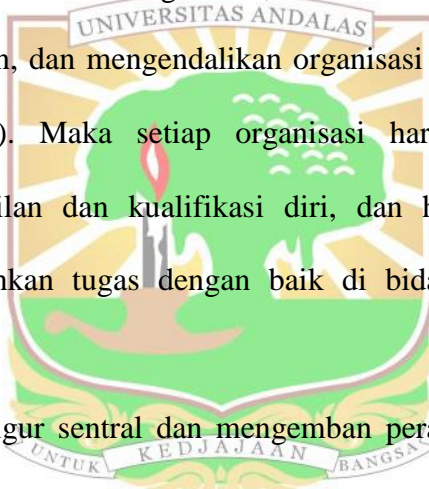


# BAB I

## PENDAHULUAN

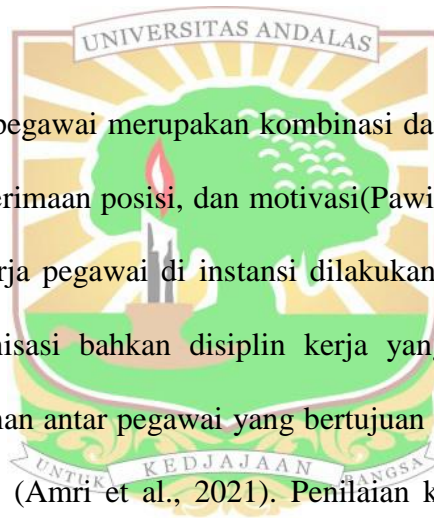
### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) senantiasa menjadi hal menonjol di suatu organisasi (Dianta et al., 2019), karena tingkat keberhasilannya tidak semata-mata diukur dari sumber daya alam atau mesin yang canggih, tetapi juga ditentukan dari kualitas dan profesional. Di organisasi, manusia mempunyai peran dalam perencanaan, pelaksanaan, dan mengendalikan organisasi untuk mencapai tujuan (Permana et al., 2019). Maka setiap organisasi harus lebih aktif dalam meningkatkan keterampilan dan kualifikasi diri, dan harus mendorong para pegawai untuk menjalankan tugas dengan baik di bidangnya masing-masing (Hardono et al., 2019).



ASN merupakan figur sentral dan mengemban peran yang penting dalam birokrasi instansi pemerintahan sesuai dengan peran ASN pada UU No. 5 tahun 2014 yaitu sebagai aparatur perencana, aparatur pelaksana, dan aparatur pengawas untuk menyelenggarakan program pemerintahan dan dalam pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat. Dalam rangka mencapai tujuan nasional, ASN sebagai unsur utama SDM aparatur negara mempunyai peranan yang sangat strategis dalam tugas pemerintahan serta pembangunan. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama bergantung pada kesempurnaan aparatur negara, hakikatnya bergantung pada kesempurnaan para ASN (Adib et al., 2020).

SDM yang menghasilkan kinerja yang baik merupakan aset pada suatu organisasi, karena berdampak pada peningkatan kualitas organisasi khususnya organisasi pemerintahan yang mengutamakan aspek pelayanan (Kuswati, 2021). Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil kerja yang dilakukan dan mempengaruhi besar pegawai tersebut berkontribusi pada instansi, diantaranya jumlah atau kuantitas kerja, kualitas kerja, eksistensi kerja, tepat dalam pencapaian segi waktu, dan sikap responsif dan produktif (Pawirosumarto et al., 2017) (Irfansyah, 2020).



Kinerja seorang pegawai merupakan kombinasi dari kompetensi, keahlian minat, transparansi, penerimaan posisi, dan motivasi (Pawirosumarto et al., 2017). Untuk peningkatan kinerja pegawai di instansi dilakukan dengan berbagai cara, seperti komitmen organisasi bahkan disiplin kerja yang dapat menghadirkan suasana kerja yang nyaman antar pegawai yang bertujuan untuk mewujudkan visi serta misi suatu instansi (Amri et al., 2021). Penilaian kinerja dilakukan untuk menetapkan gaji, promosi, mengembangkan rencana dengan memperbaiki kekuarangan, untuk memfasilitasi perencanaan karir serta pengembangan pegawai (Dessler, 2013).

