

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring berjalannya waktu lingkungan yang dinamik mengalami perkembangan secara pesat menyebabkan situasi yang serba tidak menentu dan sulit diprediksi sehingga menjadi tantangan tersendiri yang harus dihadapi bagi setiap organisasi secara global. Menghadapi kompleksitas dan intensitas tantangan tersebut, pelaku organisasi dituntut untuk berfikir kreatif guna menemukan berbagai terobosan yang mampu menciptakan sinergi yang memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi.

Menghadapi era persaingan yang cukup ketat, setiap organisasi harus berusaha untuk mempertahankan kelangsungan organisasi tersebut. Salah satu caranya yaitu dengan mengoptimalkan kinerja dari karyawan agar tujuan perusahaan dapat terpenuhi. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi tersebut, kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu organisasi, kinerja juga menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu organisasi. Rendahnya suatu kinerja karyawan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu hal yang mencerminkan ketidak berhasilan organisasi dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar organisasi guna untuk mencapai tujuan

organisasi, akan menjadi ancaman yang serius bagi organisasi apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki. Guna menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu memperdayakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan.

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Pertanahan dan Pertanaman (DPKP3) Kota Bandung merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam melaksanakan urusan perintah dalam bidang perumahan dan kawasan perumahan Kota Bandung. keberhasilan pelaksana tugas dan tanggung jawabnya tergantung pada kinerja karyawan yang bekerja pada instansi tersebut yang akan berpengaruh dan pada pelaksana tujuan instansi tersebut.

Sumber daya manusia yang ada pada instansi pemerintah yaitu Aparatur Sipil Negara. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. ASN dan PPPK yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mewajibkan setiap penyelenggara pelayanan publik mematuhi standar pelayanan. Standar tersebut merupakan pedoman penyelenggaraan layanan dan juga menjadi tolak ukur penilaian kualitas pelayanan yang diberikan, . Adanya penilaian kepatuhan ini dimaksudkan untuk meningkatkan kepatuhan dalam pelayanan

publik secara terus menerus dan berkesinambungan sebagai upaya mempercepat peningkatan kualitas pelayanan publik. Berikut penilaian kepatuhan penyelenggaraan pelayanan publik berdasarkan Kota di Jawa Barat:

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kepatuhan Pelayanan Publik Berdasarkan Kota di Jawa Barat

Kota	Nilai Kepatuhan	Kategori
Kota Depok	94,74	A
Kota Bekasi	83,18	A
Kota Bogor	87,05	A
Kota Sukabumi	79,54	B
Kota Bandung	79,26	B

Sumber: Ombudsman 2022

Kota Bandung adalah Ibu Kota Provinsi Jawa Barat. Dibandingkan dengan kota lain yang ada di Jawa Barat, penilaian kepatuhan pelayanan publik pada Kota Bandung mendapatkan nilai 79,26 pelayanan perlu ditingkatkan kembali supaya meraih nilai yang lebih baik dibandingkan kota-kota di Jawa Barat. Sebagai Ibu Kota, seharusnya Kota Bandung lebih unggul dalam kepatuhan pelayanan publik serta pelayanan yang diberikan oleh pegawai harus lebih baik lagi agar pelayanan publik Kota Bandung meningkat.

Tabel 1.2
Hasil Survey Kinerja Perangkat Daerah Kota Bandung Tahun 2022

No	PD/Unit Kerja	Nilai IKM	Mutu Pelayanan
1	Sekretariat Daerah	91.302	A
2	Dinas Tenaga Kerja	88.889	A
3	Dinas Pemuda dan Olahraga	84.108	B
4	Dinas Komunikasi dan Informatika	85.528	B
5	Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian	89.219	A
6	Dinas Koperasi UMKM	88.652	A
7	Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana	85.227	B
8	Dinas Pekerjaan Umum	88.652	A
9	Dinas Penataan Ruang	88.395	A
10	Dinas Kebudayaan dan pariwisata	87.963	B

