

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi dapat bekerja secara efektif, apabila memiliki sumber daya manusia yang bermutu. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu diperlukan manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajemen SDM yaitu cara mengelola sumber daya manusia untuk menerapkan fungsi operasional maupun fungsi manajemen. Fungsi manajemen seperti membuat rencana, pengorganisasian, memberi arahan, pengoordinasian, serta supervisi. Kegunaan operasional manajemen sumber daya manusia yaitu melakukan analisis dan desain jabatan, perencanaan, seleksi, penempatan, pengembangan, remunerasi, motivasi, integrasi, pemeliharaan, dan pelepasan. (Zillah *et al.*, 2022) Sumber daya manusia perlu dikembangkan supaya menjadi terampil, berpengetahuan, dan berperilaku yang dapat diandalkan dan juga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk dijaga guna menunjang kehidupan organisasi. Sebab dengan adanya pegawai yang puas terhadap pekerjaannya maka diharapkan pegawai dapat lebih aktif dan semangat dalam menjalankan tanggung jawabnya dalam bekerja (Adrianto *et al.*, 2023). Seseorang yang merasa puas dalam bekerja tentu akan menunjukkan kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan yang diembannya, sehingga akan memudahkan terwujudnya cita cita organisasi. (Wardhana & Sitohang, 2021) Kepuasan kerja adalah

perasaan atau situasi yang menyenangkan atau positif tentang suatu pekerjaan, Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana seseorang merasa nyaman dan puas dengan pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi pemerintahan karena memegang peranan sentral dalam pelaksanaan kebijakan dan kegiatan usaha organisasi.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah lembaga pemerintah nonkementerian di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang Pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. BPN dahulu dikenal dengan sebutan Kantor Agraria. ATR/BPN diatur melalui Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2020. Pada masa pemerintahan Presiden Joko Widodo fungsi dan tugas dari organisasi Badan Pertanahan Nasional dan Direktorat Jenderal Tata Ruang Kementerian Pekerjaan Umum digabung dalam satu Lembaga kementerian yang bernama Kementerian Agraria dan Tata Ruang. Sejak 21 Februari 2024 jabatan Kepala BPN dipangku oleh Menteri Agraria dan Tata Ruang Agus Harimurti Yudhoyono Putra Presiden Republik Indonesia ke 6, Susilo Bambang Yudhoyono.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan kepala tata usaha Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Tamiang, terdapat permasalahan terkait dengan kepuasan kerja. Hal tersebut didukung berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan kepada pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Tamiang dari beberapa divisi.

Menurut (Sugiyono, 2019:144) ukuran sampel yang layak dalam penelitian berjumlah antara 30 sampai dengan 500, apabila sampel yang dibagi dalam kategori

(misalnya: laki – laki atau wanita, pegawai negeri atau swasta dan lain – lain) maka jumlah anggota sampel untuk pra-survei ini dari setiap kategori minimal 30. Maka dari itu dilakukan kepada 30 pegawai di kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Tamiang.

TABEL 1.1
Hasil Kuesioner Pra-Survei Kepuasan Kerja Pegawai

No.	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Pegawai
		Ya	(%)	Tidak	(%)	
1	Saya merasa pekerjaan ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	25	83,3	5	16,7	30
2	Saya merasa pemberian bonus insentif memberikan motivasi tambahan	24	80	6	20	30
3	Saya merasa puas dengan kesempatan promosi jabatan yang diberikan oleh atasan	27	90	3	10	30
4	Saya merasa atasan selalu membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	4	13,3	26	86,7	30
5	Saya merasa puas dengan rekan kerja dalam menjalankan pekerjaan	7	23,3	23	76,7	30

