

HUBUNGAN PENEMPATAN DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PASAMAN BARAT

Khairo Fauzia Rahma *¹

Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang
khairofauziarahma@gmail.com

Nellitawati

Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang
Nellitawati@fip.unp.ac.id

Syahril

Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang
syahril@fip.unp.ac.id

Lusi Susanti

Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang
lusy_mp@yahoo.com

Abstract

The background of this research is based on observations and discussions between the author and the author's employees at the West Pasaman district education office which shows low employee satisfaction. The main aim of the research is to obtain information regarding placement and job satisfaction of employees at the West Pasaman Regency Education Office, as well as assessing the significance of the relationship between employee placement and employee job satisfaction. This research uses a correlational approach to investigate the relationship between variables. The population studied involved 70 employees, with 39 of them selected as samples using proportional stratified random sampling techniques based on the Cochran formula. The instrument used is a questionnaire with a Likert scale which has been tested for validity and reliability. The main findings include: 1) Employee Job Satisfaction at the West Pasaman Regency Education Office was rated high with a score of 4.13. 2) Employee placement at the West Pasaman Regency Education Service was rated as appropriate with a score of 3.89. 3) There is a significant relationship between Employee Job Satisfaction and Employee Placement in the West Pasaman Regency Education Office with a significance level of 5%, shown by a correlation coefficient of 0.544 and a correlation significance test of 3.941.

Keywords: Relationship; Placement; Employee Job Satisfaction; Correlational Research.

Abstrak

Latar belakang penelitian ini didasarkan pada observasi dan diskusi antara penulis dan penulis pegawai di dinas pendidikan kabupaten pasaman barat yang menunjukkan rendahnya kepuasan pegawai. Tujuan utama penelitian adalah untuk untuk memperoleh informasi mengenai penempatan terhadap kepuasan kerja para pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat tersebut, serta menilai signifikansi hubungan antara penempatan pegawai dan kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional untuk menyelidiki hubungan antar variabel. Populasi yang diteliti melibatkan 70 orang pegawai, dengan 39 orang di antaranya dipilih

¹ Korespondensi Penulis

sebagai sampel dengan memakai teknik proporsional *stratified random sampling* berdasarkan rumus Cochran. Instrumen yang dipergunakan yakni angket dengan skala Likert yang sudah di uji validitas serta reliabilitas. Temuan utama meliputi: 1) Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat dinilai tinggi dengan skor 4,13. 2) Penempatan Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat mendapat dinilai tepat dengan skor 3,89. 3) Terdapatnya keberartian hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja Pegawai serta Penempatan Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat tingkat signifikansi 5%, ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,544 dan uji keberartian korelasi sebesar 3,941.

Kata Kunci: Hubungan, Penempatan; Kepuasan Kerja Pegawai: Penelitian Korelasional.

Pendahuluan

Organisasi merupakan sekelompok orang-orang yang berada dalam suatu wadah yang terdiri dari dua orang atau lebih untuk melakukan kerjasama agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disamping itu organisasi juga berarti pengelompokan tugas, wewenang dan tanggung jawab sedemikian rupa yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan untuk mendapat tujuan yang ditentukan.

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.

Menurut (Rivai dalam Irma & Yusuf, 2020) bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Berdasarkan observasi penulis sendiri dan pembicaraan penulis dengan beberapa orang pegawai pada bulan februari 2024 lalu, diduga masih rendahnya kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut 1) Masih adanya sebagian pegawai yang kurang betah berada dikantor. Hal ini terlihat adanya pegawai yang pergi keluar saat jam kerja untuk urusan pribadi tanpa meminta izin kepada pimpinan, tentu hal ini melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh kantor yaitu kurangnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja dan membuat pekerjaan menjadi tidak maksimal dan tertunda 2) Terdapat beberapa orang pegawai yang mengeluh, dan kurang senang dalam melaksanakan pekerjaannya karena pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai keahliannya. 3) Masih ada

pegawai yang kurang interaksi antar pegawai. Hal ini terlihat ketika ada pekerjaan yang harus dikerjakan secara bersama, pegawai lain lebih memilih mengerjakannya secara sendiri – sendiri, selain itu hal ini juga disebabkan dari kurangnya kepedulian antara pegawai yang tidak saling mendukung dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. 4) Terdapat beberapa pegawai merasa belum puas disebabkan atasan langsung tidak memberikan saksi (*punishment*) terhadap pegawai yang bermasalah dan sebaliknya belum memberikan penghargaan (*reward*) kepada pegawai yang berprestasi. 5) Masih terdapat beberapa pegawai yang mengeluh saat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. 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 dikemukakan (Akilah, 2017) manajemen sumber daya manusia merupakan salah faktor yang mempengaruhi yang muncul dari harmonisasi kriteria dan persyaratan bagi seluruh pegawai, dari penggunaan tes psikologi dalam proses seleksi staf, pada hakikatnya mengambarkan penempatan pegawai yang tepat, jika penempatan dilakukan dengan baik maka akan menghasilkan kepuasan yang baik bagi pegawai maupun organisasi.

