 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmu di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang berminat meneliti permasalahan yang terkait dengan penelitian ini.

2. Secara Praktis

Diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain :

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai.

b. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi instansi dan pihak-pihak yang berkepentingan di dalam instansi dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan tentang penempatan kerja (*work placement*), budaya organisasi (*organizational culture*), dan keterlibatan kerja (*job involvment*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) pegawai.

c. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya.

3. Manfaat Kebijakan

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi Badan Kesatuan Kota Pangkalpinang sebagai bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan masalah-maslaah peningkatan kepuasan kerja pegawai pada masa yang akan datang.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bagian ini berisi tentang landasan teori dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan Pengaruh Penempatan Kerja, Budaya Organisasi (*organizational culture*), dan Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*) terhadap Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) Pegawai serta bagian ini membahas mengenai kerangka pemikirn penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat tentang deskripsi objek penelitian, analisis data yang digunakan dlam penelitian, dan interpretasi hasil penelitian yang dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan yang merupakan jawaban dari rumusan masalah yang telah dijelaskan. Selain itu juga berisi saran dan keterbatasan penelitian.

DAFTAR PUSAKA

LAMPIRAN

