

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sampai sekarang, sdm ialah aset terutama sebagai penentu berhasil/tidaknya target yang telah ditentukan oleh instansi perusahaan. Ketika instansi perusahaan telah menyusun tugas dan target kerja, maka dibutuhkan peran pegawai yang mumpuni demi mencapai tujuan kerja yang maksimal. Supaya dapat memaksimalkan kinerja karyawan, maka instansi perusahaan harus memperhatikan beberapa hal seperti rekan kerja, lingkungan kerja, dan memberikan dukungan dalam bentuk pelatihan kerja.

Menjadi bagian dari instansi pemerintah yang memiliki peran teknis dan tugas mengenai pengelolaan lingkungan hidup di Provinsi Sumatera Utara, instansi ini pada fungsi strategisnya secara garis besar adalah memfasilitasi pembangunan berkelanjutan dalam hal perlindungan dan pengelolaan lingkungan.

Di tempat kerja Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara, menurut informasi dari hasil wawancara, masih ditemukannya fenomena dimana banyak pegawai yang hanya mangkir pada jam kerja dan kemudian meninggalkan kantor sesuka hati. Meskipun tidak semua pegawai, hal ini dapat menjadi penyebab utama kinerja pegawai menjadi tidak maksimal.

Rekan kerja seharusnya bisa merangsang semangat meningkatnya kinerja, fenomena pada Dinas Lingkungan Hidup Provsu adalah rekan kerja yang menyulitkan/ *toxic employee* seperti membentuk kelompok dan kemudian membuat gosip yang mendorong konflik. Hal ini tampaknya sepele, namun dapat mendorong kinerja pegawai menjadi turun. Mereka yang suka menyebarkan aura negatif terhadap rekan-rekan kerja berpotensi menghambat pertumbuhan instansi perusahaan.

Lingkungan kerja merujuk pada segala sesuatu hal disekitar pegawai dan berpotensi memberikan dampak pada saat pelaksanaan tugas atau menjalankan kerjaan. Fenomena yg terjadi pada Dinas Lingkungan Hidup Sumatera Utara adalah gedung perkantoran yang sudah tua dengan sirkulasi udara yang kurang memadai.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pelatihan kerja. Memberikan asupan pelatihan pegawai bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Fenomena yang terjadi, masih kurangnya pelatihan kerja yang tepat sasaran.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis tergiring untuk membuat penelitian bertajuk **“Pengaruh Rekan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara”**.

I.2 Rumusan Masalah

Menurut latar belakang dari yang diutarakan sebelumnya, jadi rumusan pengamatan ini antara lain:

1. Apakah Rekan Kerja berimpak atas Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara.
2. Apakah Lingkungan Kerja berimpak atas Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara.

3. Apakah Pelatihan Kerja berimpak atas Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara.
4. Apakah Rekan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja berimpak atas Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara.

I.3 Teori Rekan Kerja

I.3.1 Pengertian Rekan Kerja

Rekan kerja diartikan sebagai sesama kolega yang pada saat menjalankan pekerjaan seharusnya sanggup dan saling mendukung. Pekerjaan rasanya akan lebih menyenangkan jika di dalam sebuah tim ada kerjasama yang baik (Luthans, 2002). Rekan kerja yang mendukung, rekan kerja yang memberikan pendampingan, keramah tamahan dan energi positif dapat ditautkan dengan pengembangan kinerja, peran serta kerja & darma organisasi.

I.3.2 Indikator Rekan Kerja

1. Kompetisi yang sehat
2. Karyawan saling menghormati
3. Karyawan saling bekerja sama
4. Suasana kekeluargaan

Sumber : Sudriamunawar, 2006

I.4 Teori Lingkungan Kerja

I.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Pendapat (Mangkunegara, 2017) mengenai lingkungan kerja adalah suatu totalitas alat perkakas & objek yg diambangi, sekitaran lingkungan tempat seseorang bekerja, teknik dan kiat-kiat kerjanya, dan juga yuridiksi kerjanya yang tepat baik dalam cakupan individu maupun tim.

