

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan harus mampu memilih sumber daya manusia yang dapat berperan aktif secara efektif dan efisien. Untuk mampu memilih Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan sesuai kualifikasi perusahaan diperlukan adanya pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Setiap aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang akan berhasil dengan baik dan apa yang tidak. Dalam sebuah lingkungan dimana tantangan angkatan kerja terus berubah, hukum berubah, dan kebutuhan-kebutuhan dari pemberi kerja juga berubah maka Manajemen Sumber Daya Manusia harus terus berubah dan berkembang.

Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawab yang diharapkan.

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2016 : 39 ), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan

selama beberapa waktu tertentu, dengan memperhatikan pengalaman kerja karyawan maka perusahaan dapat menentukan posisi atau jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut” (Hasibuan, 2008: 32).

Menurut Armstrong dalam (Bagus Kisworo, 2012:75) *the work environment the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara dimana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer dan rekan kerja. Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Nitisemito (2009) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh sebab itu disetiap tempat kerja membutuhkan lingkungan kerja untuk bisa mendukung kinerja pegawai untuk bekerja.

Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 1 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah

Provinsi Nusa Tenggara Timur (Lembaran Daerah Provinsi NTT Tahun 2019 Nomor 001, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi NTT Nomor 0102) selanjutnya dijabarkan dalam Peraturan Gubernur Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 80 Tahun 2016 Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur. Dengan adanya data pengalaman kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan sebagai berikut.

Tabel 1.1

Masa kerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur

Tahun	Jumlah Pegawai	Lama Bekerja		
		1-10 Tahun	11-20 Tahun	21-30 Tahun
2017	110	34	43	33
2018	120	41	45	34
2019	100	30	39	31
2020	105	32	41	32
2021	130	45	48	37

Sumber : Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur

Berdasarkan data diatas maka dapat diketahui bahwa pada setiap tahun terjadi perubahan jumlah pegawai dengan masa kerja yang berbeda-beda. Oleh karena itu maka dengan adanya masa/lama kerja pegawai agar dapat meningkatkan pengetahuan tentang tugas yang diberikan dan dapat menyelesaikan setiap tanggungjawab yang telah diberikan.

Penelitian terdahulu tentang menganalisis pengaruh penempatan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh

Retno Supratno(2016). Berdasarkan hasil penelitian ini, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk masing-masing variabel bebas juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KSP Kharisma Warujayeng Nganjuk.

Penelitian terdahulu tentang menganalisis pengaruh penempatan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Karina Octavia Muaja(2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama Manado. Dengan mengupayakan meningkatkan kinerja karyawan, manajer hendak menepatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh penempatan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur.**

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut maka masalah penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu : pengaruh penempatan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi NTT.

## **1.3. Persoalan Penelitian**

Persoalan dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai?
- b. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

Sehubungan dengan rumusan masalah diatas,maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja kerja pegawai.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja kerja pegawai.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **1.4.2. Manfaat Penelitian**

a. Manfaat data penelitian ini adalah

Sebagai bahan referensi dan pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan penempatan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan informasi bagi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur, berkaitan dengan penempatan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.