

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu didasari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Sumber daya yang paling penting diantara sumber daya lainnya adalah sumber daya manusia, karena betapapun canggihnya teknologi yang digunakan, tidak berdaya guna tanpa didukung sumber daya manusia yang handal (Pamungkas & Wulantika, 2019). Hal ini menandakan bahwasannya peran Sumber Daya Manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan. Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam efektifitas suatu perusahaan atau organisasi (Budiarti, 2022). Dalam sebuah perusahaan terdapat banyak sekali karyawan yang dalam berbagai jenis daerah, tempat tinggal yang berbeda, umur yang berbeda beda, dan bahkan latar belakang pendidikan yang berbeda. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, dan salah satunya melalui lingkungan kerja dan pengalaman kerja.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menyebabkan karyawan mudah stress, tertekan, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja karyawan dan membuat karyawan tidak nyaman saat bekerja. Namun sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja yang baik tentunya akan membuat karyawan merasa nyaman, mudah konsentrasi, tidak mudah sakit, sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dapat cepat selesai sesuai dengan target yang ditentukan.

Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Susanti & Mardika, 2021). Lewa dan Subono (dalam Ramadhan & Narimawati, 2021) menyebutkan bahwa tempat kerja direncanakan sedemikian rupa sehingga membuat hubungan yang berfungsi yang mengikat pekerja dengan iklim. Lingkungan kerja secara tidak langsung sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan kerja langsung berhadapan dengan kondisi atau ruang karyawan bekerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan dengan adanya pengalaman kerja membuat karyawan mampu mengurangi kesalahan-kesalahan saat bekerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam

kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan. Pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja karyawan dalam bekerja baik di perusahaan yang sebelumnya maupun perusahaan yang sekarang Riyadi (dalam Adnyani & Dewi, 2019). Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sangatlah penting perannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuannya karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing. Hal ini akan memudahkan perusahaan dalam mewujudkan kinerja yang baik.

Usaha dalam mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan lingkungan kerja yang kondusif dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Jika perusahaan tidak dikelola dengan baik, kinerja karyawan otomatis dalam semangat bekerja akan turun dan keputusan untuk keluar dari perusahaan akan tinggi (Amalia & Rizaldi, 2021).

Peningkatan kinerja merupakan hal yang sangat diinginkan oleh setiap perusahaan, mereka menginginkan kinerja karyawan yang semakin baik yang dapat meningkatkan hasil pekerjaannya dan memberikan keuntungan kepada perusahaan. Dalam melaksanakan tugas yang diberikan, semua karyawan diharapkan mampu menunjukkan kinerja terbaiknya, karena jika kinerja karyawan tidak optimal,

perusahaan tidak dapat mencapainya (Hidayat & Wulantika, 2021). Untuk menentukan kinerja karyawan yang baik atau tidak, perusahaan bisa membandingkan hasil kerja dengan standart perkerjaan. Kinerja karyawan berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang sesuai dengan ketentuan atau permintaan konsumen, begitu pula dengan karyawan dinas kebakaran dan penanggulangan bencana kota bandung dalam menangani berbagai macam bencana.

Bencana adalah gangguan serius terhadap masyarakat yang dapat disebabkan oleh faktor alam maupun non alam yang dapat menyebabkan kerusakan lingkungan, hilangnya nyawa, kerusakan harta benda, dan dampak psikologis. Banjir, kebakaran, tanah longsor, gempa bumi, pergerakan tanah, dan jenis bencana lainnya adalah yang paling umum ditemui di berbagai wilayah di Indonesia. Kemudian hal tersebut diperparah dengan kerusakan dan pencemaran lingkungan yang disebabkan oleh manusia, yang telah menyebabkan banyak kerugian dan membuat risiko terjadinya bencana semakin besar.

Oleh karena itu dalam rangka mengurangi dampak bencana, Sikap kewaspadaan masyarakat dapat ditingkatkan dengan melibatkan berbagai pihak dan organisasi kebencanaan dalam upaya kerjasama mitigasi bencana guna mengurangi dampak bencana. Dalam melakukan mitigasi dan penanggulangan bencana, organisasi kebencanaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan sebuah organisasi. Maka dari itu agar suatu organisasi atau instansi dapat mencapai tujuannya, kualitas sumber daya manusia harus senantiasa ditingkatkan dan diarahkan.

Mitigasi dan penanggulangan bencana supaya berjalan dengan baik sesuai rencana maka dibutuhkan tenaga ahli yaitu Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana. Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana (disingkat diskar PB) adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kota Bandung, bertanggung jawab atas perlindungan masyarakat terhadap sub urusan kebakaran dan sub urusan bencana serta ketentraman dan ketertiban masyarakat.

Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung membuat masterplan dengan menambahkan frekuensi penyuluhan, sosialisasi dengan para Satwankar, melibatkan Satwankar dan mengoptimalkan sosial media, website resmi yang diharuskan pemerintah kota. Dengan adanya penambahan penyuluhan, sosialisasi dan pengoptimalkan sosial media dan website diharapkan masyarakat lebih mudah mendapatkan informasi dan lebih *aware* untuk pencegahan bencana kebakaran kecil.

Berikut pada tabel 1.1 tingkat kinerja pegawai pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung terjadi penurunan pada tahun 2020 hingga 2022.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Kebakaran dan Penanggulangan
Bencana Kota Bandung Tahun 2022

Indikator Penilaian		Capaian Nilai	Kriteria
a. SKP		80	Cukup
b. Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan	85	Baik
	2. Integritas	80	Cukup
	3. Inisiatif Kerja	69	Kurang Baik
	4. Komitmen	81	Baik
	5. Disiplin	80	Cukup
	6. Kerjasama	87	Baik

	7. Kepemimpinan	79	Cukup
	Jumlah		
	Nilai Prestasi Kerja	80.12	Cukup

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Oleh Karena itu, peneliti memilih Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sebagai objek penelitian didasarkan pada alasan, Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana merupakan salah satu instansi yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat, sehingga dibutuhkan Lingkungan kerja yang baik untuk menunjang kinerja pegawai. Selain itu pegawai juga membutuhkan pelatihan dan sosialisai untuk lebih meningkatkan pengalaman kerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung harus memenuhi standar penilaian kinerja yang telah ditetapkan dan dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja

Nilai	Kriteria
91-100	Sangat Baik
81-90	Baik
71-80	Cukup
61-70	Kurang
<50	Sangat Kurang

Sumber: Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019

Berikut adalah hasil survey awal dengan kuesioner menggunakan google form terhadap 20 responden pada pegawai Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sebagai berikut :

Tabel 1.3
Survei Awal Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
Orientasi Pelayanan					
1	Memberikan pelayanan terbaik dengan menunjukkan kualitas pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan	14	70%	6	30%
Komitmen					
2	Saya merasa loyal terhadap instansi ini	17	85%	3	15%
Inisiatif Kerja					
3	Mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang ditentukan oleh perusahaan	4	20%	16	80%
Kerja Sama					
4	Melakukan komunikasi dengan baik antar karyawan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam bekerja sama	15	75%	5	20%
Kepemimpinan					
5	Dapat membimbing rekan kerja atau bawahan dalam menyelesaikan tugas	14	70%	6	20%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Pada tabel 1.3 jawaban responden mengenai Kinerja Karyawan, bahwa terdapat masalah yaitu “Mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang ditentukan oleh perusahaan” karena 4 responden menjawab Ya dan 16 responden menjawab Tidak, hal ini dikarenakan pekerjaan yang sebelumnya diberikan kepada pegawai belum selesai dan diberi tambahan pekerjaan lagi oleh atasan, hal ini membuat

pegawai kesulitan menyelesaikan pekerjaan sebelumnya dan tidak punya kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan melampaui target yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sehingga banyak pekerjaan yang tidak bisa selesai tepat waktu dan pegawai tidak bisa melampaui target perusahaan.

Tabel 1.4
Survei Awal Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
Lama Waktu Atau Masa Kerja					
1	Lama waktu bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja	13	65%	7	35%
2	Semakin lama seseorang bekerja akan meningkatkan pengalaman kerja	14	70%	6	30%
Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan Yang Dimiliki					
3	Keterampilan yang saya miliki saat ini masih dibawah keterampilan pegawai lain.	13	65%	7	35%
4	Peningkatan pengetahuan dan keterampilan sangat berpengaruh terhadap pengalaman kerja	18	90%	2	10%
Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan					
5	Sudah menguasai pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	16	80%	4	20%
6	Sudah menguasai teknologi informasi yang disediakan perusahaan	5	25%	15	75%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Pada tabel 1.4 jawaban responden mengenai Pengalaman Kerja, terdapat masalah yaitu “Sudah menguasai teknologi informasi yang disediakan perusahaan” karena 5 responden menjawab Ya dan 15 responden menjawab Tidak, hal ini dikarenakan beberapa pegawai kesulitan meng akses teknologi informasi berupa sebuah web yang sudah disediakan. Karena mayoritas pegawai sudah berumur dan gagap teknologi, serta kurangnya sosialisasi teknologi yang dilakukan perusahaan.

