

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber Daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut.

Informasi tentang tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang begitu panjang yaitu proses penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil. Pola yang dapat dilihat dari hasil-hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik tentang keberhasilan tingkat pendidikan dan lamanya bekerja.

Sumber Daya Manusia juga merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi dengan berperan sebagai pelaksana kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh organisasi serta sebagai pelaksana kegiatan operasional dari suatu organisasi. Keberhasilan dari tercapainya tujuan organisasi

tidak lepas dari peran Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Organisasi yang selalu berkembang merupakan dambaan para eksekutif pemilik dan pemegang saham. Baik pemerintah maupun swasta mengharapkan organisasinya tumbuh dan berkembang dengan baik. Dengan perkembangan tersebut diharapkan perusahaan dituntut untuk memberikan kepuasan kerja baik setiap pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berikut adalah data 10 Kota/Kabupaten Sehat Tingkat Padapa (Pemantapan), Wiweda (Pembinaan), dan Wistara (Pengembangan) di Provinsi Jabar versi RMOL JABAR Tahun 2022:

Tabel 1.1

Data Peringkat 10 Kota/Kab Sehat di Prov Jabar berdasarkan 7 tatanan penilaian di Tahun 2022

No	Padapa	Wiweda	Wistara
1	Kab. Bekasi	Kab. Cianjur	Kota Depok
2	Kab. Tasikmalaya	Kab. Ciamis	Kota Bogor
3	Kab. Pangandaran	Kota Bandung	Kota Banjar
4	Kota Bandung	Kab. Sukabumi	Kab. Sukabumi
5	Kab. Bandung	Kab. Bandung	Kab. Bandung
6	Kab. Bandung Barat	Kab. Bandung Barat	Kab. Bandung Barat
7	Kab. Sumedang	Kab. Sumedang	Kab. Sumedang
8	Kab. Subang	Kab. Subang	Kab. Subang
9	Kab. Karawang	Kab. Karawang	Kab. Karawang
10	Kab. Garut	Kab. Garut	Kab. Garut
11	Kab. Kuningan	Kab. Kuningan	Kab. Kuningan

Sumber : <https://www.rmoljabar.id/jadi-kabupaten-dan-kota-terbersih-17-daerah-di-jabar-terima-penghargaan-swasti-saba>

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa Kabupaten Garut menduduki peringkat ke-sepuluh dari ketiga penilaian. Hal ini diperkirakan kurangnya perhatian dari pemerintah Kabupaten Garut dan Dinas terkait yaitu Dinas Lingkungan Hidup yang menangani masalah tata lingkungan dan kebersihan di Kabupaten Garut yang kinerja pegawainya masih bermasalah. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Pemerintah Garut terutama pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut belum maksimal.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang bermasalah yang dapat mempengaruhi atau memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja pegawai. Menurut Siagian (2014), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja, orientasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin, stress kerja. Faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi pada peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai, yang nantinya akan berdampak pada organisasi

mampun perusahaan. Dalam hal ini penulis melakukan pra-survei mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai melalui kuesioner yang disebarakan kepada 20 pegawai di Dinas Lingkungan Hidup. Setelah melakukan pra-survei kepada 20 pegawai maka dapat dilihat bahwa yang memberikan kontribusi terbesar pada kinerja pegawai adalah sebagai berikut

Tabel 1.2
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
Penempatan kerja	Pendidikan	3	9	4	2	1	3,2
	Pengetahuan kerja	5	7	3	2	3	3,4
	Keterampilan kerja	4	7	5	3	1	3,5
	Pengalaman kerja	3	4	7	3	3	3,0
Skor Rata-rata Penempatan Kerja							3,3
Lingkungan kerja	Suasana kerja	8	6	4	1	1	3,9
	Perlakuan yang baik	10	5	2	2	1	4,0
	Rasa aman	5	11	4	1	1	4,2
	Hubungan yang harmonis	3	12	3	2	-	3,8
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja							3,9
Orientasi	Pendekatan partisipatif	4	6	4	3	3	3,8
	Sambutan hangat	8	6	4	1	1	3,9
	Perhatian terhadap karyawan	5	9	2	3	1	3,7
Skor Rata-rata Orientasi							3,8
Motivasi kerja	Kebutuhan berprestasi	4	6	4	3	3	3,8

