

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi suatu perusahaan ataupun organisasi karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan ataupun organisasi seperti modal dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Hal ini didukung pendapat Hasibuan yang dikutip oleh Badriyah menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut.<sup>2</sup> Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan sumber yang ada di muka bumi. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam firman Allah SWT, Q.S Al-Baqarah, ayat 30 sebagai berikut:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi".*

---

<sup>2</sup> Nurul Badriyah, *Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Syariah Cabang Kediri*, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2014), hal. 1

*Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".<sup>3</sup>*

Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital. Oleh sebab itu penempatan kerja yang benar juga sangat penting sehingga sumber daya manusia yang ada mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.

Menurut Mangkuprawira penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang pegawai pada sebuah pekerjaan baru.<sup>4</sup> Sehingga penempatan pegawai merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang pegawai ditempatkan pada posisi tertentu yang ada di dalam perusahaan atau organisasi. Penempatan pegawai yang tepat merupakan salah satu kunci untuk mengoptimalkan kinerja pegawai itu sendiri. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam firman Allah SWT, Q.S An-Nissa', ayat 58 sebagai berikut:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ  
إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾

Artinya: *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya*

<sup>3</sup> Adlany, et. all., *Al Quran Terjemah...*, hal. 8-9

<sup>4</sup> Tb. Sjafrri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jakarta Selatan: Ghalia Indonesia, 2003), hal. 166

*Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.*<sup>5</sup>

Jadi dalam penempatan seorang pegawai juga harus dilihat dari kemampuan dan keahlian seorang pegawai tersebut, sehingga apabila seorang pegawai ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki akan lebih cepat dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya. Sebagaimana yang dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung dalam menempatkan para pegawainya sesuai dengan keahlian di bidang masing-masing yang ditunjukkan dengan table penempatan pegawai sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Penempatan Pegawai Unit Pelaksana Teknis**  
**Pelatihan Kerja Tulungagung**

| No.           | Posisi Jabatan                           | Jumlah Pegawai |
|---------------|--|----------------|
| 1.            | Ka. UPT Pelatihan Kerja Tulungagung      | 1              |
| 2.            | Ka. Sub. Bag. Tata Usaha                 | 1              |
| 3.            | Kasi Pengembangan dan Pemasaran          | 1              |
| 4.            | Kasi pelatihan dan sertifikasi           | 1              |
| 5.            | Instruktur                               | 19             |
| 6.            | Staf Penyusun Bahan Evaluasi dan Laporan | 1              |
| 7.            | Staf Pengelola Kepegawaian               | 1              |
| 8.            | Staf Pengelola Barang Inventaris         | 1              |
| 9.            | Bendahara Pengeluaran Pembantu           | 1              |
| 10.           | Bendahara Penerimaan Pembantu            | 1              |
| 11.           | Staf Penyusun Pengembangan dan Pemasaran | 1              |
| 12.           | Staf Pengadministrasi Umum               | 2              |
| 13.           | Staf Pengadministrasi Teknis             | 5              |
| 14.           | Staf Petugas Keamanan                    | 1              |
| 15.           | Staf Pengembangan & Pemasaran            | 2              |
| 16.           | Staf Tata Usaha                          | 9              |
| Total Pegawai |  | 48             |

Sumber: Unit Pelaksana Teksis Pelatihan Kerja Tulungagung Tahun 2018

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung memiliki total keseluruhan pegawai sebanyak 48 pegawai dan

<sup>5</sup> Adlany, et. all., *Al Quran Terjemah...*, hal. 158

menempati posisi atau jabatan masing-masing seperti yang tertera dalam tabel 1.1 tersebut, namun diduga dalam penempatan kerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung belum memiliki standar operasional prosedur yang tertulis guna menempatkan pegawai baru maupun pegawai lama yang akan ditugaskan kembali untuk menempati posisi atau jabatan dengan pekerjaan barunya.

