

**PENGARUH PENEMPATAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR BADAN KEUANGAN DAERAH  
(BKD) KABUPATEN SIAK**

*(THE EFFECT OF PLACEMENT AND ENVIRONMENT ON  
JOB SATISFACTION IN THE SIAK FINANCIAL OFFICE)*

**SKRIPSI**

Oleh

**MALDINI PASYAH**  
**1661201081**

**JURUSAN : MANAJEMEN**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS LANCANG KUNING  
PEKANBARU  
2020**

**PENGARUH PENEMPATAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR BADAN KEUANGAN DAERAH  
(BKD) KABUPATEN SIAK**

*(THE EFFECT OF PLACEMENT AND ENVIRONMENT ON  
JOB SATISFACTION IN THE SIAK FINANCIAL OFFICE)*

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk  
Mengikuti Ujian Oral Comprehensive Sarjana  
Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Universitas  
Lancang Kuning

Oleh

**MALDINI PASYAH**  
**1661201081**

**JURUSAN : MANAJEMEN**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS LANCANG KUNING  
PEKANBARU**

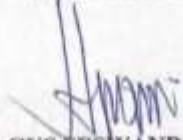
**2020**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MALDINI PASYAH  
NIM : 1661201081  
FAKULTAS : EKONOMI  
JURUSAN : MANAJEMEN  
JUDUL : PENGARUH PENEMPATAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
BADAN KEUANGAN DAERAH (BKD) KABUPATEN SIAK

DI SETUJUI

PEMBIMBING I



Dr. H. AGUS SESWANDI, SE., M.Si  
NIDN : 1027086301

PEMBIMBING II



AZNURIYANDI, SE., M.Si  
NIDN : 1021088602

DEKAN



Dr. ARIZAL N. SE., MM  
NIDN : 1023046301

KETUA JURUSAN



Dr. FATKHURRAHMAN, SE., M.Si  
NIDN : 1020017801

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MALDINI PASYAH  
NIM : 1661201081  
FAKULTAS : EKONOMI  
JURUSAN : MANAJEMEN  
JUDUL : PENGARUH PENEMPATAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
BADAN KEUANGAN DAERAH (BKD) KABUPATEN SIAK

KETUA JURUSAN

Dr. FATKHURAHMAN, SE., M.Si  
NIDN : 1020017801

SEKRETARIS

AZNURIYANDI, SE., M.Si  
NIDN : 1021088602

ANGGOTA

Dr. H. AGUS SESWANDI, SE., M.Si  
NIDN : 1027086301

AZNURIYANDI, SE., M.Si  
NIDN : 1021088602

SOUVYA FITRIE, SE., MM  
NIDN : 1011107901

MURNAWATI, SE., MM  
NIDN : 1021036101

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PENEMPATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN DAERAH (BKD) KABUPATEN SIAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah adanya pengaruh variabel penempatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada badan keuangan daerah (BKD) Kabupaten Siak. Objek penelitian dalam skripsi ini adalah pegawai yang bekerja pada badan keuangan daerah (BKD) Kabupaten Siak yang berjumlah 96 orang. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel yaitu teknik dengan metode sensus, sensus yaitu penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah sampel sedikit. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel penempatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Digunakan analisis regresi berganda dengan bantuan perangkat aplikasi SPSS. Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan persamaan model regresi berganda berdasarkan uji t diketahui bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel penempatan terhadap kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uji simultan (uji F) variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai R Square yaitu variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 78,3% dipengaruhi oleh variabel penempatan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ). sedangkan sisanya 21,7% dikarenakan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

**Kata Kunci : Penempatan, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya yang menyatakan bahwa :

1. Karya tulis skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 25 Juni 2020

Yang membuat pernyataan

  
**MALDINI PASYAH**  
1661201081

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah S.W.T karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Siak”.