Kinerja ASN adalah hasil kerja yang diperoleh dari instansi masing-masing. Kebijakan penilaian dari kinerja ASN telah ditetapkan Pemerintah dalam PP No. 30 Tahun 2019 yaitu tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan metode Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kinerja. Penilaian kinerja ASN bertujuan sebagai bahan dasar untuk mengevaluasi kesuksesan dan

kegagalan ASN dalam melaksanakan kerja yang dibandingkan dengan sasaran (Simatupang, 2021).

Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan biasa diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kepuasan kerja, budaya kerja/organisasi, remunerasi, dan peran kepemimpinan atasan (Sihombing et al., 2018). Selain itu faktor lainnya yang biasa mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi, komitmen, dan kepemimpinan transformasional (Rita et al., 2017), kepribadian (Hakim & Fernandes, 2017), dan promosi (Valaei & Jiroudi, 2016).

Faktor budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja, karena dalam budaya organisasi beberapa nilai dan norma berlaku pada organisasi dan diterima oleh seluruh anggota organisasi (Khair et al., 2022). Pada umumnya kinerja pegawai tergantung pada kemampuan organisasi untuk menerapkan landasan budaya yang tepat dan prioritas yang jelas. Budaya organisasi yang sehat menghasilkan kumpulan profesional yang mapan yang dapat mengatasi masalah dengan cara yang kreatif, serta meningkatkan kinerja pegawai dengan menekankan tujuan dan nilai bersama (Kim & Jung, 2022). Budaya organisasi mereferensi atau merujuk pada suatu sistem bermakna beriringan yang diikuti oleh anggota sehingga menjadi ciri khas sebagai pembeda dengan organisasi lainnya (Sihombing et al., 2018). Kemampuan budaya dalam mempengaruhi perilaku pegawai memegang peranan penting dalam sebuah organisasi. Pentingnya budaya organisasi dikarenakan budaya merangkum keseluruhan paket nilai, sikap, perilaku yang diterima baik atau tidak baik, cara melakukan sesuatu,

dan juga lingkungan politik organisasi. Organisasi yang adaptif terhadap perubahan sebagai konsekuensinya di lingkungan eksternal akan berdampak pada kinerja pegawai (Raharjo et al., 2018). Pegawai mungkin terbiasa dengan cara kerja tertentu, sehingga sulit untuk menyesuaikan diri dengan persyaratan atau perubahan baru, dikarenakan budaya organisasi bergantung pada berbagai faktor seperti tujuan perusahaan, gaya manajemen, sistem kepercayaan pegawai, dan lingkungan (Kim & Jung, 2022). Budaya yang dimiliki oleh sebagian besar anggota akan menentukan cara organisasi berinteraksi dengan lingkungan internal maupun eksternal dalam menemukan penyelesaian masalah organisasi, misalnya kinerja dan kelancaran berorganisasi (Joseph & Kibera, 2019). Penelitian Sihombing et al., (2018) menemukan bahwa budaya organisasi menghasilkan pengaruh yang positif serta signifikan atas kinerja karyawan. Jadi, semakin kuat pengaruh dari budaya organisasi pada anggotanya maka akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Selaras dengan penelitian dari Damayanti & Yuliasri (2020) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Semakin kuat suatu budaya yang dimiliki oleh sebuah organisasi, maka akan semakin kuat dampaknya terhadap lingkungan dan perilaku pegawai, lalu jika budaya organisasi itu kuat dan diikuti oleh mayoritas anggota organisasi, maka akan menciptakan rasa memiliki dan peningkatan kinerja pegawai.