Sehubungan dengan hal tersebut untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi hendaknya pimpinan organisasi memberikan perhatian yang lebih terhadap para pegawainya, dan salah satu caranya adalah dengan memberikan kompensasi terhadap pegawai, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia, di samping pertimbangan tersebut, kompensasi juga merupakan salah satu aspek yang berarti karena dengan adanya kompensasi akan memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Hal ini didukung pendapat Wayne yang dikutip oleh Mangkuprawira menjelaskan bahwa kompensasi meliputi pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pegawai dan insentif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.<sup>6</sup> Jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi adalah hal yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi, karena kompensasi memberikan dampak yang positif antara

---

<sup>6</sup> Mangkuprawira, *Manajemen Sumber...*, hal. 196

pegawai dan organisasi. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam firman Allah SWT, Q.S Al-Ahqaf, ayat 19 sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا<sup>ص</sup> وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*<sup>7</sup>

Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para pegawai. Karena kinerja pegawai merupakan suatu hal yang penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif, maka organisasi tersebut akan lebih mudah untuk mempertahankan dan memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya sehingga produktivitas juga semakin meningkat.

Sealur dengan hal tersebut Tulungagung sebagai salah satu daerah yang memiliki banyak potensi sumber daya alam ternyata juga diiringi dengan banyaknya potensi di bidang pengembangan sumber daya manusia, mulai dari perguruan tinggi dan juga balai pelatihan, sehubungan dengan hal tersebut salah satu balai pelatihan yang berada Di Tulungagung adalah Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung.

Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung sebagai salah satu balai pelatihan memiliki citra yang baik di wilayah Tulungagung, hal tersebut tidak serta merta terjadi secara instan. Tentunya Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung juga didukung dengan manajemen sumber daya manusia yang baik. Mengingat sangat pentingnya manajemen sumber daya

---

<sup>7</sup> Adlany, et. all., *Al Quran Terjemah...*, hal. 1009

manusia terutama dalam hal kesesuaian penempatan kerja pegawai dan pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai. Diharapkan dengan adanya kesesuaian penempatan kerja pegawai dan pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai akan berdampak pada perkembangan suatu organisasi atau perusahaan yang lebih baik dan lebih berkualitas.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) yang berjudul: “Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Pegawai dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Penelitian Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Pegawai dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung, penentuan tema dan lokasi penelitian di dasarkan pada:

Penempatan kerja pegawai: dalam hal ini peneliti akan melihat tentang penempatan untuk pegawai lama yang akan ditempatkan pada posisi atau jabatan barunya karena melihat fenomena banyaknya posisi atau jabatan yang akan segera kosong disebabkan pegawai yang sudah menginjak masa pensiun.

Pemberian kompensasi: dalam hal ini peneliti akan melihat kompensasi yang diberikan kepada pegawai sudahkah sesuai dengan apa yang semestinya.

Kinerja pegawai: dalam hal ini peneliti akan melihat seberapa besar pengaruh kesesuaian penempatan kerja pegawai dan pemberian kompensasi

terhadap kinerja pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung.

### **C. Rumusan Masalah**

1. Apakah kesesuaian penempatan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung?
2. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung?
3. Apakah kesesuaian penempatan kerja pegawai dan pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung?

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji adanya pengaruh kesesuaian penempatan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung.
2. Untuk menguji adanya pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung.
3. Untuk menguji adanya pengaruh kesesuaian penempatan kerja pegawai dan pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung.

### **E. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau nilai guna, baik manfaat dalam bidang teoritis

maupun bidang praktis. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan sesuai dengan fenomena yang diangkat adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Diharapkan dapat bermanfaat bagi penambahan khazanah ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh penempatan kerja pegawai dan pemberian kompensasi.

2. Secara Praktis

a. Bagi Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung

Temuan ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan untuk membuat kebijakan-kebijakan selanjutnya dalam menghadapi masalah penempatan kerja pegawai dan pemberian kompensasi khususnya Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung.

b. Bagi Institute Agama Islam Negeri Tulungagung

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pertimbangan atau referensi dalam karya-karya ilmiah bagi seluruh civitas akademik Di Institute Agama Islam Negeri Tulungagung ataupun pihak lain yang membutuhkan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi ketika akan melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang.