Sedangkan teknologi informasi menurut sutabri (dalam Supit *et. al*, 2020) adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Hal ini mengindikasikan bahwa kurangnya sosialisai teknologi terhadap para pegawai.

Tabel 1.5
Survei Awal Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
Suasana Kerja					
1	Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai	17	85%	3	15%
2	Ikut serta menjaga kebersihan dilingkungan kerja	6	30%	14	70%
Hubungan Dengan Rekan Kerja					
3	Hubungan antara pegawai dan atasan membantu pegawai dalam bekerja	13	65%	7	35%

4	Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik	15	75%	5	25%
Tersedianya Fasilitas Kerja					
5	Fasilitas kerja yang tersedia sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	14	70%	6	30%
6	Tidak ada kesulitan dalam penggunaan fasilitas yang telah disediakan	12	60%	8	40%
Kondisi Kerja					
7	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja	14	70%	6	30%
8	Adanya petugas keamanan dilingkungan kantor, membuat saya bekerja sangat baik	16	80%	4	20%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Pada tabel 1.5 jawaban responden mengenai Lingkungan Kerja, terdapat masalah yaitu “Ikut serta menjaga kebersihan dilingkungan kerja” karena 6 responden menjawab Ya dan 14 responden menjawab Tidak, hal ini dikarenakan banyaknya kertas bekas diruangan kerja yang menumpuk tidak terpakai seperti kertas bekas fotocopy, kertas dokumen-dokumen yang sudah tidak terpakai, kertas bekas survei kebencanaan dan lain-lain. Penyebabnya adalah tidak seluruh tempat di perusahaan mempunyai fasilitas kebersihan seperti tempat sampah, hal ini membuat para pekerja kesulitan dalam membuang sampah kertas yang sudah tidak terpakai. Hal tersebut berdampak pada terganggunya kinerja pegawai karena tempat kerja menjadi sempit dan membuat pekerja merasa tidak nyaman. Sedangkan

Menurut Lastriyah (dalam Jumarsa *et. al*, 2020) “Kebersihan lingkungan merupakan hal yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia dan merupakan unsur yang fundamental dalam ilmu kesehatan dan pencegahan. Kebersihan merupakan sebuah cerminan bagi setiap individu dalam menjaga kesehatan yang begitu penting dalam kehidupan sehari-hari”. Hal ini mengindikasikan bahwa kurangnya kepedulian perusahaan terhadap kebersihan lingkungan disekitar.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **‘Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan’**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah salah satu dari sekian aspek yang penting dalam pelaksanaan penelitian ini sehingga penelitian menjadi terstruktur dan mempunyai tujuan yang jelas. Berdasarkan latar belakang maupun fenomena terhadap masalah penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pegawai Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana kesulitan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Pegawai Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana kesulitan untuk mengakses teknologi informasi berupa sebuah web yang sudah disediakan karena mayoritas pegawai sudah berumur dan gagap teknologi.

3. Tidak seluruh tempat di perusahaan mempunyai fasilitas kebersihan seperti tempat sampah, hal ini membuat para pegawai kesulitan dalam membuang sampah kertas yang sudah tidak terpakai.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah yang telah di paparkan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Kota Bandung
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung
3. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung
4. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengumpulkan data dan bahan-bahan yang diperlukan untuk mendukung penelitian penulis tentang dampak penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung
- 2) Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung
- 3) Untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung
- 4) Untuk Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini akan memberikan referensi baru atau acuan untuk dijadikan contoh metode penelitian yang nantinya dapat membantu peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian pada pokok bahasan yang sama.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu

1.5.1 Lokasi

Penulis melakukan penelitian ini pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung yang bertempat di Jl. Sukabumi No.17, Kacapiring, Kec. Batununggal, Kota Bandung 40271.

1.5.2 Waktu

Penelitian ini dilaksanakan termulai dari bulan November 2022 sampai dengan Bulan April 2023. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

Tabel 1.6
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Tempat Penelitian	■	■																						
2	Melakukan Penelitian			■																					
3	Mencari Data				■																				
4	Membuat Proposal					■																			
5	Seminar						■																		
6	Revisi							■	■	■	■	■	■	■	■	■									
7	Penelitian Lapangan																■	■	■	■	■	■			
8	Bimbingan																■	■	■	■	■	■			
9	Sidang																						■	■	

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023