Kemudia (Peronika, 2019) 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. 1) Masih adanya pegawai yang penempatannya tidak sesuai dengan pengalaman kerja pegawai sebelumnya. 2) Masih terdapat pegawai yang penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. 3) Masih adanya pegawai yang kurang atau sama sekali tidak mengetahui tentang organisasi tentang organisasi tempat ia bekerja. 4) Masih terdapat pegawai yang kurang berminat dengan pekerjaan yang di berikan kepadanya.

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 (Robbins dan Judge dalam Yeni Setiani, 2023) berpendapat bahwa “Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut”. 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 dijalannya. Sejalan dengan itu (Hornby dalam Yulizar, 2020) 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) Perasaan Senang dalam bekerja, (2) Tidak mengeluh dalam bekerja, (3) Kondisi kerja yang mendukung, (4) Mitra kerja yang mendukung. Hasibuan dalam Yulizar, 2020) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi adalah 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 terdorong menampilkan kinerja yang memuaskan. Adapun faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai menurut (Mangkunegara dalam Noviana, 2023), 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) Latar Belakang Pendidikan Pegawai, 2) Pengetahuan Kerja Pegawai, 3) Pengalaman Kerja Pegawai, 4) Minat Kerja Pegawai. Untuk Lebih Jelasnya, Maka Indikator Penempatan Pegawai Akan Diuraikan Sebagai Berikut 1) Latar Belakang Pendidikan Pegawai, 2) Pengetahuan Kerja Pegawai, 3) Pengalaman Kerja Pegawai, 4) Minat Kerja Pegawai.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini yakni korelasional yang tujuannya guna mengeksplorasi hubungan antara Penempatan Pegawai dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat. Studi ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat dalam rentang waktu 1 April hingga 30 April 2024. Populasi penelitian ini yakni 70 orang pegawai. Sampel yakni 39 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan yakni teknik *proposional stratified random sampling*. Sampel dihitung dengan rumus Cochran. Intrumen pengumpulan data penelitian ini dengan penggunaan angket berbentuk tertutup. Struktur angket variabel kepuasan kerja pegawai (Y) terdiri dari pilihan jawaban Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD), Jarang (JR), serta Tidak Pernah (TP). Tahapan penelitian dimulai dengan pembuatan kisi-kisi angket, yang melibatkan bimbingan dari dosen pembimbing untuk menyusun pernyataan setiap indikator. Sedangkan

variabel penempatan pegawai (X) Uji coba angket dilakukan dengan melibatkan 10 pegawai yang berada di luar sampel penelitian. Hasil penujian angket kemudian dievaluasi atau dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS 29 untuk menilai validitas serta reliabilitasnya.

Setelah melalui proses uji coba dan analisis, angket kemudian didistribusikan kepada responden, dan data yang terkumpul dianalisis dengan menghitung rata-rata jawaban responden menggunakan rumus mean. Hasil penelitian selanjutnya diolah untuk menentukan tingkatan capaian dengan menggunakan klasifikasi dan skala kategori penelitian.

Hasil

Temuan dari penelitian tentang keterkaitan antara kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat menunjukkan hasil yang tinggi dan tepat. Dengan taraf signifikansi sebesar 5%, ditemukan koefisien korelasi sebesar 0,544 dan uji keberartian korelasi sebesar 3,941. Hasil ini menandakan terdapatnya hubungan yang erat antara penempatan pegawai dengan kepuasan kerja pegawai tersebut.

Tabel 10. Tingkat Capaian Per Indikator Penempatan Pegawai

Variabel	Indikator	Jumlah Butir Item	Total Skor Ideal	Rata-rata Skor	Kategori
Penempatan Pegawai	Latar belakang pendidikan	10	50	3,50	Cukup Tepat
	Pengetahuan kerja	7	35	4,10	Tepat
	Pengalaman kerja	7	35	4,07	Tepat
	Minat kerja	8	40	4,06	Tepat
Total Skor Rata-Rata		32	160	3,90	Tepat

Data mengenai variabel penempatan pegawai diproses dengan perbandingan nilai rata-rata, kemudian hasilnya dikalikan dengan skor tertinggi yang dikalikan dengan 5, yaitu 28,72 dibagi 160 dikali 5, maka diperoleh skor 3,90. Berdasarkan hasil yang diperoleh, variabel penempatan pegawai dapat diklasifikasikan tepat. Oleh karena itu, ditemukan bahwa indikator yang latar belakang pendidikan berada di kategori cukup tepat dengan skor rata-rata mencapai 3,50, indikator yang berkaitan dengan pengetahuan masuk dalam tepat dengan tingkat pencapaian skor 4,10, sementara indikator yang berhubungan dengan pengalaman kerja dinilai tepat dengan tingkat pencapaian skor 4,07, dan indikator yang menyangkut minat kerja dinilai tepat dengan tingkat pencapaian skor 4,06.