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
	Kebutuhan untuk berafiliasi	8	6	4	1	1	3,9
	Kebutuhan untuk berkuasa	5	9	2	3	1	3,7
Skor Rata-rata Motivasi Kerja							3,8
Disiplin kerja	Frekuensi kehadiran	5	3	7	3	2	3,3
	Tingkat kewaspadaan	5	6	4	3	2	3,4
	Ketaatan pada standar kerja	6	3	8	1	2	3,5
	Ketaatan pada peraturan kerja	6	9	3	1	1	3,9
	Etika kerja	5	11	4	-	-	4,0
Skor Rata-rata Disiplin Kerja							3,6
Stres kerja	Kondisi pekerjaan	7	7	2	3	1	3,8
	Peran	9	6	3	2	-	4,1
	Faktor interpersonal	7	8	4	1	-	4,0
	Perkembangan karir	6	6	5	2	1	3,7
	Struktur organisasi	10	5	1	-	4	3,8
Skor Rata-rata Stres Kerja							3,8
Kepemimpinan	Analitis	4	6	4	3	3	3,8
	Komunikasi	8	6	4	1	1	3,9
	Keberanian dan Tanggung jawab	5	9	2	3	1	3,7
Skor Rata-rata Kepemimpinan							3,8
Kompensasi	Gaji	5	3	7	3	2	3,3
	Bonus	5	6	4	3	2	3,4
	Tunjangan	6	3	8	1	2	3,5
	Penghargaan	6	9	3	1	1	3,9
	Fasilitas	5	11	4	-	-	4,0
Skor Rata-rata Kompensasi							3,6

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 20 pegawai mengenai 8 variabel bebas yang bermasalah dan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel Penempatan Kerja sebesar 3,3. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai menurun yang diakibatkan penempatan kerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerjanya kurang.

Tingkat pendidikan seseorang erat kaitannya dengan pengembangan potensi-potensi seperti potensi emosional dan segala sikap-sikapnya. Ini berarti bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seseorang akan menentukan potensi atau kemampuan seseorang termasuk kemampuan karyawan dalam bekerja. Namun pada umumnya dalam suatu perusahaan, tingkat pendidikan yang telah ditempuh oleh setiap karyawannya berbeda-beda. Maka dengan adanya perbedaan tingkat pendidikan tersebut memungkinkan perbedaan hasil yang berupa kemampuan kerja dari tiap karyawan. Program pendidikan menyelenggarakan suatu kegiatan pendidikan dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang terprogram. Dengan demikian kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMU masih terbatas. Lain halnya dengan tingkat Perguruan Tinggi yang memberikan pengetahuan dan keterampilan untuk menguasai suatu bidang keahlian tertentu, sehingga kinerja yang dihasilkan juga berbeda-beda.

Menurut Hasibuan dalam Desyanti dan Ratnadi, pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja seseorang, orang yang terlama dalam perusahaan mendapat prioritas utama dalam tindakan

promosi. Sedangkan menurut Manulang dalam Ismanto pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Hal ini berarti pengalaman kerja sangat penting untuk melibatkan pengetahuan dan keterampilan individu, karena semakin lama pengalaman kerja kompensasi karyawan semakin besar tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan semakin meningkat.

Hal lain yang diduga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu rendahnya pengalaman kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini tentu akan mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan observasi awal Tingkatan Pendidikan dan lama kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut yaitu :

Tabel 1.3
Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut

NO	NAMA PEGAWAI	PENDIDIKAN	MASA KERJA (TAHUN)	JABATAN
1	Drs. H. UU SAEPUDIN, ST, M.Si	S 1	24	Kepala Dinas
2	RIKA AGUSTIANA, ST	S 1	21	Sekretaris
3	AGUS SUHARDI, S.Sos, MP.	S 2	17	Kasi Instrumen Lingkungan
4	ASEP MULYANA, S.Sos, M.Si	S 2	09	Kasi Sarana dan Prasarana
5	Rd. NELLA SINTAYANI S, ST,MSi	S 1	19	Kepala Subag Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan

NO	NAMA PEGAWAI	PENDIDIKAN	MASA KERJA (TAHUN)	JABATAN
6	Dra. N. IDA NURAIDA	D 3	29	Kepala UPT Lab. Lingkungan Hidup
7	Dra. EDIH JUBAEDAH	S1	12	Kasubag Umum & Kepegawaian
8	Rd. ELLYTA NOORNA HINDAYATI, S.Sos	S1	26	Kasi Pengelolaan Hutan Kota
9	Hj. SITI MUNA	SMA	22	Kepala Subbag Keuangan dan BMD
10	DANG SANI IMANSYAH, SE	S1	18	Kepala Bidang Pertamanan dan Pemakaman
11	NANANG, ST.	S.1	13	Kepala Bidang Pengendalian dan Pelestarian Lingkungan Hidup
12	TAUFIK BULDANI. S.Pdi	S 1	12	Kepala Bidang Kebersihan
13	INDRA PURNAMA, ST.	S 1	12	Kepala Bidang Tata Lingkungan
14	RIDA FARIDA, ST, M.Si.	S1	17	Kasi Pengendalian, Pencemaran & Kerusakan Lingkungan Bidang PPL
15	H. IRFAN NU'MAN HAKIM, SE	S 1	17	Kasi Pelayanan Pemakaman
16	DEDI MULYANI, SE	S1	20	Kepala UPT Pengelolaan Sampah
17	PIPIT RIA INDRAWATIE, S.Si.	S 1	09	Kasubag TU UPT Laboratorium Lingkungan Hidup
18	RETNO WIDIASTUTY, SH.	S 1	14	Kasi Penataan Hukum dan Pengembangan Kapasitas Lingkungan
19	H. DADAN RIDWAN, SE, M.Si	S 1	11	Kasi Pemeliharaan Pertamanan & Ornamen
20	DEDE ABDUL HY, S.Si, M.I.L	S 1	08	Kasi Penyelarasan & Evaluasi Lingkungan
21	DIAN SUGIANTO, S.Sos.	S.1	12	Kasi Pelayanan Kebersihan
22	SAMSUDIN GW., S.Sos.	S.1	11	Penagih Retribusi Sampah pd
23	AKHMAD TAUFIK, S.Hut	S.1	10	Analisis Taman
24	LIANTY, SE	S1	14	Penyusun Rencana Kebutuhan Rumah Tangga dan Perlengkapan
25	TATI SUNARYATI, SE	S1	13	Pengadministrasi Umum
26	ROSA UMYATI, SE	SMA	17	Pengelola sarana dan prasarana
27	SRI MULYANI, SE	D 3	13	Bendahara Pengeluaran
28	ROHANAH, SE	S 1	10	Pengelola Data (Pengolahan Sampah TPA)
29	IWAN RISWAN,	SMA	10	Penata Laporan Keuangan pada

NO	NAMA PEGAWAI	PENDIDIKAN	MASA KERJA (TAHUN)	JABATAN
	S.IP			
30	PERI RISNAWAN, SE	SMA	10	Kasi Kemitraan SDA & Keanekaragaman Hayati Bidang PPL
31	SUSI MULYATI, SE	SMA	10	Pengelola Keuangan
32	YENI HENDAYANI, S.IP	S 1	11	Penata Kendaraan Dinas
33	AGUS RAMDAN, S.IP	D 3	10	Kasi Pengembangan Teknologi & Kemitraan Penanggulangan Sampah Bid. Kebersihan
34	JIJIM SURYAN. SH	S1	14	Kasi Pengkajian Dampak Lingkungan
35	SUSI MELINA HENDRAWATI.S.I P	S1	12	Verifikator Anggaran
36	IDIN,SE	S1	09	Pengelola sarana dan prasarana pemakaman umum
37	MAHDAR ROSADI, SE	S1	09	Operator Alat Berat
38	AAN ROSTIANI, SIP	S1	18	Bendahara
39	DEDI RUSTANDI , S.IP	S1	15	Operator Alat Berat
40	D. RUYAT HISWARA NUGRAHA, SE	S1	14	Analisis Laboratorium
41	SUDARYAT, S.IP	S1	12	Penagih Retribusi
42	IWAN RIDWAN, SE	S1	11	Pengawas Lapangan Petugas Kebersihan Jalan, Saluran dan Selokan
43	IRWAN SETIAWAN, SE	S1	11	Pengawas Lapangan Angkutan Sampah
44	LILIS SUMARNI, SE	S1	11	Pengevaluasi Proses Di Bidang Lingkungan
45	HERI HERNAWAN.S.IP	S1	08	Pemelihara Peralatan
46	ASEP SUHERMAWAN, S.IP	SMA	09	Kasubag TU UPT Pengelolaan Sampah
47	AI RAHMAWATI, SE	SMA	09	Pengelola sarana dan prasarana
48	ANDRI HASAN MUHIDIN, A.Md	D 3	11	Pengelola Sarana dan Prasarana
49	KIKI KISWANTO, A.Md	S1	06	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan
50	UGES DARWIS, S.IP	S1	16	Pemelihara Sarana dan Prasarana
51	CUCU SUMIRAT,SE	S1	15	Penagih Retribusi
52	KOSIDIN, SE	S1	12	Penagih Retribusi