Syarifuddin et al. (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pegawai meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja

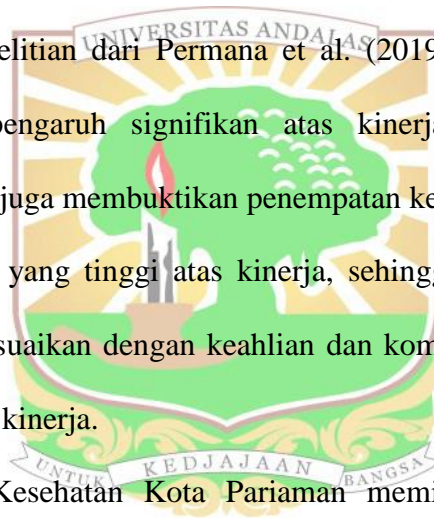
merupakan sesuatu hal dari manusia yang mungkin mengalami fluktuasi yang secara konsisten terbukti memiliki hubungan positif dengan kepuasan lingkungannya. Hubungan ini terkait dengan hasil penting bagi pemberi kerja, indikator kepuasan kerja seperti stres kerja, tunjangan, dan gaji pegawai, kesejahteraan fisik dan mental, kepuasan dengan manajemen (Cheung et al., 2022), rekan kerja, pengawasan, promosi (Syarifuddin et al., 2021). Pegawai yang memiliki kepuasan yang baik terhadap pekerjaannya, maka kinerja akan lebih maksimal, lebih produktif, dan efektif (Soomro & Shah, 2019). Dampak dari ketidakpuasan pegawai akan menghadirkan respon perilaku yang kurang sesuai atau adanya dampak negatif diantaranya tingkat absensi yang meningkat, keterlambatan, dan menurunnya tingkat disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan (Soegandhi et al., 2013). Seorang pegawai dapat merasa tidak puas, ketika masukannya tidak dihargai, dibandingkan dengan individu lain yang melakukan pekerjaan serupa (Alwali & Alwali, 2022). Berdasarkan penelitian dari Pio (2022) menunjukkan kepuasan kerja yang berefek positif serta bernilai signifikan yang tinggi atas kinerja karyawan. Didukung juga oleh penelitian dari Hendri (2019) bahwa variabel kepuasan kerja menghasilkan dampak yang signifikan atas kinerja. Tingginya tingkat kepuasan kerja pada karyawan, maka juga memiliki dampak yang positif dalam peningkatan kinerja.

Dengan penempatan kerja yang sesuai, maka akan memberikan gairah dan kepuasan kerja setiap pegawai dan akhirnya dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Dengan penempatan kerja menjadi variabel moderasi diduga akan

dapat memperkuat atau melemahkan variabel terikat budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap variabel bebas yaitu kinerja (Rahman et al., 2019). Seperti penelitian yang dilakukan oleh Suwandi & Sari (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja, saat pegawai menempati atau melakukan pekerjaan yang sesuai, akan mendorong tingkat kepuasan pegawai maka akan terjadi peningkatan kinerja. Selanjutnya pada penelitian Cahyono et al. (2019) membuktikan bahwa penempatan kerja memperoleh hasil yang positif sebagai pemoderasi, yang artinya peran sebagai moderasi yang dilakukan oleh variabel penempatan kerja telah memperkuat komunikasi terhadap kinerja. Hal yang sama pada penelitian Erwanto et al. (2017) yang menunjukkan variabel moderasi yaitu penempatan kerja dapat memperkuat dua variabel independen yaitu keterampilan SDM dan pengalaman terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Dan dari penelitian Nura & Lawal (2013) menunjukkan bahwa penempatan kerja berhasil menjadi pemoderasi dari manajemen pengetahuan dan pengambilan keputusan yang efektif.

Proses penempatan akan sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai kompeten yang dibutuhkan organisasi. Penempatan dapat mempengaruhi kinerja, dimana penempatan yang tepat dan dukungan pengalaman pegawai akan meningkatkan kinerja (Apriansyah & Widigdo, 2020). Kesesuaian penempatan kerja antara jabatan dengan status pendidikan atau kompetensi pegawai sangat mempengaruhi cara kerja pegawai dalam menjalankan tata kelola instansi sehingga terwujud dalam bentuk kinerja pegawai. Penempatan kerja yang tidak