Tabel. Tingkat Capaian Per Indikator Kepuasan Kerja Pegawai

Variabel	Indikator	Jumlah Butir Item	Total Skor Ideal	Rata-rata Skor	Kategori
Kepuasan Kerja	Perasaan Senang dalam bekerja	10	50	4,19	Tinggi
	Tidak mengeluh dalam bekerja	9	45	4,00	Tinggi
	Kondisi kerja yang mendukung	7	35	4,18	Tinggi
	Mitra kerja yang mendukung	12	60	4,15	Tinggi
Total Skor Rata-Rata		38	190	4,13	Tinggi

Data mengenai variabel kepuasan kerja pegawai diproses dengan membandingkan nilai rata-rata, kemudian hasilnya dikalikan dengan skor tertinggi yang dikalikan dengan 5, yaitu 41,95, kemudian dibagi oleh 190 yang dikalikan 5. Hasil perhitungan tersebut menghasilkan skor sebesar 4,13. Dengan memperoleh skor ini, dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja guru masuk dalam kategori "tinggi" berdasarkan standar nilai ideal. Oleh karena itu, bisa disimpulkan indikator senang dalam bekerja bekerja pada kategori tinggi dengan skor pencapaian 4,19, indikator tidak mengeluh dalam bekerja pada kategori tinggi dengan skor pencapaian 4,00, indikator mitra kerja yang mendukung pada kategori tinggi dengan skor pencapaian 4,15 dan indikator kondisi kerja yang mendukung pada kategori tinggi dengan skor pencapaian 4,18. Berdasarkan sub-indikator, dapat disimpulkan bahwa semua sub-indikator sudah mencapai tingkat kategori yang tinggi.

Setelah penulis menghimpun data melalui penyebaran kuesioner kepada guru di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat sebagai responden, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data, yang menghasilkan temuan (Robbins & Luthans dalam Setiani, 2023) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Sedangkan menurut (Robbins dan Judge dalam Yeni Setiani, 2023) berpendapat bahwa "Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut".

Pembahasan

Setelah penulis melakukan penelitian didapatkan skor penempatan pegawai yaitu 3,89 dengan hasil dan kategori tepat. Penempatan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat sudah terlaksana dengan baik oleh karenanya Penempatan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat harus lebih meningkatkan lagi penempatannya terutama pada indikator latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan pengetahuan kerja. Selanjutnya untuk kepuasan kerja pegawai yaitu 4,13 berada pada kategori tinggi, dengan hasil demikian terlihat bahwa kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman telah berjalan dengan baik dan sesuai harapan tetapi meskipun hasilnya sudah tinggi pegawai juga masih harus tetap meningkatkan kepuasan kerjanya baik dari indikator perasaan senang dalam bekerja, tidak mengeluh dalam bekerja, kondisi kerja yang mendukung , mitra kerja yang mendukung mengeluh untuk pencapaian tujuan Pendidikan yang lebih baik.

Dari hasil analisis korelasi variabel, ditemukan bahwa terdapat hubungan antara Hubungan Penempatan Pegawai dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat penempatan pegawai dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Artinya, makin kepuasan kerja pegawai, maka akan bertambah tinggi juga kepuasan kerja pegawai, begitupun sebaliknya. Konsep ini sependapat dengan Sebagaimana pendapat (Kusuma, I. P. S. W., & Ardiana, K. dalam Purba, 2020) mengatakan semakin baik penempatan yang dilakukan oleh perusahaan, maka semakin puas karyawan dalam bekerja, sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan yang semakin baik

Simpulan

Dari hasil pengujian hipotesis dan temuan penelitian tentang Penempatan pegawai dengan kepuasan kerja di dinas pendidikan kabupaten pasaman, bisa menguraikan aspek-aspek atau indikator pada penempatan pegawai kategori tepat , latar belakang pendidikan kategori cukup tepat, indikator pengetahuan kerja dengan kategori tepat, indikator pengalaman kerja dengan kategori tepat dan indikator minat kerja dengan kategori tepat. Pada variabel kepuasan kerja indikator perasaan senang dalam bekerja, tidak mengeluh dalam bekerja, kondisi kerja yang mendukung, mitra kerja yang mendukung sudah berada pada kategori tinggi tinggi.

Saran yang penulis berikan untuk penelitian ini yaitu Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman 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.Pegawai diharapkan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja sesuai dengan kemampuan dan tanpa rasa terbebani baik secara mandiri maupun dengan dibantu pimpinan melalui meningkatkan perasaan senang dalam bekerja, tidak

mengeluh dalam bekerja, kondisi kerja yang mendukung, dan mitra kerja yang mendukung dalam seluruh aktivitas di kantor. Bagi peneliti selanjutnya yang penelitiannya berkaitan dengan penempatan pegawai dan kepuasan kerja pegawai agar dapat melakukan penelitian dengan indikator yang berbeda yang ditinjau dari aspek lainnya.

Daftar Rujukan

- Akilah, F. (2017). "Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia di Bidang Pendidikan. In *Jurnal Kependidikan: Vol. Vol. 11 No* (Issue 4).
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.
- Robbins, Stephen P. (2003). *PeriZaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, P, Sondang. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Yulizar, B. (2020). Hubungan Penempatan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 92-99.