

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi yang tidak dapat dipisahkan, karena kemajuan dan keberhasilan organisasi berpegang pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia mendukung jalannya sebuah organisasi agar dapat mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu hal penting dan harus dimiliki suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, karena Sumber Daya Manusia adalah bagian utama dari organisasi dibandingkan dengan bagian sumber daya yang lain seperti modal dan teknologi, manusia berpartisipasi dan berperan aktif dalam melaksanakan aktivitas suatu organisasi karena yang dapat mengendalikan faktor lain yaitu manusia itu sendiri (Syafriana, 2019). Perlu diadakannya upaya perbaikan dan peningkatan manusia serta adanya pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas karena melihat pentingnya peran sumber daya manusia (Mantiri, 2019). Sumber Daya Manusia merupakan modal bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi (Narpati, 2020).

Dalam mencapai tujuannya organisasi diharapkan mampu memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai suatu individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam waktu yang telah ditentukan (Ayunasrah

& Diana, 2022). Kinerja yang optimal dapat dicapai apabila seseorang pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan perasaan yang aman, nyaman dan bahagia saat melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Jumawan, 2021). Karena kinerja merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Bertambah baik kinerja individu dalam sebuah organisasi maka akan bertambah keuntungan yang akan didapatkan oleh organisasi tersebut (Herawati, 2019). Sebuah organisasi dapat meningkat dengan sangat cepat bila memiliki banyak SDM yang pandai di bidangnya (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Sebaliknya jika SDM yang dimiliki dalam sebuah organisasi tidak memiliki kualitas yang baik maka perkembangan organisasi akan terhambat (Nurhandayani, 2022).

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja para pegawai yaitu pelatihan. Pelatihan diciptakan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang akan membantu mencapai tujuan dari para pekerja secara individu. Pelatihan disebut sebagai aktivitas yang umum karena dengan pelatihan, para pegawai atau pekerja akan membentuk pekerja menjadi lebih terampil dan akan lebih bermanfaat (Sunarto A., 2022). Pelatihan yakni media untuk menaikkan nilai sumber daya manusia menuju dengan tantangan, untuk mendapatkan dan meningkatkan kemampuan di luar sistem pendidikan yang dilakukan dalam waktu yang singkat sehingga dapat meningkatkan prestasi dan kemampuan kerja saat ini, pelatihan dilakukan dengan proses yang lebih mengutamakan praktik daripada teori (Rivaldo et al., 2021). Pelatihan dapat diberikan pada saat awal mulai bekerja atau

pun saat ingin menempati posisi baru pada perusahaan pelatihan merupakan suatu cara pembelajaran karyawan untuk mengawali pekerjaannya, bertujuan untuk memberikan keterampilan pada karyawan dan membenahi kekurangan pegawai dalam kinerja (Putri & Ratnasari, 2019). Organisasi harus memberikan perhatian dengan maksimal kepada karyawannya dengan cara meningkatkan potensi, pengetahuan dan keterampilan karyawan, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi yang berkembang pesat (Wahyuningsih, 2019). Pelatihan diberlakukan secara berkelanjutan karena selalu ada permasalahan baru, peralatan baru dan perkembangan teknologi yang selalu berkembang setiap waktu.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat berpengaruh pada dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya (Supriyanto, 2018). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada diantara para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain. Suatu kondisi lingkungan kerja disebut baik apabila karyawan dapat menjalankan aktivitas bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Ardianti et al., 2018). Lingkungan kerja non fisik yaitu kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan dan hubungan dengan bawahan, atau hubungan dengan rekan kerja (Fauziyyah & Rohyani, 2022). Lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada di sekitar pekerja, yang disebut lingkungan kerja tersebut

dapat mempengaruhi pada pekerja secara langsung maupun tidak langsung (Sholehati & Hadijah, 2019).

Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi merupakan unsur pelaksana pemerintah yang diberikan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas penanganan kebakaran dan juga bencana. Terletak di Jl. Komodo Raya No. 1 Perumnas 1, Kelurahan Kayuringin Jaya, Kecamatan Bekasi Selatan. Padatnya pemukiman dan banyaknya pabrik memberikan dampak baik tetapi dapat juga menimbulkan dampak buruk bagi lingkungan. yakni terciptanya lingkungan yang rawan gangguan keamanan dan meningkatnya resiko kebakaran yang dapat menyebabkan dampak kerugian yang besar bagi masyarakat. Kejadian kebakaran dapat menimbulkan banyak kerugian seperti adanya korban jiwa dan menyebabkan kerusakan lingkungan sekitar. Untuk mengantisipasi terjadinya kebakaran dibutuhkan upaya pencegahan dan penanggulangan kebakaran dari segi sumber daya manusia, pengaturan dan peralatan pendukungnya yang berdasar pada potensi terjadinya kebakaran maupun bencana lainnya. Berikut tabel kejadian kebakaran.

Tabel 1.1 Kejadian Penanganan dan *Respon*time Pada Kasus Kebakaran Tahun 2022

| No | Bulan | Kejadian | Total <i>Respon</i>time |
|-----------|--------------|-----------------|--------------------------------|
| 1. | Januari | 15 | 117 menit |
| 2. | Februari | 9 | 120 menit |
| 3. | Maret | 14 | 310 menit |
| 4. | April | 21 | 225 menit |
| 5. | Mei | 25 | 179 menit |
| 6. | Juni | 16 | 173 menit |
| 7. | Juli | 15 | 109 menit |
| 8. | Agustus | 17 | 248 menit |
| 9. | September | 21 | 189 menit |

| No | Bulan | Kejadian | Total <i>Respon</i> time |
|-----|----------|----------|--------------------------|
| 10. | Oktober | 23 | 200 menit |
| 11. | November | 11 | 90 menit |
| 12. | Desember | 11 | 89 menit |

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi 2022

Berdasarkan tabel di atas bahwa kejadian kebakaran sering terjadi dan dibutuhkan respon tanggap yang cepat dalam dalam penanganan kasus kebakaran, waktu tanggap pelayanan kebakaran 15 menit tetapi masih terdapat beberapa yang melebihi dari waktu yang ditetapkan dikarenakan adanya hambatan dalam proses menuju ke lokasi dan jarak yang ditempuh. Semakin cepat ditangani maka semakin sedikit kerugian yang dialami.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara kepada salah satu pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi mengenai pelatihan kerja dan fenomena dalam lingkungan kerja. Pelatihan yang dilakukan pada pegawai dinas pemadam kota Bekasi sudah terlaksana pelatihan dilakukan setahun sekali, dan pelatihan dilakukan secara bertahap. Pelatihan baiknya dilakukan dengan rutin dan optimal karena dalam sebuah organisasi, pelatihan merupakan hal yang harus diperhatikan untuk mengetahui perkembangan dari pegawai.

Tabel 1.2 Bidang Pelatihan

| No | Bidang/Sektor | Jan | Feb | Mar | Apr | Mei | Jun | Jul | Ags |
|----|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1. | Pencegahan | 1 | - | - | - | - | - | - | - |
| 2. | Kepegawaian | 1 | - | - | - | - | - | - | - |
| 3. | Pengawasan dan Pengendalian Proteksi Kebakaran | - | - | - | - | 1 | - | - | - |
| 4. | Pemadaman dan Penyelamatan | - | - | - | - | 1 | - | - | - |
| 5. | Sarana dan Prasarana | - | - | - | - | - | 1 | - | - |
| 6. | Bidang MGT | - | - | - | - | - | 1 | - | - |
| 7. | Pelaksana Bidang Sarana dan Prasarana | - | - | - | - | - | 1 | - | - |

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi 2022

Sebuah organisasi melakukan pelatihan untuk pegawainya sesuai dengan keahliannya dan bidangnya masing-masing. Dalam pengembangan sumber daya manusia pelatihan sangat penting karena sebagai sarana peningkatan keterampilan dan pengetahuan umum bagi para pegawai (Andayani & Hirawati, 2021). Adanya pelatihan dapat meningkatkan nilai kecakapan bagi seorang pegawai. Pegawai akan siap dengan banyak hal yang berkaitan dengan tanggung jawabnya. Pelatihan memiliki manfaat sebagai sarana yang diperlukan dalam meningkatkan nilai sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan untuk mendapatkan dan meningkatkan kemampuan.

Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi pegawai diharapkan memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam hal yang berhubungan dengan pencegahan dan penanganan kebakaran, pelatihan pelayanan saat terjadi kasus kebakaran.

Pada fenomena lingkungan kerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi memiliki ruang kerja atau lingkungan kerja yang kurang memadai, seperti minimnya ukuran ruang kerja, dan banyaknya pegawai dalam ruang kerja tersebut yang menyebabkan ruangan kurang tertata dengan baik dan menyebabkan ruang gerak dalam lingkungan kerja menjadi terbatas. Dikarenakan perubahan dari kantor menjadi dinas, hal tersebut dapat membuat pegawai kurang nyaman karena lingkungan kerja sebaiknya memiliki tata ruang yang baik dan ruang gerak yang mencukupi sehingga hal tersebut dapat membuat pegawai nyaman saat melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja berperan penting karena dapat menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan yang baik dan

kondusif dapat menjadikan pegawai merasa senang dan betah dalam melaksanakan tugas - tugasnya dengan begitu kinerjanya pun akan meningkat (Supriyanto, 2018). Karena pegawai yang bekerja dalam kondisi lingkungan yang baik akan menciptakan produktivitas yang tinggi sehingga mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi proses kerja pada pegawai. Pelatihan dan lingkungan kerja merupakan hal yang dapat mendukung proses kerja menjadi lebih baik. Dengan memperbaiki sistem pelatihan dan memperbaiki lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja para pegawai.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Ferry, 2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Berdasarkan Hasil data diperoleh hasil bahwa variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan penelitian (Nurdin et al., 2021) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kemudian secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Andayani & Hirawati, 2021) “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang” Hasil penelitian

menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka tertarik akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi”**

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka ditemukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi?
3. Apakah pelatihan dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi?

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi

1.3 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti
Menambah pemahaman dan wawasan peneliti mengenai pelatihan dan lingkungan kerja disebuah organisasi
2. Bagi Perusahaan atau Organisasi
Dapat memperbaiki dan membenahi permasalahan pelatihan dan lingkungan kerja sebagai bahan masukan yang positif agar kinerja semakin meningkat.
3. Bagi Peneliti Lain
Dapat dijadikan sebagai sumber referensi bagi penelitian yang akan datang
4. Bagian Akademik
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi, dapat dijadikan sebagai tambahan dan acuan bagi peneliti selanjutnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini akan terdiri dari 5 bab. Agar mudah dibaca dan dipahami, dibawah ini adalah bentuk sistematika penelitian skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi teori yang relevan dengan masalah yang diteliti yaitu teori pelatihan, kompensasi dan kinerja, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variable, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang profil objek penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil dari penelitian yang dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.