tepat akan menyebabkan pegawai menampilkan produktivitas yang rendah, merasa jenuh dan bosan sehingga sulit mencapai kinerja yang diharapkan (Sartika et al., 2022). Sesuai dengan definisi penempatan kerja yaitu menempatkan seseorang pada posisi kerja yang sesuai, kesesuaian posisi kerja individu akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas kinerjanya (Afriana, 2021) dan prinsip dari penempatan kerja yaitu dengan menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat dan menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat (Rizal et al., 2022). Berdasarkan penelitian dari Permana et al. (2019) menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan atas kinerja pegawai. Penelitian Sudiarditha et al. (2019) juga membuktikan penempatan kerja yang berefek positif serta bernilai signifikan yang tinggi atas kinerja, sehingga apabila penempatan sudah tepat dengan disesuaikan dengan keahlian dan kompetensi pegawai, maka akan terjadi peningkatan kinerja.



Instansi Dinas Kesehatan Kota Pariaman memiliki Unit Pelaksanaan Teknis yaitu Rumah Sakit dr. Sadikin. RSUD dr. Sadikin yang pada awalnya dari sebuah Puskesmas dan beralih fungsi menjadi rumah sakit ditetapkan pada tanggal 24 Desember 2016 yang tertuang pada Keputusan Walikota Pariaman No. 468/441/2016, hingga saat ini berstatus rumah sakit tipe D. Dari data kepegawaian RS dr. Sadikin memiliki ASN berjumlah 144 orang.

Instansi pelayanan masyarakat seperti rumah sakit, ASN dituntut untuk melakukan pelayanan dengan maksimal dan profesional. RSUD dr. Sadikin memiliki ASN tenaga kesehatan dan tenaga teknis yang memiliki bidang

pekerjaan dan latar belakang pendidikan yang sangat berbeda saat melakukan pelayanan, baik itu pelayanan langsung kepada masyarakat dan tidak langsung seperti bagian tata usaha dan keuangan.

Penilaian kinerja ASN pada RSUD dr. Sadikin Kota Pariaman pada tahun 2020-2021 ditunjukkan pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja ASN di RSUD dr. Sadikin Kota Pariaman**

No	Unsur yang Dinilai	2020		2021		Perubahan
		Nilai (%)	Keterangan	Nilai (%)	Keterangan	
1.	Orientasi Pelayanan	80	Baik	81	Baik	Naik 1%
2.	Integritas	79	Baik	81	Baik	Naik 2%
3.	Komitmen	83	Baik	83	Baik	Tetap
4.	Disiplin	79	Baik	81	Baik	Naik 2%
5.	Kerjasama	80	Baik	81	Baik	Naik 1%

Sumber: Kepegawaian RSUD dr. Sadikin Kota Pariaman

Tabel 1 menunjukkan bahwa data penilaian kinerja ASN di RSUD dr. Sadikin tahun 2020-2021 memang terjadi kenaikan nilai kinerja, namun tidak menunjukkan nilai yang signifikan terhadap peningkatan kinerja atau dapat dikatakan bahwa tidak banyak perubahan yang berarti, bahkan terdapat nilai kinerja yang stagnan. Maka diharapkan terjadi perubahan pada tahun berikutnya dengan kenaikan nilai yang signifikan terkhususnya pada aspek pelayanan dan disiplin dikarenakan rumah sakit sebagai instansi sangat mengutamakan orientasi pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