No	PD/Unit Kerja	Nilai IKM	Mutu Pelayanan
11	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	91.022	A
12	Dinas Perhubungan	84.404	B
13	Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan	87.024	B
14	Dinas Kesehatan	86.566	B
15	Dinas Pendidikan	85.254	B
16	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	90.052	A
17	Dinas Pemberdayaan dan Perlindungan Anak	88.018	B
18	Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan	85.423	B
19	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	92.130	A
20	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	85.939	B
21	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman	81,998	B
22	Dinas Pengendalian Penduduk dan KB	85.251	B

Sumber: Data Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman

Berdasarkan Tabel 1.2 nilai indeks kepuasan masyarakat (IKM) terlihat bahwa Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung mendapatkan akreditasi B dengan nilai indeks kepuasan Masyarakat (IKM) terendah dibandingkan dengan 21 dinas lainnya. Perolehan nilai IKM yang didapatkan oleh Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bandung ini dapat dinilai oleh masyarakat melalui kuesioner dengan unsur- unsur pelayanan yaitu, kesesuaian persyaratan, kemudahan prosedur, kecepatan waktu penyelesaian, kewajaran biaya/tarif, kesesuaian produk, kompetensi tugas, perilaku tugas, kualitas sarana dan prasarana, dan penanganan pengaduan. Perolehan nilai indeks kepuasan masyarakat yang didapatkan Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Bandung sebesar 81,998 ini berada dalam interval mutu pelayanan B, yang berarti kinerja pelayanan pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Bandung masih belum sempurna, maka dari itu diperlukan adanya penelitian ini

agar dapat menunjang instansi supaya dapat meningkatkan mutu hasil kinerja menjadi lebih baik.

Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kinerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Selain itu, penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan organisasi. Berikut adalah tabel standar penilaian kinerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung:

Tabel 1.3
Standar Penilaian Kinerja Karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung

Klasifikasi	Rentan nilai
A = Baik sekali	100
B = Baik	80-100
C = Cukup	65- 80
D = Kurang	65-55
E = Nihil	≤ 55

Sumber: Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung

Berdasarkan Tabel 1.3 menjelaskan bahwa standar penilaian di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung berdasarkan klasifikasi dan rentan nilai masing-masing yang telah ditentukan oleh Dinas untuk mendapatkan penilaian kerja meliputi beberapa indikator yang telah di tentukan oleh Dinas melalui, penilai target kerja karyawan, kualitas kerja karyawan, kemampuan beradaptasi dan kemandirian karyawan, kinerja karyawan tingkat organisasi, komunikasi antar karyawan, pengetahuan karyawan seputar pekerjaannya. Dari beberapa indikator sebut barulah Dinas bisa mengambil penilaian kerja untuk karyawannya.

Daftar kehadiran karyawan dalam suatu perusahaan salah satu poin yang masuk dalam penilaian kerja agar perusahaan dapat dengan mudah untuk merekap data kehadiran dan keterlambatan karyawan dan adanya bukti otentik secara langsung, sebagai berikut adalah daftar kehadiran Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung:

Tabel 1.5
Daftar Kehadiran Dinas Perumahan dan Kawasan Pertanahan Kota Bandung

NO	TAHUN	KETERANGAN								TOTAL JAM TAMPA KETERANG	TOTAL JAM KEHADIRA N	HARI KERJA
		D %	S %	I %	TK %	T/K %	T %	DK %	C %			
1	2019	20.81	19.82	1.83	37.23	37.23	7.32	7.63	24.21	10119:06:48	271769.5	206
2	2020	57.67	14.35	1.65	50.49	50.49	9.46	2.45	14.1	12598:15:06	556338	243
3	2021	7.76	9.93	1.18	29.28	29.28	9.44	6.21	3.87	7607:53:43	244141	206

Sumber : Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung

Keterangan:

D : Dinas Luar

S : Sakit

I : Izin

TK : Tanpa Keterangan

T/K : Akumulasi Waktu TK, T dan K

T : Terlambat/ Pulang Cepat

DK : Diklat

C : Cuti

Berdasarkan Tabel 1.5 tentang daftar kehadiran Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung, karyawan yang kehadirannya tanpa keterangan (TK) dan akumulasi waktu tanpa keterangan (TK), terlambat dan pulang cepat (T dan K) lebih tinggi dari tahun sebelumnya dan tahun berikutnya. Penilai

daftar kehadiran yang dilakukan oleh Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung ini melalui dari kehadiran dan keterlambatan karyawan dikarenakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan yang tidak disiplin waktu.

Kinerja karyawan suatu perusahaan harus mempunyai pegawai yang mempunyai kualitas tinggi dan kompeten dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh atasan, maka dari itu karyawan juga sangat berperan penting untuk meningkat nilai kinerja karyawan. Berdasarkan data dari Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung mempunyai total karyawan berjumlah 140 yang terdiri atas 76 karyawan laki-laki dan 64 karyawan perempuan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu lingkungan yang tidak stabil. Oleh karna itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya, oleh karna itu kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi kelangsungan kegiatan dan pengaruh bagi proses pencapaian tujuan organisasi. Peneliti telah melakukan pra-survey melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan secara acak dengan melibatkan 40 responden. Adapun data yang diperoleh peneliti mengenai kinerja karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Pertanahan dan pertanaman Kota Bandung sebagai berikut:

Tabel 1.6
Kinerja Karyawan Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung

No	Dimensi	Tingkat Kesesuaian					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kuantitas	-	1	23	12	3	100	2.5
2	Efektivitas interpersonal	1	6	22	7	3	100	2.5
3	Tanggung jawab	-	7	23	8	2	115	2.87

4	Kerjasama	1	2	25	7	5	107	2.67
Skor Rata-rata							2.63	
Jumlah Responden = 40				Jumlah Dimensi = 5				

Sumber : Hasil Kuesioner Pendahuluan Dinas Perumahan dan kawasan Permukiman Kota Bandung

Berdasarkan Tabel 1.6 menjelaskan bahwa nilai dan rata-rata total kinerja karyawan yang ada pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung dapat diketahui bahwa kinerja karyawan belum optimal dapat ditunjukkan rendahnya kinerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung disebabkan oleh kuantitas kerja dimana karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan efektivitas interpersonal dimana bawahan kurangnya mengerti atas tugas-tugas yang diberikan atasan. Dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung untuk kinerja karyawannya belum dapat memenuhi target yang telah ditentukan dikarenakan masih ada beberapa faktor yang belum optimal dan masih harus diperbaiki.

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung sangat mengharapkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi maka secara keseluruhan akan meningkat. Kinerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya. Semua itu berhubungan erat dengan keberhasilan suatu organisasi tersebut. Terdapat faktor negatif yang menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, kurangnya ketepatan waktu dalam penyesuaian

pekerjaan sehingga kurangnya menaati peraturan, keterlambatan hadir dikantor dan pulang sebelum waktunya, pengaruh negatif yang berasal dari lingkungan kerja, teman kerja, contoh yang harus dijadikan acuan dalam meningkatkan kinerja yang baik, semua itu penyebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Berikut ini hasil pra-survey dari 40 pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung yang dijadikan responden untuk mengetahui pendapat pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung mengenai penempatan kerja yang dilakukan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.7
Penempatan Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung

No	Dimensi	Tingkat Kesesuaian					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Pengetahuan Kerja	0	2	20	9	9	95	2.37
2	Keterampilan Kerja	-	3	17	15	5	98	2.45
3	Pendidikan	-	2	22	10	6	100	2.5
4	Pengalaman Kerja	-	1	19	13	7	94	2.35
Skor Rata-rata						2.41		
Jumlah Responden = 40						Jumlah Dimensi = 4		