Dalam penulisan skripsi ini penulis masih banyak kekurangan-kekurangan baik pada teknis penulisan materi, mengingat akan kemampuan yang dimiliki penulis masih sangat sedikit. Untuk itu kritik dan saran dari semua pihak yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan isi dari skripsi ini dimasa yang akan datang.

Untuk penyusunan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang penulis hadapi. Namun penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan materi ini tidak lain berkat bantuan, dorongan dan bimbingan. Sehingga kendala-kendala yang penulis hadapi teratasi. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Arizal N, SE.MM. selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.
2. Bapak Dr. Fatkhurahman, SE,. M.Si. Selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.
3. Bapak Dr. H. Agus Seswandi, SE., M.Si. Selaku dosen pembimbing I dan bapak Aznuriyandi, SE,. M.Si. selaku pembimbing II, yang telah meluangkan waktu dan pikirannya dalam membimbing atau memberikan

petunjuk, nasehat dan arahan kepada penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Seluruh dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning yang selama ini telah memberikan bantuan, bimbingan dan masukkan ilmu pengetahuan yang sangat berharga bagi penulis.
5. Orang tua dan saudara-saudara yang selalu memberikan dukungan dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada teman-teman saya Mona Syafriani SE., Khairul Hasbi SE., Ayu Nur, Muynes, Barbose. yang telah memberikan dukungan dan semangat agar saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa yang senasib dan seperjuangan dengan penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan dan masukkan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Semoga materi ini dapat bermanfaat dan menjadi sumbangan pemikiran bagi pihak yang membutuhkan, khususnya bagi penulis sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Aamiin.

Pekanbaru, 22 Juni 2020

Penulis

MALDINI PASYAH  
1661201081



## DAFTAR ISI

Hal

### ABSTRAK

### PERNYATAAN

**KATA PENGANTAR..... i**

**DAFTAR ISI..... iii**

**DAFTAR TABEL..... viii**

**DAFTAR GAMBAR..... x**

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Penelitian ..... 1

1.2 Rumusan Masalah ..... 8

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian..... 9

1.3.1 Tujuan Penelitian ..... 9

1.3.2 Manfaat Penelitian ..... 10

1.4 Sistematika Penulisan..... 10

### **BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

2.1 Telaah Pustaka..... 12

2.1.1 Manajemen..... 12

2.1.1.1 Pengertian Manajemen..... 12

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen..... 13

2.1.2 Sumber Daya Manusia (SDM)..... 14

2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)..... 14

2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia (SDM)..... 16

2.1.3 Penempatan ..... 17

2.1.3.1 Pengertian Penempatan ..... 17

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan..... 18

2.1.3.3 Indikator Penempatan .....	19
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	20
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	20
2.1.4.2 Manfaat Lingkungan Kerja .....	23
2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	24
2.1.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	25
2.1.4.5 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	27
2.1.5 Kepuasan Kerja .....	28
2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	28
2.1.5.2 Indikator Kepuasan Kerja .....	29
2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	31
2.2 Penelitian Terdahulu .....	33
2.3 Kerangka Pemikiran.....	34
2.4 Hipotesis.....	36

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Objek Penelitian .....	37
3.2 Populasi dan Sampel .....	37
3.2.1 Populasi .....	37
3.2.2 Sampel.....	37
3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	37
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	38
3.4.1 Jenis Data .....	38
3.4.2 Sumber Data.....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.6 Identifikasi dan Operasional Variabel.....	39
3.7 Analisa Data.....	42

## **BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN**

4.1 Sejarah Singkat BKD Kabupaten Siak.....	49
4.2 Visi Dan Misi BKD Kabupaten Siak .....	49
4.3 Struktur Organisasi BKD Kabupaten Siak .....	49
4.4 Aktivitas BKD Kabupaten Siak .....	56

## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1 Hasil Penelitian .....	58
5.1.1 Karakteristik Responden .....	58
5.1.1.1 Jenis Kelamin.....	58
5.1.1.2 Tingkat Usia.....	59
5.1.1.3 Tingkat Pendidikan .....	60
5.1.1.4 Status .....	60
5.2 Deskripsi Jawaban Responden .....	61
5.2.1 Variabel Penempatan .....	61
5.1.2.1 Karyawan BKD Siak Memiliki Pendidikan Sesuai Dengan Jabatan .....	61
5.1.2.2 Karyawan BKD Siak Memiliki Pengetahuan Sesuai Dengan Jabatan .....	62
5.1.2.3 Karyawan BKD Siak Memiliki Keterampilan Sesuai Dengan Jabatan .....	62
5.1.2.4 Karyawan BKD Siak Memiliki Pengalaman Sesuai Dengan Jabatan .....	63
5.1.2.5 Rekapitulasi Jawaban Variabel Penempatan .....	65
5.2.2 Variabel Lingkungan Kerja.....	66
5.2.2.1 Fasilitas Kerja Pada BKD Kabupaten Siak Sesuai Kebutuhan .....	67
5.2.2.2 Suasana Kerja Pada BKD Kabupaten Siak Sesuai Kebutuhan .....	68

5.2.2.3 Dukungan Atasan Pada BKD Kabupaten Siak Sesuai Kebutuhan .....	69
5.2.2.4 Peran Bekerja Sama Pada BKD Kabupaten Siak Sesuai Kebutuhan.....	70
5.2.2.5 Kualitas Kepemimpinan Pada BKD Kabupaten Siak Sesuai Kebutuhan .....	71
5.2.2.6 Rekapitulasi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja ...	72
5.2.3 Variabel Kepuasan Kerja .....	73
5.2.3.1 Puas Dengan Kesetiaan yang Dimiliki.....	73
5.2.3.2 Puas Dengan Kemampuan yang Dimiliki .....	74
5.2.3.3 Puas Dengan Kejujuran yang Dimiliki .....	75
5.2.3.4 Puas Dengan Kreativitas yang Dimiliki .....	76
5.2.3.5 Puas Dengan Kepemimpinan yang Ada pada BKD Kabupaten Siak .....	77
5.2.3.6 Puas Dengan Tingkat Gaji yang Diberikan Oleh BKD Kabupaten Siak .....	78
5.2.3.7 Puas Dengan <i>Reward</i> yang Diberikan Oleh BKD Kabupaten Siak .....	79
5.2.3.8 Rekapitulasi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja .....	80
5.3 Uji Kualitas Data.....	81
5.3.1 Uji Validitas Variabel Penempatan.....	81
5.3.1.1 Uji Validitas Variabel Penempatan .....	81
5.3.1.2 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....	82
5.3.1.3 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	83
5.3.2 Uji Reliabelitas.....	84
5.3.3 Uji Regresi Berganda .....	84
5.3.4 Uji Hipotesis.....	86
5.3.4.1 Uji Parsial (Uji t) .....	86
5.3.4.2 Uji Simultan (Uji F) .....	87
5.3.4.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	88

5.3.5 Uji Asumsi Klasik .....	88
5.3.5.1 Uji Normalitas.....	88
5.3.5.2 Uji Multikolinieritas.....	89
5.3.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	90
5.2 Pembahasan.....	92
5.2.1 Analisis Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	92
5.2.1.1 Pengaruh Secara Parsial .....	92
5.2.1.2 Pengaruh Secara Simultas .....	93
<b>BAB VI      KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
6.1 Kesimpulan.....	95
6.2 Saran.....	97