NO	NAMA PEGAWAI	PENDIDIKAN	MASA KERJA (TAHUN)	JABATAN
53	SURYADI, S.IP	S1	7	Penyusun Rencana Kebutuhan Rumah Tangga dan Perlengkapan
54	ADE KUSMIATI, S.IP	S1	10	Penagih Retribusi
55	KOMARIAH, S.IP	S1	10	Penagih Retribusi
56	RINA HERNIATI, S.IP	S1	10	Bendahara Pengeluaran Pembantu
57	ASEP SAEPULROHMAN, S.IP	S1	10	Pengemudi
58	KUSWARA, S.IP	S1	10	Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah
59	MULYANTO, S.IP	S1	09	Bendahara
60	IMAM MAWARDHI SAFARI, A.Md	D3	06	Analisis Laboratorium
61	IKSAN ISKANDAR JATNIKA, S.Hut	S1	10	Analisis Taman Hutan Kota pada
62	RANI KURNIATI, S.IP	S1	13	Pengadministrasi Umum
63	ASEP MULYANA, S.P	S 1	12	Pengelola Perekonomian Pembangunan dan Lingkungan Hidup
64	FANNY SITI FATIMAH, S.P.W.	S 1	1	Analisis Perencanaan pada Seksi Pelayanan
65	DWITA SAFITRI WIJAYA, S.T.	S 1	1	Calon Ahli Pertama- Pengawas Lingkungan Hidup
66	YULVIN MARHAMAH PUTRI, S.T.	S 1	1	Calon Ahli Pertama- Pengawas Lingkungan Hidup

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut

Tingkat pendidikan dan lamanya bekerja sangatlah penting untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Karena kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan dengannya. Apabila diantara salah satu variabel tidak tepat pengorganisasiannya maka akan mempengaruhi hasil dari kerja itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas sebelumnya yaitu tingkat pendidikan, lamanya bekerja terhadap kinerja karyawan, maka peneliti tertarik, untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul “ **Pengaruh**

Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut ”

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Dari penjelasan Latar Belakang Penelitian di atas, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut ?
3. Apakah tingkat pendidikan dan lamanya bekerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari Rumusan Masalah tersebut dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mengkaji, menganalisis :

1. Pengaruh tingkat pendidikan pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut.
2. Pengaruh pengalaman kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut.
3. Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam sub-sub bab ini akan dijelaskan mengenai kegunaan dari penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis yang dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut sehingga berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan, perusahaan, dan masyarakat secara umum. Kegunaan penelitian yang dimaksud tersebut dapat dilihat lebih jelas seperti dibawah ini :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini semoga dapat memberikan pengetahuan dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang ilmu Administrasi Negara, khususnya khususnya kebijakan publik yang menyangkut tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat bagi pihak yang membutuhkan antara lain:

1. Bagi Penulis :
 - a. Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai tingkat pendidikan dan masa kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut.
 - b. Dapat mengetahui alur kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut.
 - c. Menambah pemahaman mengenai metode-metode untuk mengukur kinerja pegawai
 - d. Sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan metode yang digunakan untuk peningkatan kinerja pegawai,

e. Mampu memberikan usulan perbaikan kepada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan/ Instansi :

a. Perusahaan bisa mendapatkan informasi sekaligus rekomendasi mengenai permasalahan yang mengakibatkan kinerja pegawai turun.

b. Penelitian ini dapat memberi sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut untuk meningkatkan kinerja pegawainya

3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat dijadikan salah satu contoh atau model maupun referensi dalam mendukung pembahasan pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di dalam suatu perusahaan untuk penelitian selanjutnya.

4. Bagi Institusi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat menjadi pembendaharaan perpustakaan. Memperoleh masukan guna pengembangan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan laporan pekerjaan, serta sebagai salah satu alat evaluasi terhadap kurikulum yang berlaku.