Sumber : Hasil Pengelolahan Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 1.7 menjelaskan bahwa untuk hasil pra-survey penempatan kerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung masih kurang optimal dan yang harus ditingkatkan kembali untuk pengalaman kerja pada karyawan dimana perusahaan sebelum menerima atau menempatkan suatu karyawan harus diperhatikan kembali pengalaman yang dimiliki oleh karyawan karna pengalaman kerja karyawan menjadi gambaran

umum tentang keahlian dan keterampilan yang dimiliki, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki semakin bagus *skill* yang dimiliki semakin bagus. Dan pengetahuan kerja untuk pengetahuan kerja sendiri perusahaan bisa melihat dari prestasi karyawan sebelumnya sehingga menjadi bahan pertimbangan untuk menentukan apakah pengetahuan kerja karyawan sesuai dengan perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu orientasi pekerjaan sangat penting dimana untuk organisasi memilah karyawan yang memiliki potensi yang tinggi tidaklah menjamin bahwa mereka akan berhasil. Mereka harus mengerti apa yang diinginkan oleh organisasi, bila tidak mereka akan melakukan pekerjaan itu dengan cara mereka, atau mereka akan berimprovisasi, atau yang lebih buruk, mereka tidak melakukan hal yang produktif.

Pentingnya orientasi pekerjaan, tanpa informasi dasar tentang hal-hal seperti peraturan dan kebijakan, karyawan baru dapat melakukan kesalahan dalam waktu lama, atau bahkan kesalahan yang berbahaya. Prestasi mereka dan prestasi suatu organisasi akan menurun, hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Orientasi bukan hanya mengenai peraturan, tapi bisa membuat orang baru itu merasa diterima, betah dan menjadi bagian dari kelompok, semua sama penting bila anda menginginkan orang menjadi produktif, dengan kata lain pelatihan terhadap karyawan baru tidak kalah penting dengan pelatihan terhadap karyawan lama, karena tidak semua karyawan yang baru bergabung memiliki

keahlian kerja yang memadai, bahkan sebagian besar dari mereka baru lulus dan tidak memiliki keahlian dalam bekerja.

Berikut ini hasil pra-survey dari 40 pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung yang dijadikan responden untuk mengetahui pendapat pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung mengenai orientasi pekerjaan yang dilakukan, sebagai berikut:

Tabel 1.8
Orientasi Pekerjaan Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Bandung

No	Dimensi	Tingkat Kesesuaian					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Pendekatan partisipatif	-	5	22	7	5	105	2.62
2	Pendekatan partisipatif	1	7	15	11	6	106	2.65
3	Sambutan hangat	-	-	22	10	8	94	2.35
4	Perhatian terhadap pegawai	-	1	15	15	9	88	2.2
5	Sambutan hangat	-	1	19	11	9	92	2.3
Skor Rata-rata						2.42		
Jumlah Responden = 40				Jumlah Dimensi = 5				

Sumber : Hasil Pengelolaan Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 1.8 menjelaskan bahwa pra-survey tentang orientasi pekerjaan masih kurang optimal dimana masih harus ada yang di perbaiki kembali yaitu perhatian terhadap pegawai dimana instansi harus lebih memberikan perhatian yang lebih terhadap karyawan, dan memberikan sambutan hangat dengan baik dan tangan terbuka kepada setiap karyawan agar karyawan merasa nyaman terhadap instansi.

Selain faktor penempatan dan orientasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh Pengembangan karir mendukung efektifitas individu, kelompok dan organisasi dalam pencapaian tujuan serta menciptakn kepuasan kerja. Semakin

baik kesempatan pegawai untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar kepuasan kinerja karyawan sehingga dapat berdampak pada hasil kerja lebih baik.