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel :</b>	<b>Hal</b>
1.1 Presentase Ketikhadiran Pegawai Tahun 2019 .....	4
1.2 Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang Di butuhkan pada Badan keuangan daerah (BKD) kabupaten Siak .....	5
1.3 Fasilitas Lingkungan Kerja Fisik (Sarana Dan Prasaran) yang Tersedia Pada Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Siak Tahun 2019 .....	6
1.4 Lingkungan Kerja Perantara Atau Umum Yang Mempengaruhi Kondisi Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Siak Tahun 2019...	7
2.1 Penelitian Terdahulu .....	34
3.1 Indentifikasi dan Operasionalisasi Variabel.....	42
3.2 Penilaian Interpretasi Mean Variabel Penelitian .....	43
5.1. Jenis Kelamin.....	59
5.2 Tingkat Usia .....	60
5.3 Tingkat Pendidikan .....	61
5.4 Status .....	61
5.5 Karyawan BKD Siak Memiliki Pendidikan Sesuai Dengan Jabatan .....	62
5.6 Karyawan BKD Siak Memiliki Pengetahuan Sesuai Dengan Jabatan .....	63
5.7 Karyawan BKD Siak Memiliki Keterampilan Sesuai Dengan Jabatan ....	64
5.8 Karyawan BKD Siak Memiliki Pengalaman Sesuai Dengan Jabatan .....	65
5.9 Rekapitulasi Jawaban Variabel Penempatan .....	66
5.10 Fasilitas Kerja Pada BKD Kabupaten Siak Sesuai Kebutuhan .....	68
5.11 Suasana Kerja Pada BKD Kabupaten Siak Sesuai Kebutuhan .....	69
5.12 Dukungan Atasan Pada BKD Kabupaten Siak Sesuai Kebutuhan .....	70
5.13 Peran Bekerja Sama Pada BKD Kabupaten Siak Sesuai Kebutuhan.....	71
5. 14 Kualitas Kepemimpinan Pada BKD Kabupaten Siak Sesuai Kebutuhan .....	72
5.15 Rekapitulasi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja .....	73

5.16 Puas Dengan Kesetiaan yang Dimiliki.....	74
5.17 Puas Dengan Kemampuan yang Dimiliki .....	75
5.18 Puas Dengan Kejujuran yang Dimiliki .....	76
5.19 Puas Dengan Kreativitas yang Dimiliki .....	77
5.20 Puas Dengan Kepemimpinan yang Ada pada BKD Kabupaten Siak .....	78
5.21 Puas Dengan Tingkat Gaji yang Diberikan Oleh BKD Kabupaten Siak .....	79
5.22 Puas Dengan <i>Reward</i> yang Diberikan Oleh BKD Kabupaten Siak .....	80
5.23 Rekapitulasi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja.....	81
5.24 Uji Validitas Variabel Penempatan.....	82
5.25 Uji Validitas Variabel Penempatan .....	82
5.26 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....	83
5.27 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	84
5.28 Uji Reliabelitas.....	85
5.29 Uji Regresi Berganda .....	85
5.30 Uji Parsial (Uji t) .....	87
5.31 Uji Simultan (Uji F) .....	88
5.32 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	89
5.33 Uji Normalitas.....	90
5.34 Uji Multikolinieritas.....	91

## DAFTAR GAMBAR

<b>Tabel :</b>	<b>Hal</b>
2.1 Krangka Pemikiran.....	36
4.1 Struktur Organisasi.....	52
5.1 Uji Heteroskedastisitas.....	92



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN**

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa yang meliputi perencanaan, pengembangan, penempatan kerja, lingkungan kerja dan pengelolaan sumber daya manusia. Karena itu setiap organisasi dituntut lebih proaktif dalam meningkatkan kualitas pegawainya. Begitu juga dengan penempatan di suatu instansi atau organisasi di butuhkan suatu tindakan penempatan kerja yang tepat dengan cara melihat kemampuan para pegawai sesuai dengan bidang yang akan di tempati agar menujung suatu pekerjaan di organisasi tersebut berjalan dengan baik dan lancar untuk mencapai suatu target pekerjaan. Begitu juga dengan lingkungan kerja, lingkungan kerja juga sangat memengaruhi pegawai atau karyawan disuatu instansi dan organisasi optimal.