Sumber: Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Tamiang Tahun 2024

Berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilakukan, tingkat kepuasan kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Tamiang ini dapat dikatakan rendah. Dapat dilihat pada Tabel 1.1 bahwa banyak pegawai menjawab tidak pada beberapa pernyataan. Hal ini dapat dilihat pada hasil pra-survei pada pernyataan kedua, masih terdapat beberapa pegawai merasa tidak puas terhadap bonus yang ditetapkan Perusahaan. Mereka merasa bonus bisa lebih ditingkatkan dari sebelumnya

yang telah ditetapkan. Hal tersebut dikarenakan mereka merasa bonus yang ditetapkan tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan. Kemudian pada pernyataan keempat, sebanyak 86,7% pegawai yang merasa tidak puas terhadap atasan mereka. Mereka merasa tidak puas karena atasan kurang membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Atasan tidak memberikan arahan kepada pegawai ketika mengalami kesulitan sehingga membuat mereka terkadang sulit untuk menyelesaikan pekerjaan. Kemudian pada pernyataan kelima, sebanyak 76,7% pegawai merasa puas terhadap rekan kerja mereka. Hal tersebut dikarenakan beberapa pegawai terkadang sulit untuk diajak berdiskusi dan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil pra-survei tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Tamiang ini masih dikatakan rendah.

Tingkat kecerdasan emosional yang tinggi membuat individu merasakan kepuasan di dalam bekerja. Sebaliknya, kecerdasan emosional yang rendah akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja yang dirasakan karena adanya beban yang dirasakan di dalam bekerja (Hartini et al., 2022). Jadi, faktor yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, diantaranya yaitu kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional adalah kesadaran diri untuk mengenali perasaan dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain, yang melibatkan semangat dari diri sendiri dan dapat fokus pada tujuan. (Sting, 2018). Sedangkan menurut (Eka & Sugiarto, 2022) mengatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan individu dalam mengelola emosi dan dirinya sendiri maupun diri orang lain dengan baik untuk memotivasi dirinya. (Syarweny, 2023) Dalam buku yang

berjudul kecerdasan emosional dan alih bahasa (Goleman, 2016) menerangkan suatu konsep bahwasannya ada dua macam kerangka kerja kecakapan emosi yaitu kecakapan pribadi dan kecakapan sosial. Masing-masing dari kecakapan tersebut memiliki ciri-ciri tertentu yang digabung menjadi lima ciri yaitu kesadaran diri: pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan beberapa pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Tamiang, terdapat belum tercerminnya penerapan kecerdasan emosional yang baik pada pegawai. Untuk melihat kecerdasan emosional pegawai, penulis juga melakukan pra survei pada indikator Kecerdasan Emosional kepada 30 pegawai dari beberapa divisi kepada pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Tamiang. Beberapa permasalahan yang muncul terkait kecerdasan emosional dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini.

TABEL 1.2
Hasil Kuesioner Pra Survei Kecerdasan Emosional Pegawai

No.	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Pegawai
		Ya	(%)	Tidak	(%)	
1	Saya mampu mengambil keputusan dalam mengerjakan sesuatu	25	83,3	5	16,7	30
2	Saya mampu untuk menangani emosi dalam menjalankan pekerjaan	6	20	24	80	30
3	Saya mampu dalam mengarahkan diri dalam mencapai tujuan yang diharapkan	23	76,7	7	23,3	30
4	Saya mampu menyesuaikan diri pada orang lain	20	66,7	10	33,3	30
5	Saya selalu berinteraksi secara baik dengan orang lain	8	26,7	22	73,3	30

Sumber: Hasil Pra Survei Kecerdasan Emosional pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Tamiang Tahun 2024

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.2 yang dilakukan, beberapa pegawai merasa belum mampu untuk mengontrol emosinya dengan baik dalam menjalankan pekerjaan. Dapat dilihat pada pernyataan kedua, sebanyak 80% pegawai yang menyatakan belum mampu mengontrol emosinya dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketika mereka merasa kelelahan dalam bekerja maupun terkadang ketika mereka merasa perasaannya kurang baik. Dan pada pernyataan terakhir, sebanyak 73,3% pegawai merasa dirinya tidak selalu berinteraksi secara baik dengan orang lain. Dapat disimpulkan bahwa para pegawai menerapkan kecerdasan emosional yang kurang baik dalam bekerja.

