

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada pengembangan sumber daya manusia saat ini sangat meningkat pada suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam aktivitas organisasi dalam rangka kemajuan dan keberhasilan organisasi yang tidak lepas dari peran kinerja pegawai. Dengan memberikan perhatian dalam aspek beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai, lingkungan kerja yang nyaman, serta kompensasi yang cukup dan adil, maka instansi dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih optimal untuk mendukung tercapainya tujuan instansi.

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja pencapaian seseorang karena telah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Salah satu pengaruh yang dapat memperburuk suatu kinerja ialah adanya beban kerja yang berlebih yang harus dilaksanakan oleh pegawai. Beban kerja dapat diartikan sebagai sejumlah tuntutan yang harus dikerjakan yang memiliki kendala pada waktu yang sangat besar. Apabila pegawai mengalami ketegangan dalam pekerjaan yang diakibatkan karena tuntutan beban kerja yang diberikan instansi berlebih, maka akan terpengaruh pada perilaku pegawai, seperti malas dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang dipersepsi sebagian pegawai semakin besar maka dapat menurunkan kinerja pegawai.

Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat menjadi salah satu pengaruh yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi tingkat kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan diberikan sejumlah fasilitas kerja yang memadai seperti adanya kantin, ruang beribadah dan toilet yang bersih. Selanjutnya, ruang kerja

yang nyaman seperti suhu udara yang sejuk, penerangan pada ruang kerja yang cukup, dan yang terpenting ruang kerja harus selalu wangi dan tidak ada debu didalam ruangan kerja. Kenyamanan dalam bekerja dapat dilihat juga dari hubungan yang dibangun dengan baik antar sesama rekan kerja ataupun pada pimpinan.

Pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil. Kompensasi memiliki dampak terhadap perencanaan, pegawaiian, dan pengembangan personil. Dengan sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi kegairahan dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja. Faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, dapat bersifat individual seperti, kebutuhan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan harus memperhatikan dalam pengaturan kompensasi secara rasional dan adil karena sangat diperlukan. Bila pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka akan cenderung menurun.

Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi merupakan instansi pemerintah yang khusus menangani penanggulangan dan pencegahan kebakaran yang meliputi pencegahan, penyuluhan dan pengendalian operasional yang ada di Kota Bekasi. Dari hasil survei dan wawancara di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi saat ini kinerja pegawai mengalami penurunan.

Fenomena lain yang menjadi permasalahan pada pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi adalah beban kerja yang diterima oleh pegawai melebihi kemampuan, seperti: petugas memiliki waktu bekerja selama 24 jam penuh. Walaupun dengan sistem kerja shift, jika dalam keadaan yang mendesak dan darurat seperti terjadinya kebakaran, maka petugas pemadam kebakaran yang sedang tidak bertugas pun juga harus tetap bersiap jika sewaktu-waktu dibutuhkan. Selain itu pada cakupan pelayanan waktu tanggap (*response time*) penanggulangan kebakaran dimana rata-rata cakupan pelayanan waktu tanggap masih diatas 25 menit, yang seharusnya waktu tanggap 15 menit. Hal ini dikarenakan petugas pemadam kebakaran mengalami kesulitan tiba dilokasi karena pos

pemadam kebakaran jauh dari lokasi kejadian, waktu perjalanan, lokasi padat penduduk, dan permasalahan yang datang dari luar organisasi seperti: kurangnya kesadaran dari masyarakat untuk memprioritaskan mobil pemadam kebakaran yang sedang menuju ke lokasi. Para petugas sadar bahwa pekerjaan mereka sangat beresiko tinggi, sehingga mereka merasa memiliki tanggung jawab yang lebih dalam bekerja karena berkaitan dengan nyawa orang lain.

Selanjutnya dalam hal lingkungan kerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi terdapat permasalahan seperti: keterbatasan sarana dan prasarana Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi sehingga tidak didukung oleh peralatan yang memadai, hal ini akan menjadi kendala bagi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. Contoh: Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi hanya memiliki 17 unit kendaraan operasional yang terdiri dari 15 mobil layak pakai dan 2 mobil tidak layak pakai, pos sektor pemadam di kecamatan dan kelurahan belum merata, markas komando yang kurang memadai untuk operasional, kurangnya kuantitas alat pelindung diri, kurangnya sumber air/ pasokan air bagi armada pemadaman, kurangnya peralatan dan perlengkapan, alat komunikasi kurang memadai. Pada lingkungan non fisik terdapat hubungan antar pegawai yang masih kurang baik, karena pegawai memiliki kesibukan sendiri dengan pekerjaannya masing-masing.

Dalam hal pemberian kompensasi pada Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi yaitu pemberian gaji pegawai khususnya pada TKK sering mengalami keterlambatan waktu, seperti: gaji dibayarkan lewat lebih dari seminggu bahkan gajinya dirapel dengan gaji bulan berikutnya, sehingga mempengaruhi penurunan pada kinerja pegawai.

Sebagaimana beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi saling berkait dan mempengaruhi sebuah organisasi, maka penulis mengambil penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, berikut adalah permasalahan-permasalahan yang akan dibahas:

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi?
4. Apakah secara simultan terdapat pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian pada umumnya bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang ada. Dengan demikian tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi tiga bagian oleh penulis sebagai berikut:

### **1. Bagi Penulis**

Tugas akhir sebagai salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM), guna menambah wawasan serta pengetahuan dan pengalaman penulis.

## 2. Bagi Instansi

Penelitian ini dimaksudkan memberikan bahan pertimbangan untuk pimpinan instansi dalam menentukan kebijaksanaan khususnya di bidang sumber daya manusia atau informasi bagi pimpinan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi mengenai beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## 3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pengetahuan bacaan dalam perkuliahan serta referensi untuk peneliti selanjutnya.

### **1.5 Batasan Masalah**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis memberikan batasan mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku dan jurnal, penelitian terdahulu dan model konseptual penelitian pada umumnya.

#### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan desain penelitian, tahapan penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang profil organisasi atau perusahaan, pengolahan analisis data dan hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian.

## **BAB V KESIMPULAN**

Pada bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian.