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat mempengaruhi dan mendorong kinerja para pegawai ataupun karyawan disuatu instansi ataupun organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Contoh lingkungan kerja fisik adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan, dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik contohnya adalah struktur tugas, desain

pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan, dan budaya organisasi. kedua lingkungan kerja tersebut harus berjalan seiring baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik, agar dapat memuaskan para pegawai sehingga pegawai tersebut dapat bekerja secara optimal, dan dapat mencapai suatu tujuan dengan baik. Disini dibutuhkan peran manajemen oleh pihak instansi ataupun organisasi untuk membuat lingkungan kerja fisik maupun non-fisik berjalan seiring agar berkesinambungan, agar para pegawai dapat terpuaskan dengan lingkungan kerja yang mendukung dan dapat bekerja secara optimal agar mencapai target kerja yang diinginkan.

Menurut Handoko (2010) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Badan keuangan daerah (BKD) merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang bidang Keuangan dan tugas pembantuan. BKD dipimpin oleh kepala badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Tugas pokok badan keuangan daerah (BKD) yaitu memberi dukungan kepada Kepala Daerah dalam menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang lingkungan hidup yang mana fungsinya yaitu :

1. Mengurus tentang keuangan kabupaten terkait penyusunan anggaran
2. Mengurus tentang pengelolaan aset kabupaten Siak.
3. Mengurus tentang pendapatan daerah.
4. Mengurus permasalahan neraca keuangan

5. Mengurus tentang pajak bumi dan bangunan

Badan keuangan daerah (BKD) kabupaten Siak merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang bidang Keuangan dan tugas pembantuan yang memiliki jumlah pegawai sebanyak 96 (sembilan puluh enam) orang, yang beralamat di Komplek Perkantoran Tanjung Agung kecamatan Mempura Kabupaten Siak Provinsi Riau.

Tingkat kepuasan kerja pegawai dalam suatu kedinasan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan kedinasan. Salah satu tanda yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari ketidakhadiran pegawai. Berikut ini daftar persentase ketidakhadiran pegawai Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Siak selama tahun 2019, sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Persentase Ketidakhadiran Pegawai Tahun 2019**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Persentase Ketidakhadiran (%)</b>
Januari	96 Orang	13,54
Februari	96 Orang	9,37
Maret	96 Orang	11,45
April	96 Orang	15,62
Mei	96 Orang	17,70
Juni	96 Orang	22,91

Juli	96 Orang	8,33
Agustus	96 Orang	19,79
September	96 Orang	18,75
Oktober	96 Orang	14,58
November	96 Orang	16,67
Desember	96 Orang	21,87

Sumber : Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Siak, 2019

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat persentase ketidakhadiran pegawai selama tahun 2019. Berdasar tabel diatas telah terjadi kenaikan persentase ketidakhadiran. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja pegawai dan menunjukkan bahwa semakin tinggi ketidakhadiran pegawai maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja pegawai.

Berikut penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan pada Badan keuangan daerah (BKD) kabupaten Siak :

**Tabel 1.2**

**Penempatan Pegawai Yang Tidak Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan Yang Di Butuhkan Pada Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Siak**

No.	Tugas	Ideal	Kondisi yang ada	Hasil yang dicapai
1.	Bidang Pembiayaan	S1/D3 Ekonomi	S2 Hukum	Cukup Optimal
2.	Bidang PBB (pajak bumi dan bangunan) dan BPHTB (biaya peroleh (bea perolehan hak atas tanah dan bangunan)	S1/D3 Ekonomi	S1 Ilmu Pemerintahan	Kurang Optimal
3.	Akuntansi	S1/D3 Ekonomi	S1 Ilmu Sospol	Kurang Optimal
4.	Aset	S1/D3 Ekonomi	D3 Arsitektur	Kurang Optimal
5.	Pendapatan Asli Daerah	S1/D3 Ekonomi	S2 Manajemen	Optimal

Sumber :Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Siak, 2019

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat di ketahui bahwa penempatan pegawai pada struktur organisasi dan tata kerja yang tidak sesuai dengan pendidikan dan kemampuan setiap pegawai. Penempatan pegawai pada jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan SOTK ini masih di tempati oleh orang orang yang berpendidikan tidak sesuai dengan penempatan tugas. Yang menyebabkan tidak optimalnya pekerjaan yang dilaksanakan.

Berikut fasilitas lingkungan kerja fisik (sarana dan prasaran) yang terdapat pada Badan keuangan daerah (BKD) kabupaten Siak tahun 2019 :

**Tabel 1.3**

**Fasilitas Lingkungan Kerja Fisik (Sarana Dan Prasarana) yang Tersedia Pada Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Siak Tahun 2019**

No	Lingkungan Fisik	Jumlah	Layak Pakai	Keterangan
1	Portable Generating Set	28	25	3 dalam perbaikan
2	AC	48	45	3 unit rusak
3	Kendaraan dinas	8	7	1 unit rusak
4	Komputer	62	52	10 unit rusak
5	Lemari	35	30	5 unit rusak
6	Meja	65	65	Baik
7	Kursi	150	150	Baik
8	Kipas angin	15	15	Baik
9	Printer	20	20	Baik
10	Telepon	8	8	Baik
11	Mesin foto copy	3	3	Baik
12	Kulkas	3	3	Baik
13	Dispenser	13	13	Baik
14	LCD Projector/Infocus	24	23	1 rusak
15	Kamar mandi	9	8	1 renovasi
16	CCTV	15	13	2 unit rusak

Sumber :Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Siak, 2019

Tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa fasilitas lingkungan kerja pada Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Siak, masih terdapat kekurangan terutama pada perawatan komputer yang terdapat kerusakan sebanyak 10 unit dari total 62 unit komputer.

Selain lingkungan kerja fisik sarana dan prasarana, lingkungan kerja perantara atau umum juga mempengaruhi kondisi dan kenyamanan pegawai dalam bekerja seperti temperature, kelembaban, sirkulasi udara dan lain-lain. Berikut ini tabel 4 mengenai lingkungan kerja perantara atau umum yang dapat mempengaruhi kondisi pegawai pada Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Siak :

Tabel 1.4

**Lingkungan Kerja Perantara Atau Umum Yang Mempengaruhi Kondisi Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Siak Tahun 2019**

No	Lingkungan perantara/umum	Aspek		Keterangan
		Target	Realisasi	
1	Pencahayaan	Tiap ruangan dilingkungan kantor memiliki pencahayaan yang baik	Tiap ruangan dilingkungan kantor memiliki pencahayaan yang baik	Pencahayaan baik di ruang kantor dan ruang gedung cukup baik karena selain dilengkapi lampu, pencahayaan yang masuk cukup memadai
2	Suhu	Suhu ruangan kantor cukup memadai dan nyaman	Beberapa suhu ruangan kantor kurang nyaman	Beberapa suhu ruangan kantor kurang nyaman karena ada 3 <i>air conditioner</i> (AC) yang rusak
3	Keamanan	Selalu aman dan nyaman	Selalu aman dan nyaman	Cukup aman karena adanya <i>security</i> dan CCTV
4	Kebisingan	Tenang dan tidak bising	Tenang	Sudah cukup baik sehingga tidak terdengar suara-suara yang mengganggu karyawan dalam bekerja

Sumber :Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Siak, 2019

Tabel 1.4 tentang lingkungan kerja perantara atau umum di atas menjelaskan bahwa hanya ada beberapa yang kurang mencapai target kantor dinas BKD siak, seperti kurangnya efektivitasnya pekerjaan kantor karena kerusakan pada 10 unit komputer, dan kurang nyamannya suhu di ruangan kantor karena kerusakan 3 unit AC, hal ini dapat mempengaruhi kenyamanan pegawai untuk bekerja secara efektif.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kurangnya efektivitas pekerjaan kantor karena tidak sesuainya latar belakang pendidikan dengan penempatan tugas yang diberikan serta kerusakan pada beberapa unit komputer, dan kurang nyamannya suhu di ruangan kantor karena kerusakan beberapa unit AC, hal ini dapat mempengaruhi kenyamanan pegawai untuk bekerja secara efektif. Serta tingginya persentase ketidakhadiran pegawai yang mana menjadi tolak ukur kepuasan kerja pegawai, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi persentase ketidakhadiran pegawai maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH PENEMPATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEUANGAN DAERAH (BKD) KABUPATEN SIAK”

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Dari beberapa uraian yang penulis kemukakan pada bagian latar belakang tersebut, penulis dapat merumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah penempatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada dinas Badan keuangan daerah (BKD) kabupaten Siak?



