

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia yang berkualitas pada era globalisasi saat ini sangat penting dan dibutuhkan dalam suatu instansi atau perusahaan yang akan berkompetisi, guna merebut posisi unggul dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam menghadapi arus globalisasi tersebut, bisa dicapai apabila perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang memungkinkan sumber daya manusianya dapat bekerja dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi yang di inginkan. Dalam menjalankan aktivitasnya, organisasi membutuhkan berbagai sumber daya seperti manusia, material dan mesin. Jadi, walaupun suatu organisasi memiliki berbagai peralatan yang modern dengan teknologi yang tinggi, tetapi tanpa sumber daya manusianya organisasi tidak akan berfungsi, karena manusia sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Suatu organisasi yang memiliki sumber daya, tidak akan memberikan hasil yang optimal jika tidak didukung oleh sumber daya manusianya yang mempunyai kinerja maksimal. Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu instansi atau perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja agar dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bisa memberikan manfaat bagi masyarakat.

Navigasi sebagai suatu sistem transportasi laut yang harus memenuhi kriteria sebagai pendukung kegiatan industri dan jasa lainnya, juga sebagai suatu simpul yang melayani wilayah nasional, regional dan internasional. Oleh karena

itu navigasi sebagai salah satu penunjang keselamatan pelayaran. Strategis dan penting sehingga secara dominan dapat mendukung keberlangsungan ekonomi nasional. Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Tanjungpinang merupakan salah satu wujud pelayanan pemerintah dalam menunjang keselamatan pelayaran di provinsi Kepulauan Riau bagi kapal-kapal domestik, regional dan internasional. Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Tanjungpinang adalah salah satu Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Direktorat Jendral Perhubungan Laut untuk kepentingan keselamatan pelayaran, Dimana sebagai suatu organisasi atau instansi, Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Tanjungpinang secara sadar mengkoordinasikan suatu kesatuan sosial dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, serta bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan.

Dikarenakan Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Tanjungpinang bertugas sebagai penunjang keselamatan pelayaran, maka ketersediaan sumber daya manusia yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai di dalam instansi. Semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin meningkat kualitas SDM yang dapat di capai instansi. Kualitas dan kuantitas kerja pegawai di ukur dari seberapa banyak kontribusi pegawai terhadap instansi tersebut. Kinerja pegawai kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Tanjungpinang tidak terjadi penurunan atau kenaikan dalam bekerja serta memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang sangat baik, dibuktikan dengan adanya sertifikat-sertifikat dan penghargaan yang telah diterima. Penghargaan dan sertifikat yang diterima yaitu sertifikat kearsipan terbaik, penghargaan SPIP serta mendapat kepercayaan dari Dirjen, yang mana kepercayaan ini di berikan sebagai pilot projek untuk seluruh Distrik

Navigasi yang mengarah ke BLU yang akan dilakukan audit eksternal untuk internasional ISO tentang sertifikat keandalan manajemen perkantoran. Dalam menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001:2015 Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Tanjung Pinang dibutuhkan kerjasama yang baik dari seluruh pegawai guna menghasilkan kinerja yang diharapkan, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat rencana manajemen perubahan untuk menghasilkan kemajuan organisasi;
2. Melakukan koordinasi ke kantor pusat Kementerian Perhubungan;
3. Membangun sistem organisasi yang baik, dengan menghasilkan Standar Operasional Prosedur (SOP), serta mengembangkan pola pikir / *mind set* pegawai untuk meningkatkan kinerja organisasi.
4. Melakukan analisi resiko sesuai dengan pelaksanaan teknis di lapangan;
5. Memanfaatkan tenaga ahli Eksternal (*Consultant*);
6. Menerapkan sistem tata laksana organisasi yang baik;
7. Memberikan pemahaman kepada seluruh pegawai tentang Audit Internal guna kelancaran pelaksanaan pengawasan dan evaluasi kinerja pegawai.

Navigasi yang sudah memiliki kinerja yang berkualitas, memiliki standart yang baik, memiliki acuan sistem organisasi yang bagus, tetapi masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Dimana dari pelanggaran disiplin tersebut dilakukan pemanggilan dan disidang kepada pegawai yang melanggar disiplin. Hasilnya pegawai tersebut diberikan sanksi yaitu berupa pemotongan turkin dan pegawai tersebut diminta membuat surat pernyataan untuk tidak

mengulangi kesalahan yang sama. Akan tetapi di bulan berikutnya pegawai tersebut masih melakukan kesalahan yang sama, maka turkin pegawai tersebut di nol kan tidak menerima rupiah sebagai konsekuensi hukuman disiplin ringan. Terkait dengan kepuasan kerja, pasti adanya ketidakpuasan pegawai yang paling tidak adalah orang-orang yang memiliki masalah. Karena akan terjadi ketidakpuasan dari yang bersangkutan.