(Rahayu, Endang, 2023) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosi, Komitmen Organisasi dan *Quality of Work Life* (QWL) terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Wanita Pekerja Profesional Di Wilayah Jakarta”. Menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan jika kecerdasan emosional dikelola secara baik maka akan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Syarweny, 2023) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen Politeknik Negeri Jakarta”, mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, artinya jika kepekaan serta pengelolaan emosi diri/kecerdasan emosional meningkat maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Namun, hasil yang berbeda menurut penelitian yang dilakukan (Hidayati *et al.*, 2013) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, dari hasil analisis memperlihatkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, berapapun nilai kecerdasan emosional tidak akan berpengaruh pada tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Dengan adanya riset gap yang ditemukan, hal tersebut membuat peneliti semakin ingin tahu lebih jauh mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai.

Menurut (Angga *et al.*, 2022) tingkat kepuasan kerja seorang karyawan akan meningkat jika ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan keahliannya, sedangkan tingkat kepuasan kerja akan menurun jika karyawan ditempatkan pada posisi yang salah. Sebagian besar karyawan ditempatkan berdasarkan pendidikan dan kurangnya pengalaman. Jadi, faktor yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu penempatan kerja.

Penempatan kerja adalah menempatkan seseorang pada posisi pekerjaan yang tepat, difokuskan dengan kesesuaian pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang. (Susanto & Pramono, 2020) Sedangkan menurut (Sastrohadiwiryo & Syuhada, 2019) penempatan kerja adalah proses pemberian tugas untuk karyawan terpilih sesuai bidangnya, sehingga dianggap mampu bertanggung jawab terhadap segala hal yang terjadi dalam ruang lingkup pekerjaannya. Dapat disimpulkan berdasarkan pendapat dari para ahli ini, arti dari penempatan kerja adalah menempatkan karyawan terpilih untuk menempatkan posisi pekerjaan tertentu yang disesuaikan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan,

sehingga bertanggung jawab secara penuh mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut.

Penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, tetapi harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaannya. (Santoso & Maiistriyati, 2021) Penempatan suatu proses yang menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang sesuai dalam posisi dan jabatan yang tepat akan membantu sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan atau visi misi perusahaan tersebut. (Erfina, 2021)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Tamiang, terdapat beberapa pegawai menyatakan penempatan kerja mereka kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mereka miliki. Hal tersebut dapat kita lihat pada data dalam tabel berikut ini.

TABEL 1.3

Data Penempatan Kerja Pegawai Yang Tidak Sesuai Dengan Latar Belakang**Pendidikan**

No	Divisi	Jumlah Pegawai	Kualifikasi	Penempatan Yang Tidak Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan Pegawai	Keterangan
1	Sub Bagian Tata Usaha	20	-	-	Sesuai
2	Seksi survei dan pemetaan	20	S1 Teknik Sipil	S1 Manajemen	Tidak Sesuai
3	Seksi penetapan dan pendaftaran	9	S1 Hukum	S1 Ekonomi	Tidak Sesuai
4	Seksi penataan dan pemberdayaan	15	S1 Teknik Sipil	-	Sesuai
5	Seksi pengadaan tanah dan pemberdayaan	4	S1 Hukum	-	Sesuai
6	Seksi pengendalian dan penanganan sengketa	3	S1 Hukum	-	Sesuai
Total		69			

Sumber : Data Penempatan Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Tamiang

Berdasarkan tabel 1.2 dapat kita lihat bahwa penempatan yang tidak sesuai terjadi pada seksi survei dan pemetaan, dari 20 pegawai terdapat 7 pegawai yang penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Kemudian pada seksi penetapan dan pendaftaran dari 9 pegawai terdapat 4 pegawai yang

penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Seharusnya pada seksi survei dan pemetaan dapat dioptimalkan dengan menempatkan lulusan sarjana Teknik sipil. Apalagi ini terkait dengan pengukuran pertanahan, Sedangkan pada seksi penetapan dan pendaftaran dapat dioptimalkan dengan menempatkan seorang lulusan sarjana hukum. Kemudian juga beberapa pegawai menyatakan bahwasannya penempatan kerja mereka kurang sesuai dengan pengalaman kerja yang mereka miliki. Memang penempatan kerja tidak selalu sesuai dengan keinginan suatu pegawai karena sudah ditetapkan melalui atasan mereka. Oleh karena itu, pada tahun pertama, biasanya beberapa pegawai masih mengalami penyesuaian terhadap penempatan kerja tersebut. Maka, pelatihan kerja bagi pegawai apabila pegawai tersebut mengalami penilaian kinerja yang kurang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Sulaimiah, 2023) dengan judul “Pengaruh Penempatan Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Masbagik”, Menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik dan sesuai penempatan kerja pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wanti Apriyani & Iriyanto, 2020) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada ART Industries Boyolali”. Dari hasil analisis berdasarkan hasil analisis Uji t test menyatakan terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dengan adanya riset gap tersebut membuat peneliti semakin ingin tahu lebih jauh mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Untuk dapat membawa kemajuan bagi perusahaan serta berakibat pada terciptanya kepuasan kerja seorang karyawan dibutuhkan karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi. (Putrayasa & Astrama, 2021) Etos kerja artinya pegawai memiliki etos kerja yang tinggi dengan melakukan kerja keras dan kerja cerdas untuk menghasilkan pegawai yang selalu disiplin dalam bekerja. (Dwinanda, 2023) Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan. (Fitri & Purnama, 2023) Etos Kerja mencerminkan bahwa pada prinsipnya mempunyai tujuan yang terkonsentrasi pada sikap dasar manusia dalam bekerja. Dengan etos kerja yang baik tentunya menciptakan budaya organisasi yang baik dimana ada rasa saling menghormati dan menghargai antar pegawai dengan pegawai lainnya maupun dengan atasannya sehingga mampu menciptakan prestasi kerja yang baik. (Sampow et al., 2021)

Etos kerja adalah totalitas kepribadian individu dan kelompok serta cara berekspresi, memandang, meyakini dan memberi makna. (Dwinanda, 2023) Etos kerja individu atau sekelompok orang menjadi sumber motivasi tindakan mereka. (Candana, 2021) Seseorang dengan etos kerja yang tinggi memiliki sikap yang baik terhadap pekerjaan dan hasil mereka dan karena itu selalu bersemangat memimpin organisasi. Setiap anggota harus memiliki etos kerja untuk menjaga agar kehidupan organisasi tetap aman, tertib dan lancar

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan dengan kepala tata usaha Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Tamiang, Terdapat fenomena dimana pegawai pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Tamiang ini memiliki Etos kerja yang kurang baik dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, beberapa pegawai kurang disiplin serta tanggung jawab mereka. Mereka terkadang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dan terkadang beberapa pegawai juga sering keluar kantor pada saat jam kerja dan tidak mendahulukan pekerjaannya terlebih dahulu. Sehingga pada saat dimintai laporan pekerjaan terkadang masih terdapat laporan yang belum selesai dikerjakan sesuai dengan tenggatnya. Hal tersebut harus cepat diatasi, karena apabila tidak cepat diatasi hal ini akan berpengaruh pada etos kerja mereka yang semakin buruk kedepannya.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zulher, 2020) dengan judul “Analisis Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota)”. Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat etos kerja pegawai akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan hasil yang berbeda berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tiwi, 2021) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja” Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa Etos Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan riset gap dan fenomena gap yang telah dijabarkan dan didukung dengan karya ilmiah maka peneliti tertarik untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan

Emosional, Penempatan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Tamiang..

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut yaitu:

1. Terdapat masih rendahnya kepuasan kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Tamiang dapat dilihat dari pegawai yang merasa kurang puas karena atasan mereka yang kurang peduli terhadap pegawai serta rekan kerja yang kurang baik dalam bekerja sama.
2. Terdapat kurangnya penerapan kecerdasan emosional yang baik pada pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Tamiang dapat dilihat dari beberapa pegawai yang belum mampu mengendalikan emosinya dalam bekerja serta kurangnya interaksi yang baik dari pegawai dalam bekerja.
3. Terdapat masih kurangnya kesesuaian penempatan kerja pada beberapa Pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Tamiang dapat dilihat dari kurang sesuainya penempatan kerja dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki Pegawai.
4. Terdapat etos kerja yang belum baik pada pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Tamiang dapat dilihat dari beberapa pegawai yang kurang disiplin dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini hanya membahas tentang Pengaruh kecerdasan emosional, penempatan kerja dan etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Tamiang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, maka dapat dilakukan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Tamiang?
2. Seberapa besar pengaruh antara penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Tamiang?
3. Seberapa besar pengaruh antara etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Tamiang?
4. Seberapa besar pengaruh antara kecerdasan emosional, penempatan kerja dan etos kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Tamiang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan diatas, peneliti dapat membuat tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Tamiang