2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada dinas Badan keuangan daerah (BKD) kabupaten Siak?
3. Apakah penempatan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada dinas Badan keuangan daerah (BKD) kabupaten Siak?

### **1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dapat diketahui tujuan dan manfaat penelitian sebagai berikut:

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan secara signifikan terhadap kepuasan kerja di dinas badan keuangan daerah (BKD) kabupaten Siak.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja di dinas badan keuangan daerah (BKD) kabupaten Siak.
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada dinas Badan keuangan daerah (BKD) kabupaten Siak.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan wawasan, informasi, pemikiran, dan ilmu pengetahuan kepada pihak lain yang berkepentingan.

2. Sebagai acuan dan pertimbangan bagi penelitian yang selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan penempatan dan lingkungan kerja.
3. Bagi dinas diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan dapat diterapkan guna meningkatkan penempatan dan lingkungan kerja.
4. Bagi penulis diharapkan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh penulis dan berguna bagi kemajuan ilmu pengetahuan.

#### **1.4 SISTEMATIKA PENULISAN**

Untuk memudahkan pembahasan didalam penyusunan proposal ini maka penulis membaginya kedalam enam bab, dimana diantaranya satu bab dengan bab lain saling berhubungan, yakni :

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini sebagai pendahuluan penulis menguraikan latarbelakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

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

Dalam bab ini dibahas mengenai teori-teori yang mendukung penulisan ini, meliputi pengertian sumber daya manusia, faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan dan lingkungan kerja, kemudian dilanjutkan dengan kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini penulis menguraikan objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan identifikasi dan operasionalisasi variabel serta analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM BADAN KEUANGAN DAERAH (BKD) KABUPATEN SIAK**

Dalam bab ini dikemukakan mengenai sejarah singkat badan keuangan daerah (BKD) kabupaten Siak, struktur organisasi, dan aktifitas.

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

Bab ini merupakan bab yang berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari penempatan kerja dan lingkungan kerja.

### **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan dan saran penulis dari hasil penelitian ini.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada pegawai di Badan Keuangan Daerah (BKD) kabupaten Siak, maka disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan uji validitas, seluruh butir pertanyaan memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai kritis ( $r_{tabel}$  *product moment* pada taraf signifikan ( $P$ ) = 5%) yang menunjukkan angka sebesar 0,198. Sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya suatu butir yang telah disebutkan sebelumnya, maka seluruh pertanyaan pada variabel penempatan, variabel lingkungan, dan variabel kepuasan kerja semuanya valid untuk dipertanyakan dimana  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .
- 2) Berdasarkan uji reliabilitas didapat nilai Alpha variabel penempatan sebesar 0,785, nilai Alpha variabel lingkungan kerja sebesar 0,795, dan nilai Alpha pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,912, sedangkan nilai  $r$  pada signifikan 5% dengan  $n=96$  ( $df=n-2=94$ ), di dapat sebesar 0,201. Karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel untuk taraf kesalahan 5% yaitu variabel penempatan  $0,589 > 0,201$ , variabel lingkungan kerja  $0,759 > 0,201$ , dan variabel kepuasan kerja  $0,927 > 0,201$ . Maka dapat disimpulkan instrument tersebut reliable dan dapat digunakan untuk penelitian
- 3) Pada analisis uji determinasi  $R^2$  menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,783. Hal ini menunjukkan bahwa

besarnya kontribusi pada variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 78,3% dipengaruhi oleh variabel penempatan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ). sedangkan sisanya 21,7% dikarenakan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

- 4) Pada uji t didapatkan adanya pengaruh antara variabel penempatan ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y), dimana Nilai t hitung  $>$  t tabel atau sig.  $<$  0,05 yaitu nilai t hitung 5,049  $>$  t tabel 1,985. Pada variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja dimana nilai t hitung  $>$  t tabel atau sig  $<$  0,05 yaitu 7,358  $>$  1,985 atau 0,00  $<$  0,05.