I.4.2 Indikator Lingkungan Kerja

1. Penerangan cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara di tempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Bau tidak sedap di tempat kerja
5. Keamanan di tempat kerja

Sumber : Sedarmayanti, 2009

I.5 Teori Pelatihan Kerja

I.5.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pendapat (Veithzal et.al, 2009) mengenai pelatihan kerja adalah operasi secara terstruktur memperbaharui watak pegawai dalam memperoleh harapan organisasi. Pelatihan yang dimaksud berhubungan tentang bagaimana kapasitas & kecakapan pekerja memanifestasikan kewajiban tugas saat ini. Pelatihan ini diperuntukkan untuk memancing keterampilan pegawai supaya lebih laju dan semangat melakukan pekerjaannya.

I.5.2 Indikator Pelatihan Kerja

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Metode
5. Tujuan

Sumber : Mangkunegara, 2013

I.6 Teori Kinerja

I.6.1 Pengertian Kinerja

Pendapat Mangkunegara (2011:67) menyatakan prestasi kerja/ biasa di sebut Kinerja yakni pencapaian kualitas & kuantitas oleh seorang pegawai berdasarkan tugas, target atau tanggung jawab yang sudah diamanahkan.

I.6.2 Faktor-faktor Kinerja

Mangkunegara (2005:13), berikut merupakan faktor-faktor yang berimpak pada kinerja :

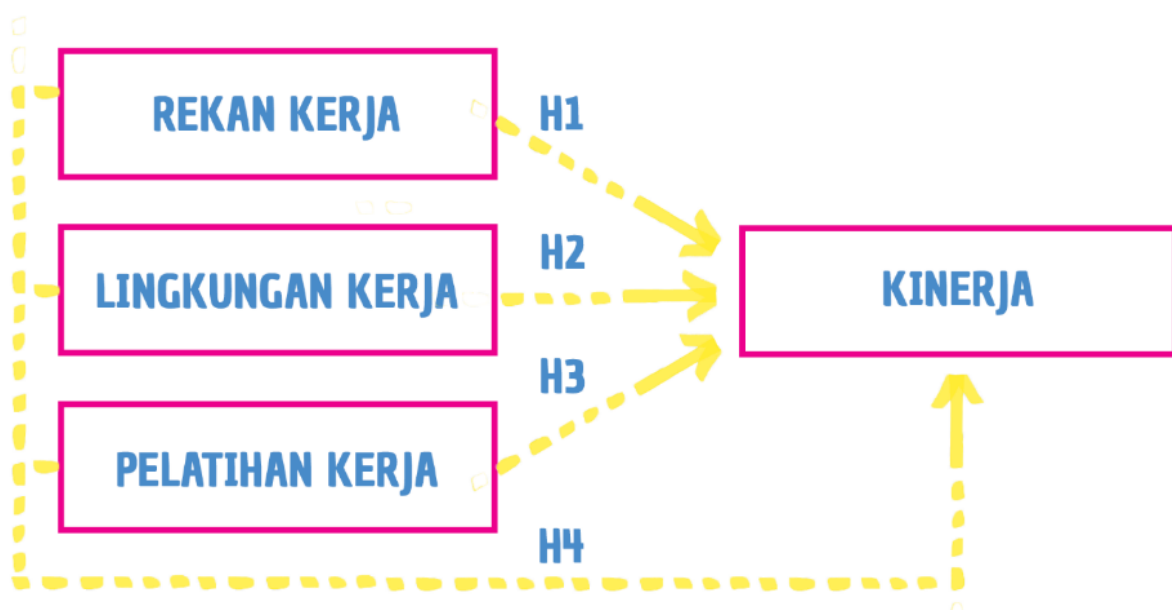
1. Kemampuan *Reality*
2. faktor motivasi (*motivation*)

I.6.3 Indikator Kinerja

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu

Sumber : Darma (2003:355)

I.7 Kerangka Konseptual



Gambar I.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Sebagaimana landasan teori & kerangka konseptual yang sudah dipaparkan diatas, berikut adalah hipotesis riset ini :

- H1 : Rekan kerja berimpak atas kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara.
- H2 : Lingkungan kerja berimpak atas kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara.
- H3 : Pelatihan Kerja berimpak atas kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara.
- H4 : Rekan kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja berimpak atas kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara.