

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 LATAR BELAKANG**

Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan adalah lembaga eksekutif pemerintah dan pemadam kebakaran dan/atau BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) yang bertugas melaksanakan tugas penanggulangan masalah kebakaran dan kebencanaan yang termasuk dalam layanan darurat atau Rescue (Penyelamatan) seperti Ambulans atau Badan Layanan Darurat Nasional.

Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan hanya berupa pelatihan keterampilan karyawan dan mengharuskan karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, instalasi, dll sebagai hasil dari pelaksanaan program pelatihan dan dapat memperluas pelatihan pemasang. Targetkan 3 bulan untuk mencapai tujuan terbesar yang ingin dicapai karyawan.

Jika target tidak tercapai dalam waktu tiga bulan, karyawan dianggap akan dikenakan sanksi atau diberhentikan. Latar belakang akademis personel Pemadam Kebakaran Kota Medan juga sangat penting dan terlihat dari tingkat pendidikannya. Pekerjaan yang dipegang oleh pegawai yang berpendidikan SD, SMP, SMA, atau diploma berbeda dengan pekerjaan yang bergelar sarjana. Mereka bekerja sebagai direktur, manajer, dan penilai di industri konstruksi. Oleh karena itu, besar kemungkinan latar belakang pendidikan pegawai di luar bidang keahliannya akan mengurangi kemampuannya.

Sedangkan disiplin kerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan sudah baik, pegawai dihimbau untuk menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan serta menunjukkan kualitas dan kuantitas. Seluruh karyawan wajib berpenampilan rapi dengan mengenakan kemeja dan meluangkan waktu untuk menyelesaikan shiftnya pada pukul 08.00 WIB setiap hari Senin sampai dengan Sabtu. Pegawai yang tidak hadir dan terlambat akan mendapat pemotongan gaji. Disiplin kerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan selama setahun terakhir terus menurun, banyak pegawai yang tidak memperhatikan jam kerja

Kemampuan kerja adalah kemampuan seorang pekerja dalam melakukan suatu tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan kerja yang dimilikinya. Menurunnya kemampuan kerja disebabkan oleh kurangnya pelatihan profesional yang dilakukan perusahaan, dan tingkat kedisiplinan pegawai dinilai dari ketidakhadiran pegawai yang menjadi beban perusahaan dan tentu saja menurunkan kemampuan kerja. Dipengaruhi dalam

bidang keahlian sangat penting bagi perusahaan. Oleh karena itu, bisa atau tidaknya seseorang bekerja di suatu perusahaan tergantung pada latar belakangnya.

Sebab untuk mencapai suatu kompetensi yang baik harus didasari oleh ilmu dari sistem pelatihan dan latar belakang akademis yang seimbang, sehingga dengan sendirinya kompetensi tersebut dapat dikembangkan oleh pegawai. Oleh karena itu, guna melakukan penyelidikan lebih mendalam, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA MEDAN.**

## **I.2 IDENTIFIKASI MASALAH**

1. Lingkungan kerja yang kurang memiliki peralatan yang memadai sehingga menyulitkan karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya.
2. Kurangnya pengalaman kerja membuat sulit mempelajari pekerjaan.
3. Pelatihan staf dan pemahaman instruksi masih kurang.
4. Kinerja kerja pegawai terus menurun. Hal ini kemungkinan besar disebabkan oleh menurunnya lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja yang diberikan oleh atasan.

## **I.3 RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran kota Medan
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran kota Medan
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran kota Medan
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran kota Medan.

## **I.4 TEORI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA**

Siagian (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan tempat pegawai melakukan pekerjaan dan aktivitas sehari-hari di kantor. Menurut Siagian (2014), lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

### **I.4.1 indikator pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja**

Menurut Siagian (2014:59) indikator lingkungan kerja terhadap kinerja

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Peralatan kerja yang memadai
- c. Fasilitas
- d. Tersedianya sarana angkut

#### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

- a. Hubungan rekan kerja setingkat
- b. Hubungan atasan dengan karyawan
- c. Kerjasama antar karyawan

## **I.5 TEORI PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016, p.55), orang yang berpengalaman adalah pegawai potensial yang bersedia melakukan sesuatu. Proses seleksi harus fokus pada pengalaman profesional pelamar.

### **I.5.1 indikator pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:55) Indikator pengalaman kerja

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Tanggung jawab

## **I.6 TEORI PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA**

Menurut Andrew E. Sikula dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 44), “Pelatihan adalah suatu proses sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan yang terbatas yang menggunakan serangkaian prosedur.

### **I.6.1 indikator pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja**

Indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012, p. 116),diantaranya:

1. Jenis Pelatihan
2. Tujuan Pelatihan
3. Materi
4. Metode Yang Digunakan
5. Kualifikasi Peserta
6. Kualifikasi Pelatih
7. Waktu

### **I.7 TEORI PENGARUH KINERJA PEGAWAI**

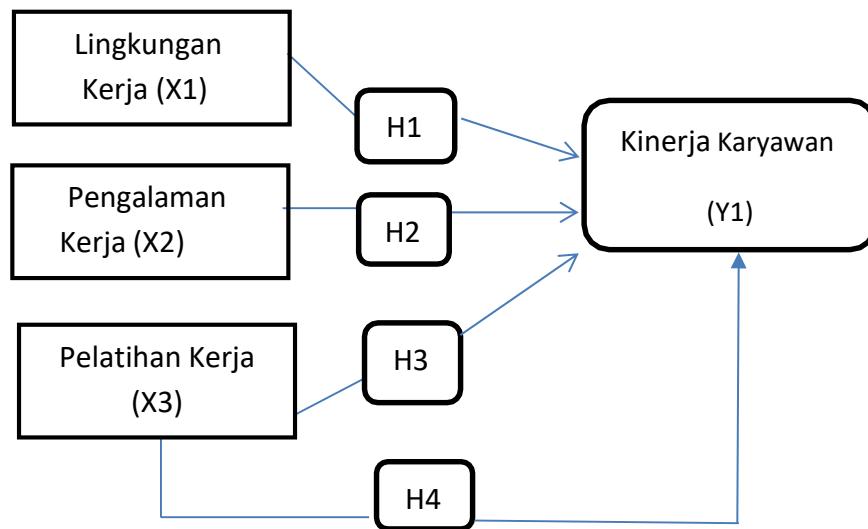
Kinerja menurut Robbins (2016: 260) diartikan sebagai hasil yang dicapai seorang karyawan dalam bekerja sesuai dengan standar tertentu yang diterapkan pada pekerjaan tersebut.

#### **I.7.1 Indikator pengaruh kinerja pegawai**

Menurut Robbins (2016:260) Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

## 1.8 KERANGKA KONSEPTUAL



## 1.9 HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran kota Medan.

H2: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran kota Medan.

H3: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran kota Medan.

H4: Lingkungan kerja, Pengalaman kerja dan Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran kota Medan.