## **F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian**

### **1. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup pada penelitian ini berfokus pada variabel independen/bebas (X) dan variabel dependen/terikat (Y). variabel bebas dalam penelitian ini adalah Penempatan Kerja Pegawai (X1) dan Pemberian Kompensasi (X2) dan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y).

### **2. Keterbatasan Penelitian**

Untuk menghindari terlalu meluasnya masalah yang dibahas, maka penulis memberikan pembatasan masalah. Dalam hal ini, penulis membatasi masalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini berfokus pada pengaruh kesesuaian penempatan kerja pegawai dan pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung.
- b. Objek penelitian ini terfokus pada pegawai yang berada Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung.

## **G. Penegasan Istilah**

### **1. Definisi Konseptual**

Untuk memperjelas dan menghindari adanya kesalahan dalam penafsiran istilah, maka peneliti menjelaskan istilah-istilah yang penting dalam judul ini, adapun istilah yang berkaitan adalah sebagai berikut:

- a. Penempatan, Menurut Veithzal yang dikutip oleh Sunaryo menjelaskan bahwa penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seseorang karyawan kepada pekerjaan barunya.<sup>8</sup>
- b. Kompensasi, Menurut Sastrohadiwiryono yang dikutip oleh Kasenda menjelaskan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.<sup>9</sup>
- c. Kinerja, Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Muaja, et. all., menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.<sup>10</sup>

## 2. Definisi Operasional

Secara operasional “Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Pegawai dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung” adalah sebuah penelitian yang

---

<sup>8</sup> Sunaryo, *Pengaruh Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN III Medan*, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Jurnal Tidak Diterbitkan, Vol. 17, No. 01, April 2016, hal. 92

<sup>9</sup> Ririvega Kasenda, *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*, Jurnal EMBA, Jurnal Tidak Diterbitkan, Vol. 1, No. 3, Juni 2013, hal. 854

<sup>10</sup> Karina Octavia Muaja, et. all., *Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado*, Jurnal EMBA, Jurnal Tidak Diterbitkan, Vol. 5, No. 2, Juni 2017, hal. 2213

membahas tentang hubungan secara sistematis antara penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja.

## **H. Sistematika Pembahasan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pendahuluan berisi mengenai alasan dan gambaran peneliti mengambil tema tersebut, serta menjadi acuan awal proses penelitian, di dalamnya diuraikan keterkaitan antara latar belakang berupa kesesuaian penempatan kerja, pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai. Bab ini nantinya terdiri dari delapan sub bab, yaitu latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, definisi operasional dan sistematika pembahasan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang landasan teori yang merupakan pemikiran pemikiran dari ahli yang berkaitan dengan judul penelitian sebagai dasar asumsi yang digunakan serta arah pembahasan pada bab selanjutnya. Dalam penelitian ini juga diuraikan kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, serta hipotesis penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan sebagai acuan dalam rangka mencapai hasil penelitian secara maksimal, yang terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel

penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan analisis data.

#### BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang paparan mengenai gambaran umum objek penelitian yaitu Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung. Selain itu juga paparan data (temuan) penelitian yang disajikan dalam sebuah pernyataan-pernyataan dan hasil analisis data. Paparan tersebut diperoleh dari jawaban hasil kuesioner.

#### BAB V PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang paparan mengenai deskripsi responden Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung. Menjelaskan temuan-temuan penelitian terkait dengan kesesuaian penempatan kerja pegawai, pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung yang telah dilakukan penelitian dengan mencocokkan dengan teori-teori dan hasil penelitian, serta menjelaskan isi dari hasil penelitian mengenai kesesuaian penempatan kerja pegawai, pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai.

#### BAB VI PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang merupakan jawaban atas pokok permasalahan yang penulis ajukan dan saran-saran dari hasil analisis data pada bab-bab sebelumnya yang dapat dijadikan masukan bagi berbagai pihak yang berkepentingan.