## 6.2 SARAN

Berdasarkan beberapa kesimpulan yang diperoleh, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh dominan dari pada variabel penempatan. Berdasarkan hal ini sebaiknya BKD kabupaten siak lebih memperhatikan lingkungan tempat pegawai bekerja, agar pegawai merasa nyaman dan betah berada dilingkungan tempat dia bekerja. Seperti memperhatikan lingkungan agar tetap bersih, rapi dan terawat. Serta perlengkapan didalam ruangan berfungsi sebagaimana mestinya.
2. Adanya pemberian *reward* oleh kantor dinas Badan Keuangan Daerah (BKD) kabupaten Siak lebih ditingkatkan lagi, agar pegawai lebih rajin dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Ngr Angga Dwipalguna dan Ni Wayan Mujiati, 2015, *Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*, Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4 No. 9, Hal 2777-2805, ISSN 2302-8912
- Dewi Andriany, 2019, *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Repex Perdana Internasional Medan*, Jurnal Seminar Nasional Kewirausahaan, Vol. 1 No. 1 Oktober 2019, Hal. 392-398, ISSN 2714-8785
- Eko,Widodo Suparno, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Hadiyati, 2017, *Pengantar Manajemen*, Pekanbaru, CV. Karya Nova.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2013, *Manajemen, dasar, pengertian dan masalah*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu; 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan keempat PT.Remaja Rosadakarya,Bandung
- Mangkuprawira S., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Bogor, Ghalia Indonesia
- Nia Safitri dan Ade Parlaungan Nasution, 2016, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Schneider Electric Manufacturing Batam*, Jurnal Bening, Vol. 3 No. 1 Juni 2016, Hal. 1-27, ISSN 2252-52672
- Nurmansyah,SR, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Stategik*, Pekanbaru:Unilak Press
- Nurmansyah SR, 2018*Pengantar Manajemen Sumberdaya Manusia* Cetakan keempat,Pekanbaru unilak press.
- Noor, Any, 2013, *Manajemen Event*, Bandung, Alfabeta.

- Rivai, 2014, *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*, Jakarta, Rajawali press
- Rivai dan Sagala, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Ke Praktik*, Jakarta, PT Raja Grafindo.
- Safroni, 2012, *Manajemen Dan Reformasi Pelayanan Publik Dalam Konteks Birokrasi Indonesia*, Yogyakarta, Aditya Media Publisng.
- Samsudin, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketiga, Cv. Setia Pustaka Bandung
- Samson et al., 2015, *Effect of Workplace Environment On The Performance Of Comercial Bank Employees*, Nakuru Town, IJMSR.
- Sedarmayanti, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Refika Aditama.
- Siswanto, 2015, *Pengantar Manajemen*, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Sukarna, 2011, *Dasar-dasar Manajemen*, Bandung, Mandar Maju.
- Sunyoto, Danang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, CAPS
- Suroto Bambang, 2016, *Manajemen Pemasaran I*, Pekanbaru, CV. Karya Nova.
- Sutrisno, Edy, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Priansa, D, 2011, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Bandung, Alfabeta.
- Suyatno, Danang, 2013, *Sumber Daya Manusia :teori analisis data*, cetakan dua, Yogyakarta
- T.hani Handoko, 2013, *Manajmen Personalidan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Rohima press
- Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Rajawali press.
- Yunarsih, Tjutju dan Suwatno, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Alfabeta