2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Tamiang.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Tamiang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, penempatan kerja dan etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Tamiang.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

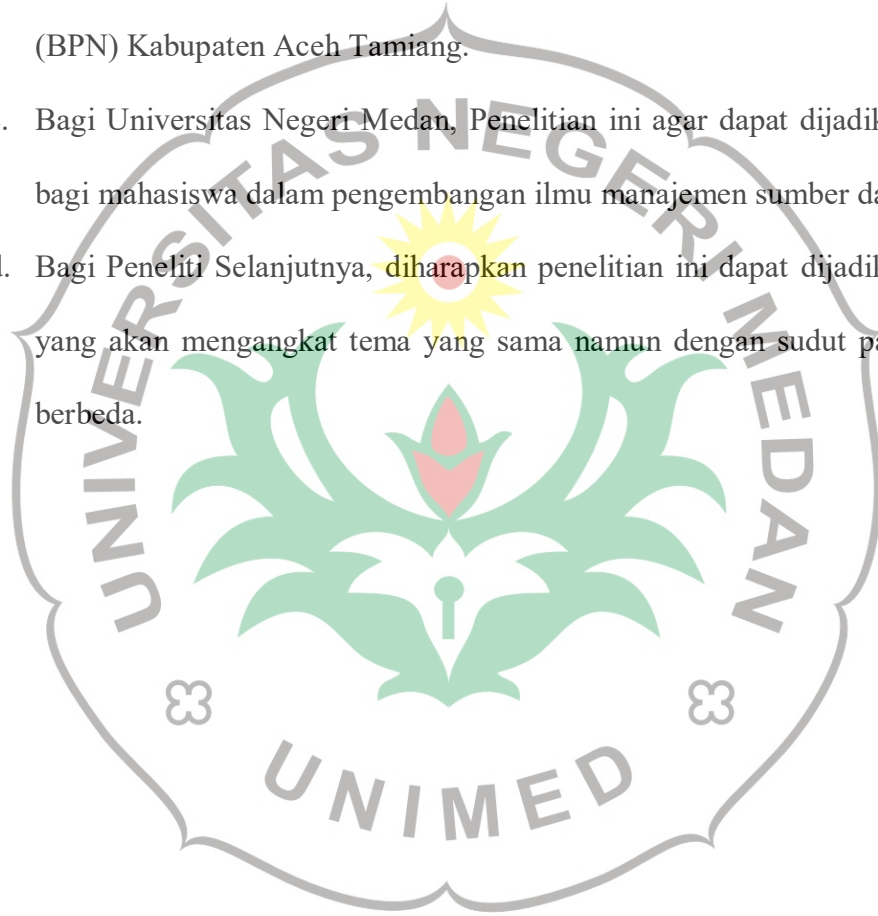
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk mengembangkan pengetahuan serta informasi tentang konsep atau teori manajemen khususnya pada manajemen sumber daya manusia. Dan sebagai alat ukur untuk menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi perusahaan, seperti masalah mengenai kepuasan kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti, Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih lanjut mengenai kecerdasan emosional, penempatan kerja dan etos kerja yang baik demi terciptanya kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.
- b. Bagi Perusahaan, Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dijadikan bahan pemikiran bagi perusahaan khususnya bagi instansi sebagai

masukan mengenai pentingnya kecerdasan emosional, penempatan kerja dan etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagi Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Tamiang.

- c. Bagi Universitas Negeri Medan, Penelitian ini agar dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia
- d. Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi yang akan mengangkat tema yang sama namun dengan sudut pandang yang berbeda.



THE
Character Building
UNIVERSITY