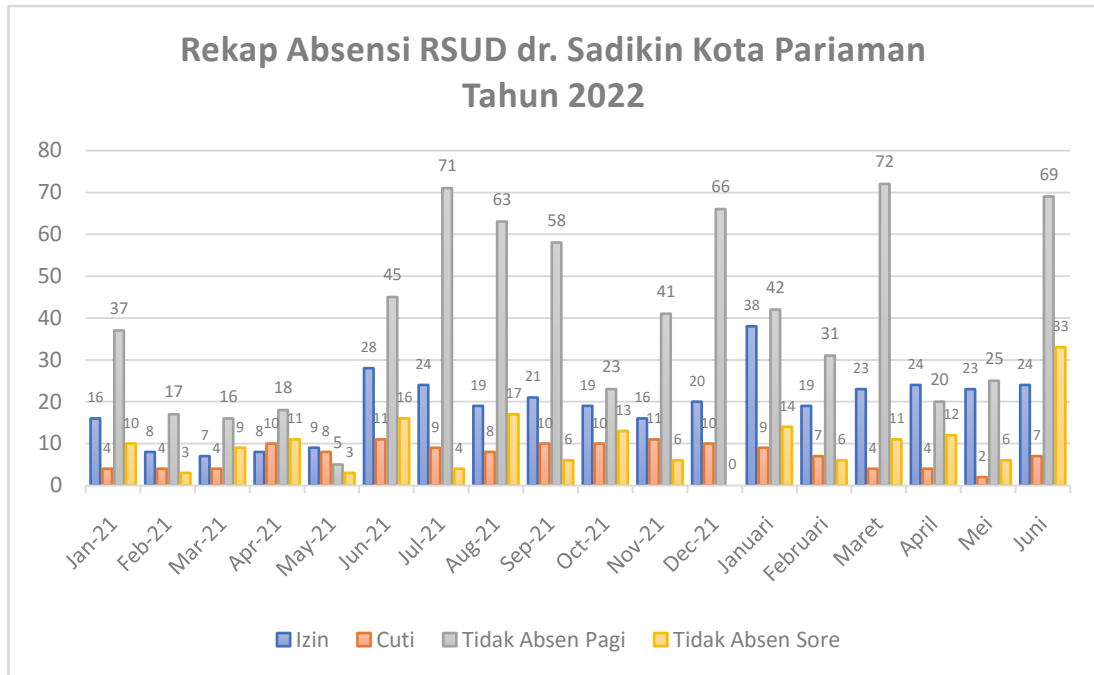
Kinerja ASN di Rumah Sakit dr. Sadikin yang belum optimal diduga terkait dengan budaya organisasi. Pada akhir tahun 2016 RSUD dr. Sadikin dibentuk



sebagai UPTD rumah sakit. Pengadaan jumlah ASN dengan yang ditempatkan di RSUD dr. Sadikin saat itu masih belum memadai, sehingga kebijakan dari Pemerintah Kota Pariaman untuk mengalokasikan dari ASN Puskesmas dan Dinas Kesehatan mengisi kekosongan formasi. Setelah beberapa bulan, pemerintah membuat kebijakan bahwa beberapa ASN dapat kembali ke instansi asal dan boleh memilih untuk tetap bertahan di RSUD dr. Sadikin.

Seiring waktu, terjadi fenomena perubahan budaya kerja organisasi pada pegawai, bahwa pelayanan atau jam kerja lebih panjang dibandingkan saat pelayanan di Puskesmas, berubah menjadi *full day* atau *shift* serta jumlah pasien yang lebih banyak dan juga beragam jenis penyakit. Sebagai contoh, terdapat ASN yang masih mempertahankan atau masih resisten terhadap budaya kerja dari organisasi yang lama kepada organisasi sekarang, dimana skala beban kerja dan tuntutan kerja sangatlah berbeda, seperti budaya kurang disiplin bahkan budaya melimpahkan beban kerja kepada rekan kerja lain yang berbeda TUPOKSI, sehingga sering terjadi salah pengertian dan salah pemahaman dalam melaksanakan pekerjaan yang sedikit banyak berdampak kepada kinerja ASN.

Indikasi kepuasan kerja yang terjadi pada ASN di RSUD dr. Sadikin secara kuantitatif ditunjukkan oleh tingginya tingkat absensi. Gambar 1 yang menampilkan data ASN RSUD dr. Sadikin yang cuti, izin, tidak absen pagi dan tidak absen sore disebabkan ASN terlambat datang pagi dan cepat pulang dari bulan Januari sampai bulan Juni 2022, sebagai berikut:



**Gambar 1. Rekap Absensi RSUD dr. Sadikin Kota Pariaman Tahun 2022**

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwa tingkat absensi baik itu izin, cuti, tidak melakukan absensi pagi dan sore pegawai dari bulan ke bulan mengalami fluktuasi. Tetapi pada keterlambatan pegawai atau tidak apel pagi pada tingkatannya sangat tinggi, yang menunjukkan masih rendahnya kedisiplinan pegawai sebagai faktor pendorong yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai mengalami penurunan dan masih belum sesuai dengan harapan terhadap instansi. Padahal absensi kehadiran seperti ketepatan waktu datang dan pulang menjadi tolak ukur Pemerintah Kota Pariaman dalam memberikan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) ASN. Indikasi ketidakpuasan kerja juga tampak pada kurangnya pemenuhan fasilitas sarana dan prasarana yang mendukung berjalannya pekerjaan seperti komputer, *printer*, *scanner*, alat kesehatan, lalu

ketidakpuasan dengan kebijakan yang ada. Sehingga kepuasan kerja pegawai menurun dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, belum adanya pengukuran yang lebih detail mengenai kepuasan ASN yang bekerja di RSUD dr. Sadikin, dikarenakan selama ini manajemen hanya melakukan pengukuran kepuasan terhadap pasien.

Fenomena budaya organisasi dan kepuasan kerja yang terjadi saat ini pada ASN di RSUD dr. Sadikin berdampak terhadap kinerja dan dapat dikurangi dengan penempatan yang tepat. Secara aturan bahwa penempatan kerja atau posisi kerja seorang ASN memang seharusnya disesuaikan dengan jabatan, pendidikan, pengalaman, dan kemampuan yang dimiliki agar memudahkan penyelesaian pekerjaan, lebih meningkatkan kinerja, dan mencapai tujuan instansi dengan optimal (Siregar, 2021). Pegawai yang ditempatkan pada penempatan yang tidak sesuai dengan pendidikan, jabatan awal, kompetensi, dan pengetahuan profesional tentunya akan kurang maksimal menyelesaikan pekerjaan dan mempengaruhi kinerja pegawai.

**Tabel 2. Penempatan Kerja ASN RSUD dr. Sadikin Kota Pariaman**

No.	Latar Belakang Pendidikan	Penempatan Kerja
1	D-3 Fisioterapis	Manajemen
2	D-3 Fisioterapis	Kasir
3	S-1 Kesehatan Lingkungan	Verifikasi Klaim dan Kesling
4	D-3 Kesehatan Lingkungan	Verifikasi Klaim dan Kesling
5	S1- Gizi	Promosi RS
6	D-3 Gizi	Kasir
7	D-3 Gizi	Verifikasi Klaim
8	D-3 Gizi	Rekam Medis
9	D-3 Keperawatan Gigi	Kasir dan Bendahara Penerimaan

No.	Latar Belakang Pendidikan	Penempatan Kerja
10	D-3 Keperawatan Gigi	Rekam Medis
11	S-1 Kebidanan	Poli Bedah, Poli Kulit, dan Poli Jiwa
12	D-3 Kebidanan	Kasir
13	D-3 Kebidanan	Kasir
14	D-3 Kebidanan	Poli Penyakit Dalam
15	D-3 Kebidanan	Rekam Medis
16	D-3 Kebidanan	Rawat Inap Non Bedah
17	D-3 Kebidanan	Rawat Inap Non Bedah
18	D-3 Keperawatan	Rekam Medis
19	S-1 Farmasi	Manajemen
20	S-1 Farmasi	Manajemen
21	D-3 Perawat Mata	Rekam Medis

Sumber:Kepegawaian RSUD dr. Sadikin Kota PARIAMAN

Berdasarkan data nota dinas tentang penempatan kerja pada tabel 2 diatas yaitu penempatan kerja dan latar belakang yang dimiliki ASN di RSUD dr. Sadikin, terdapat kurang lebih sebanyak 21 orang ASN menempati posisi kerja yang tidak sesuai dan memiliki kendala dalam melaksanakan pekerjaan disebabkan ketidaksesuaian dengan latar belakang pendidikan, kompetensi, dan keahlian yang dimiliki ASN tersebut. Terdapat beberapa ASN yang kurang optimal mencapai realisasi kerja, karena tidak sesuai dengan TUPOKSI jabatan awal, sehingga mengalami kesulitan dalam menyusun penilaian kinerja. Misalnya pada ASN yang memiliki jabatan fungsional sebagai ahli kesehatan lingkungan, namun ditugaskan pada bagian verifikasi klaim dan kesling yang berbeda latar belakang pendidikan, kompetensi, serta beban kerja yang berdampak terhadap kinerja. Selanjutnya beberapa ASN juga mengalami kesulitan dalam penyusunan Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit (DUPAK), serta melengkapi bukti fisik

kegiatan yang bertujuan untuk kenaikan pangkat jabatan. Jika fenomena ini terus berlanjut, akan terjadi penurunan terhadap budaya organisasi, kepuasan kerja, bahkan juga pada kinerja ASN tersebut.