Penempatan kerja Berdasarkan dengan analisis jabatan dan analisis beban kerja Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Tanjungpinang dari situ dapat dilihat terkait sebuah kebutuhan organisasi disetiap unit instalasi struktural yang ada. Sudah tertera dalam PM 101 tahun 2011 Tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Dan Evaluasi Jabatan Di Lingkungan Kementerian Perhubungan. Stres kerja di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Tanjungpinang Untuk lingkungan manajemen aparatur sipil negara sudah diatur terkait jam kerja,dan lain-lain ada di PM 90 Tahun 2014 tentang hari dan jam kerja di lingkungan kementerian perhubungan. Serta beban kerja tentang peta jabatan tertuang dalam PM 73 Tahun 2017. Komitmen Organisasi Yang Ada Di Kantor Ditrik Navigasi Tipe A Kelas I Tanjungpinang. Terdapat Fenomena positif : Sudah ada integritas,disnav tidak pernah sekalipun ada kasus korupsi,tetapi untuk di lingkungan kemenhub melalui berita-berita nasional khususnya di gedung kementerian perhubungan pernah Adanya Kasus pemeriksaan oleh kpk. Fenomena Nasional : Jika memang sudah ada standart dan sistem yang sudah dibuat oleh menteri perhubungan tentu pemberlakuannya secara nasional, tetapi masih adanya pemberitaan tentang penemuan kasus pemeriksaan OTT karena tertangkap korupsi. Terdapat beberapa

hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa adanya pendapat mengenai faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai. Yang pertama mengenai variabel penempatan kerja. Menurut Iskandar (2020) dan Prasetyo (2019) menyatakan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pada variabel stres kerja, penelitian yang dilakukan oleh Widayati (2022) menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Ramadhenty (2019) menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja PNS. Beberapa pendapat dari hasil penelitian variabel komitmen organisasi. Astuti (2022) menunjukkan bahwa komitmen baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Frimayasa dan Suparman (2020) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Frisian Flag. Menurut Fajri, Adinda dan Suworo (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Indonesia Applicad.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang mendalam mengenai kinerja dan kepuasan kerja pegawai beserta faktor yang mempengaruhinya pada kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Tanjungpinang. Oleh karena itu penulis mengambil judul **“Penempatan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Tanjungpinang”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian diatas, maka dapat peneliti identifikasi beberapa permasalahan antara lain :

1. Adanya pelanggaran disiplin pegawai yang mengakibatkan mangkraknya kinerja pegawai kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Tanjungpinang
2. Tingginya stres kerja yang terjadi membuat menurunnya hasil kerja pegawai.

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya sebagai berikut :

1. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ?
4. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ?
5. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
6. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
8. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
9. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
10. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

11. Apakah penempatan kerja, stress kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

#### **1.4 Pembatasan Masalah**

Seperti yang telah dijelaskan diatas, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini dengan memfokuskan pada pengaruh Penempatan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas 1 Tanjungpinang.

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan sasaran yang ingin dicapai penulis dalam sebuah penelitian. Sesuai dengan rumusan masalah tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.
4. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.
6. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

8. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening
9. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
10. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
11. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, stress kerja, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan dapat memiliki manfaat sebagai berikut:

1. **Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan serta dapat membantu memberikan informasi terhadap penelitian yang sejenis oleh penelitian lain.

2. **Bagi Instansi**

Dapat digunakan sebagai referensi dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk melakukan peningkatan Kinerja Pegawainya.

3. **Bagi Mahasiswa**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan teori mengenai kepuasan kerja.

## 1.7 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan dari penelitian ini terdiri dari beberapa bab yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pendahuluan menjelaskan tentang latar belakang, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II: KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

Bab ini menjelaskan tentang hal-hal yang mendasari penelitian ini yang terdiri dari teori-teori ilmu pengetahuan yang ada hubungannya dengan permasalahan penelitian ini, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis, serta hipotesis penelitian yang akan memberikan gambaran yang akan diteliti.

### **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang objek dan ruang lingkup penelitian, metode penelitian, operasional variabel penelitian, metode pengumpulan data, teknik penentuan populasi dan sampel serta metode analisis.

### **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang gambaran umum dari subjek penelitian, deskripsi data, analisis data, hasil penelitian dan pembahasan.

**BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran dari seluruh uraian dan analisa bab sebelumnya.