Berikut ini hasil pra-survey dari 40 pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung yang dijadikan responden untuk mengetahui pendapat pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung mengenai pengembangan karir yang dilakukan, sebagai berikut:

Tabel 1.9
Pengembangan Karir Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung

No	Dimensi	Tingkat Kesesuaian					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Pelatihan	2	4	21	7	6	109	2.72
2	Pengalaman kerja	-	3	18	13	6	98	2.45
3	Keterampilan	1	2	17	11	7	93	2.32
4	Pengetahuan	1	1	18	12	8	95	2.37
5	Pendidikan	1	2	17	10	10	94	2.35
Skor Rata-rata						2.44		
Jumlah Responden = 40				Jumlah Dimensi = 5				

Sumber : Hasil Pengelolaan Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 1.9 menjelaskan bahwa hasil pra-survey pada pengembangan karir pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung belum optimal, dimana kurangnya keterampilan karyawan dalam berkerja untuk meningkatkan keterampilan karyawan perusahaan harus memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan, sedangkan untuk meningkatkan pendidikan dalam pengembangan karir dimana karyawan yang lulusan SMA/D3 mendapatkan tugas untuk kuliah S1 supaya pengetahuan dan keterampilannya bertambah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang terjadi sebagai topik penelitian dengan mengambil judul pada penelitian ini **“PENGARUH PENEMPATAN, ORIENTASI PEKERJAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KOTA BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah dalam penelitian ini di ajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada dalam penelitian, permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah diuraikan tersebut, maka peneliti dapat mendefinisikan masalah yang terdapat di dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Kinerja Karyawan
 1. Kurangnya kuantitas karyawan dalam bekerja
 2. Kurangnya interaksi dari karyawan jadi kurangnya komunikasi
 3. Kurangnya kerja sam antar karyawan dalam menyelesaikan tugas
- b. Penempatan
 1. Kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan
 2. Kurangnya pengetahuan tentang kerja karyawan
 3. Kurangnya keterampilan kerja karyawan

c. Orientasi Pekerjaan

1. Kurangnya sambutan hangat dari setiap karyawan pada saat orientasi pekerja
2. Kurangnya perhatian atasan terhadap karyawan

d. Pengembangan Karir

1. Kurang karyawan dalam memiliki keterampilan dalam bekerja
2. Kurangnya karyawan dalam memiliki pengetahuan bekerja
3. Kurangnya karyawan memahami materi yang telah diberikan dalam pelatihan yang diberikan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diambil permasalahannya yaitu:

1. Bagaimana proses penempatan karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung.
2. Bagaimana orientasi pekerjaan yang dipakai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung.
3. Bagaimana proses pengembangan karir terhadap karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman kota Bandung.
4. Bagaimana kinerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh penempatan, orientasi pekerjaan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, baik secara silmutan atau parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Penempatan kerja terhadap karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung
2. Orientasi kerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung
3. Pengembangan karir terhadap karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung.
4. Kinerja karyawan Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari penempatan, orientasi pekerjaan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini digunakan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia, selain itu juga berharap dengan penelitian ini akan memperoleh hasil yang bermanfaat.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi banyak pihak diantaranya adalah:

1. Menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya hal-hal yang berkaitan dengan penempatan, orientasi pekerjaan, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

2. Menambah ilmu pengetahuan dan pemahaman yang belum diperoleh dalam perkuliahan sehari-hari dengan membandingkan teori dan praktek dilapangan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

- a. Hasil penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori sumber daya manusia yang telah di tetapkan selama perkuliahan.
- b. Melatih kemampuan dalam menganalisis suatu permasalahan didalam sebuah perusahaan.
- c. Mengetahui hasil pengaruh penempatan, orientasi pekerjaan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

2. Bagi perusahaan

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menentukan penempatan yang sesuai dengan kemampuan pegawai.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melakukan Orientasi pekerja terhadap karyawan baru.
- c. Hasil penelitian diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menentukan pengembangan karir terhdap karyawannya.
- d. Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

