

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Penelitian Belakang

Tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang paling penting diperhatikan. Karena dalam suatu kantor sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi yang akan mendukung peningkatannya prestasi kerja karyawan dalam kantor dinas pemadam kebakaran tersebut. Wijono (2015;78) menyatakan bahwa prestasi kerja hanya berkenaan dengan hasil individu melalui tingkat prestasi kerja (*level of performance*)-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif. sebaliknya individu yang tingkat prestasinya dikatakan kurang berproduktif dan berprestasi rendah. Harapan yang selalu memiliki sumber daya manusia yang andal dan kompetitif dalam mencapai tujuan tersebut. dan harapan karyawan mencapai titik prestasi yang diharapkan tersebut.

Prestasi kerja dipengaruhi salah satunya oleh pelatihan kerja. Oleh karena itu pelatihan kerja bagi karyawan sangat penting, karena dengan adanya pelatihan kerja yang sesuai karyawan akan meningkat. Menurut Mangkunegara (2015:67) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2016:94) Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Tabel 1. 1 Penilaian kerja pegawai

Rentang Nilai	Keterangan
91-100	Sangat baik
76-90	Baik
61-75	Cukup
51-60	Kurang
>50	Buruk

Sumber: *Peraturan Pemerintah RI Nomor 46 Tahun 2011 Tentang penilaian kerja pegawai negeri sipil pasal 17*

Berdasarkan Tabel 1.1 tentang kategori penilaian kerja karyawan dapat dilihat bahwa range nilai kurang dari 50 berada dikategori yang berarti burusk, Sedangkan nilai 91 s.d 100 berada di kategori yang diartikan sebagai kategori sangat baik.

Berikut merupakan hasil penilaian dari kategori kedisiplinan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Laporan hasil disiplin karyawan kantor dinas pemadam kebakaran

KEDISPLINAN PEGAWAI DAMKAR RAWALUMBU	
Tahun	Rata-Rata
2018	83.74
2019	83,62
2020	82,51

Sumber: Kantor dinas pemadam kebakaran sektor rawalumbu

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja pada kantor dinas pemadam kebakaran sektor rawalumbu tahun 2018 memiliki rata-rata 83,74, dan pada tahun 2019 menurun sebesar 83,62, dan pada tahun 2020 sebesar 82,51. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja pada kantor dinas pamadam kebakaran sektor rawalumbu mengalami penurunan pada tahun 2018 sampai 2020, Tingkat kedisiplinan setiap tahun nya menurun yang dapat mengindikasikan turunnya prestasi kerja. Penurunan disiplin yang terjadi pada tahun 2018 sampai dengan 2020 disebabkan oleh kurangnya peran atasan terhadap bawahan dalam menumbuhkan kedisiplinan kerja karyawan dan kurangnya hubungan komunikasi antara sesama karyawan maupun atasan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai kantor dinas pemadam kebakaran sektor rawalumbu mengungkapkan bahwa indikasi menurunnya prestasi kerja nampak pada pegawai pemadam kebakaran. Indikasi menurunnya prestasi kerja disinyalir akibat dari pekerjaan kurang baik dari sebelumnya karena absensi berkurang dan disiplin juga berkurang dan tugas-tugas pekerjaan yang sangat banyak dan harus diselesaikan tepat waktu dan juga kurangnya sumber daya dan kondisi tersebut berulang kali terjadi. Dan disiplin juga tidak lepas dari pengawasan yang efektif yang memperlihatkan dan memelihara, baik disiplin itu sendiri maupun moral yang tinggi yang berakhir pada prestasi kerja yang memuaskan.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dan laporan absensi karyawan kantor dinas pemadam kebakaran, terlihat bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak diselesaikannya suatu penugasaan, tidak ditepatinya waktu (deadline), Fenomena yang penulis amati bahwa di instansi pemerintahan, khususnya pengamatan peneliti yaitu kantor dinas pemadam kebakaran sektor rawalumbu.

Menurut Hasibuan (2010:83) absensi karyawan merupakan salah satu tolak ukur metode pengembangan kerja karyawan, jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, maka metode pengembangan yang dilakukan baik, sebaliknya jika absensi karyawan tetap berarti pengembangan yang diterapkan kurang baik. Prestasi kerja dapat diukur melalui absensi/presensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat prestasinya.

Menurut Hubeis (2018:62) Pelatihan kerja menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Berdasarkan hasil wawancara pegawai kantor dinas pemadam kebakaran yaitu permasalahan pelatihan kerja masalah tersebut, menyanggarkan pelatihan kerja pada awal periode penerimaan karyawan baru, tujuan dari adanya pelatihan kerja karyawan dalam untuk meningkatkan produktivitas karyawan sehingga karyawan lebih baik dalam melakukan pekerjaan, Seperti yang terjadi kantor dinas pemadam kebakaran tidak semua karyawan pada

kantor pemadam kebakaran bagian karyawan baru mengikuti pelatihan sehingga mengakibatkan produktivitas kerja menjadi menurun, Sedangkan kriteria untuk dapat mengikuti pelatihan kerja itu sendiri tidak ada karena masing-masing bagian mengikuti pelatihan kerja pada bagian masing-masing karena kebutuhan dalam bekerja dan untuk perusahaan. Sebab pelatihan kerja sangat penting untuk mengukur seberapa layak karyawan tersebut dalam bekerja dan seberapa layaknya karyawan dalam mendapatkan jabatan. Hal ini dapat dikatakan berdasarkan observasi yang saya lakukan pada kantor dinas pemadam kebakaran sektor rawalumbu.

Melalui wawancara dengan salah satu pegawai kantor dinas pemadam kebakaran sektor rawalumbu mengungkapkan bahwa indikasi menurunnya prestasi kerja nampak pada pegawai pemadam kebakaran. Indikasi menurunnya prestasi kerja disinyalir akibat dari pekerjaan kurang baik dari sebelumnya karena absensi berkurang dan disiplin juga berkurang dan tugas-tugas pekerjaan yang sangat banyak dan harus diselesaikan tepat waktu dan juga kurangnya sumber daya dan kondisi tersebut berulang kali terjadi. Dan disiplin juga tidak lepas dari pengawasan yang efektif yang memperlihatkan dan memelihara, baik disiplin itu sendiri maupun moral yang tinggi yang berakhir pada prestasi kerja yang memuaskan.

Desi (2015:25) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan kerja sekitarnya dimana seseorang bekerja, Metode kerjanya serta pengaturan kerjanya sangat berkurang sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai kantor dinas pemadam kebakaran permasalahan disana lingkungan kerja yaitu adanya pekerjaan yang kurang maksimal karena kurang komunikasi yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi sulit mengalami banyak hambatan sebab hasilnya berkurang dikarenakan sikap karyawan antara atasnya berkurang mengakibatkan kantor pemadam kebakaran menurun. salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian waktu dihabiskan oleh karyawan didalam area kerja, hubungan kerja sesama karyawan yang sangat juga berpengaruh untuk melakukan pekerjaan terutama bagi karyawan berkerja sesama kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Hubungan karyawan

dan atasan sikap dan atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, Saling menghormati dan menghargahi perlu dalam mencapai tujuan kantor dinas pemadam kebakaran

Menurut Sedarmayanti (2017:23) 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. Berdasarkan uraian Tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan **judul'Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi kerja Pada kantor dinas pemadam kebaran rawalumbu.**

1.2 Rumusan Masalah

Bersadarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang menjadi fokus penulis antara lain :

1. Bagaimana pengaruh Pelatihan kerja terhadap prestasi kerja pada kantor dinas pemadam kebakaran sektor rawalumbu?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada kantor dinas pemadam kebakaran sektor rawalumbu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara pelatihan terja Terhadap prestasi kerja pada kantor dinas pemadam kebakaran sektor rawalumbu?
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada kantor dinas pemadam kebakaran sektor rawalumbu?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
 - a. Sebagai masukan untuk perusahaan dalam membuat keputusan atau bahkan peraturan maupun kebijakan tentang semangat yang akan ditanamkan

berkaitan dengan pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan saran positif dalam menentukan metode yang tepat bagi perusahaan, untuk meningkatkan Prestasi Kerja.

2. Bagi Masyarakat

- a. Penelitian ini dapat menjadi refensi bagi peneliti selanjutnya serta menambah wawasan tentang Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja perusahaan pemadam kebakaran (Rawalumbu).
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pembaca dalam bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan antara teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah yang berhubungan antara judul proposal skripsi dengan kenyataan yang sebenarnya dilapangan.

1.5 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja, berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis akan membahas objek penelitian dan menjelaskan permasalahan yang dibatasi. Batasan masalah dalam penelitian ini dibuat agar tidak menyimpang dari 2020 Penelitian dibatasi pada pengaruh Pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Rawalumbu.

- 1 Pemasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.
- 2 Difokuskan pada Penelitian ini mengambil Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Rawalumbu.

1.6 Sistematika Pelaporan

BAB I Pendahuluan

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika pelaporan.

BAB II Tinjauan pustaka

Bab ini diuraikan secara teoritis mengenai pengertian teori-teori yang mendasari dan berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini, yang digunakan sebagai pedoman dalam menganalisis masalah. Teori-teori yang digunakan mengenai pengertian dan konsep variabel pelatihan kerja, pengertian dan konsep lingkungan kerja, pengertian dan konsep prestasi kerja, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan penelitian dahulu.

BAB III TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, model penelitian, jenis dan sumber data, definisi dan pengukuran variabel, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari: hasil penelitian, deskripsi data responden, deskripsi data variabel pelatihan kerja, deskripsi data variabel lingkungan kerja, deskripsi data variabel prestasi kerja, dan deskripsi hasil analisis statistik serta pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan-simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran-saran yang diharapkan dapat diterima dan bermanfaat bagi kantor dinas pemadam kebakaran sektor rawalumbu.