

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, pihak manajemen perusahaan harus dapat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi naik turunnya prestasi kerja karyawan. Adapun program dan kebijakan perusahaan pada bidang sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam menentukan prestasi kerja karyawan. Salah satu kebijakan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah pengembangan karir dan penempatan kerja (Puspitasari, Djali, & Pabelum, 2015).

Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan cara penempatan kerja dan pengembangan karir. Penempatan pegawai ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan baik secara ideal. Hal ini penting mengingat penempatan pegawai pada suatu kedudukan akan mempengaruhi terhadap pelaksanaan pekerjaan. Tidak jauh dari pentingnya penempatan kerja, pengembangan karir juga merupakan salah satu kunci meraih kinerja kerja yang optimal dari setiap pegawai, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang. Pengembangan karir berkaitan dengan penyusunan jalur karir yang merupakan urutan posisi (jabatan) yang mungkin diduduki oleh seorang pegawai mulai dari tingkat terendah hingga tingkat teratas dalam struktur organisasi.

Prabowo dan Herawati (2007), mengutarakan bahwa prestasi kerja lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai karyawan untuk mengetahui sejauh

mana karyawan mencapai hasil kerja yang diukur atau dinilai. Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya (Sastrohadiwiryono,2001). Penempatan kerja yang sesuai dengan bidang dan kemampuan karyawan juga akan menentukan tingkat prestasi kerja karyawan.

Tabel 1.1

Data Hasil Kerja Pegawai Dinas PUPR Kota Kupang Tahun 2019-2021

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Penempatan dalam Bidang(Orang)	Pengembangan Karir(Orang)	Hasil Kerja
1	2019	147	Cipta Karya(3 Orang)	3 Orang	1.Tersedianya laporan konsep kebijakan dengan baik. 2.Terlaksananya kegiatan sarana dan prasarana sesuai kebutuhan. 3. Kelancaran pelaksanaan tugas sesuai arahan.
2	2020	150	Bina Marga(2 Orang)	2 Orang	1. Dokumen pelaporan pelaksanaan tugas/kegiatan kepada pimpinan. 2. Tugas/ Pelaksanaan pelatihan atau bimtek sesuai bidang tugas.
3	2021	152	Penataan Ruang(2Orang)	2 Orang	1. Laporan bulanan bidang Penataan Ruang dengan baik. 2. Teridentifikasinya masalah dan solusi di bidang Penataan Ruang.

Sumber: Data Hasil Kerja Pegawai Dinas PUPR Kota Kupang Tahun 2019-2021

Berdasarkan data diatas mengenai hasil kerja pegawai dalam meningkatkan prestasi pada perusahaan sangat baik.

Dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, pihak manajemen perusahaan harus dapat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi naik turunnya prestasi kerja karyawan. Adapun program dan kebijakan perusahaan pada bidang sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam menentukan prestasi kerja karyawan. Salah satu kebijakan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah penempatan kerja, pengembangan karir dan kreativitas (Puspitasari, Djali, & Pabelum, 2015).

Menurut Tohardi (2016) menyatakan bahwa Penempatan adalah menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya atau dengan kata lain proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Menurut Rivai (2016), penempatan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khususnya terjadi pada karyawan baru.’’Menurut Sastrohadiwiryo (2016), menyatakan bahwa penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus penempatan kerja untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab.

Penelitian yang dilakukan Rendra Adhisiawan (2009) dengan judul pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi). Hasil penelitian menjelaskan bahwa Secara simultan, semua variabel berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan secara parsial, variabel (X1) kesesuaian pengetahuan, (X2) kesesuaian keterampilan, (X3) kesesuaian sikap

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi dan variabel yang dominan adalah variabel kesesuaian pengetahuan.

Cut Ermiati, *et al* (2018) dengan judul pengaruh pengembangan karir dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Agus Styoro Cahyo Wibowo (2016) dengan judul Pengaruh Kreativitas kinerja karyawan bagian teknisi pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro. Hasil penelitian menjelaskan bahwa Kreativitas karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian teknisi pada PT. PLN (Persero) Area Bojonegoro memiliki kreativitas yang dapat menunjang kinerjanya sehari-hari.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja, Pengembangan Karir Dan Kreativitas Kerja Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Kupang”**.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Penempatan Kerja, Pengembangan Karir Dan Kreativitas Kerja Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Kupang.

1.3 Persoalan Penelitian

- a. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Kupang?
- b. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Kupang?
- c. Apakah kreativitas kerja pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Kupang?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Kupang
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai pada DiKnas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Kupang
- c. Untuk mengetahui pengaruh kreativitas kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Kupang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan informasi bagi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.

2. Manfaat Akademik

Sebagai bahan informasi bagi pembaca atau peneliti lain yang ingin melakukan penelitian pada bidang yang sama. Dapat bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).