Berdasarkan pada penjelasan sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji, mengetahui, dan mengkaji pengaruh-pengaruh variabel budaya organisasi dan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan menggunakan moderasi yaitu variabel penempatan kerja, maka dibuat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja ASN di RSUD dr. Sadikin Kota Pariaman dengan Penempatan Kerja sebagai Variabel Moderasi”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dapat dirangkum bahwa berikut beberapa rumusan masalah:

1. Bagaimana pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja ASN di RSUD dr. Sadikin Kota Pariaman?
2. Bagaimana pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja ASN di RSUD dr. Sadikin Kota Pariaman?
3. Bagaimanakah pengaruh dari penempatan kerja terhadap kinerja ASN di RSUD dr. Sadikin Kota Pariaman?
4. Bagaimanakah pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja ASN di RSUD dr. Sadikin Kota Pariaman yang dimoderasi oleh penempatan kerja?
5. Bagaimanakah pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja ASN di RSUD dr. Sadikin Kota Pariaman yang dimoderasi oleh penempatan kerja?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang sudah dijabarkan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja ASN RSUD dr. Sadikin Kota Pariaman.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja ASN RSUD dr. Sadikin Kota Pariaman.
3. Untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja ASN RSUD dr. Sadikin Kota Pariaman.
4. Untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja ASN di RSUD dr. Sadikin Kota Pariaman yang dimoderasi oleh penempatan kerja.
5. Untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja ASN di RSUD dr. Sadikin Kota Pariaman yang dimoderasi oleh penempatan kerja.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa manfaat sebagai berikut ini:

#### 1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan kepada pembaca agar dapat memperbanyak literatur tentang pengaruh dari budaya kerja, kepuasan kerja, kinerja, dengan penempatan kerja sebagai variabel moderasi dan untuk

memberikan kesempatan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan kinerja pegawai khususnya ASN.

## **2. Secara Praktis**

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberi andil dalam memperoleh informasi dan pertimbangan pihak manajemen rumah sakit dalam melakukan identifikasi antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN di RSUD dr. Sadikin Kota Pariaman dengan penempatan kerja sebagai variabel moderasi dan dapat mengambil keputusan manajemen yang bersumber dari penelitian yang telah teruji.

### **1.5 Ruang Lingkup Pembahasan**

Penelitian ini mempunyai batasan ruang lingkup pada variabel-variabel yang menentukan kinerja diantaranya variabel budaya organisasi, variabel kepuasan kerja, variabel penempatan kerja, dan variabel kinerja. Objek penelitian juga dibatasi yaitu pada ASN di RSUD dr. Sadikin Kota Pariaman.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dapat disusun seperti berikut ini:

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

Berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II: TINJAUAN LITERATUR**

Berisi tinjauan literatur tentang pembahasan teori dan informasi pendukung penelitian. Mencakup teori kinerja, penempatan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, serta menjelaskan penelitian telah lalu.

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

Berisi tahapan yang dilakukan pada penelitian mengenai desain dari penelitian, populasi serta sampel, data penelitian, teknik pengumpulan data, variabel, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

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

Berisi hasil serta pembahasan dari penelitian. Mencakup penjabaran responden, hasil pengujian data, hasil pengujian hipotesis berdasarkan hasil olah data pada aplikasi SMARTPLS.

### **BAB V: PENUTUP**

Berisi kesimpulan hasil penelitian dan memberikan saran kepada RSUD dr. Sadikin dan kepada pengembangan penelitian selanjutnya.

