

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan paling penting karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang berfokus kepada peranan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia sendiri harus dikelola secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu sumber daya manusia harus dapat meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi.

Perkembangan teknologi yang semakin canggih menuntut semua orang untuk dapat mengikuti perkembangan, tidak terkecuali sumber daya manusia disuatu organisasi. Dengan adanya perkembangan teknologi menuntut sumber daya manusia untuk dapat berfikir kreatif, bekerja cepat dan tepat agar mampu bersaing dengan organisasi lainnya.

Supaya dapat tercapainya tujuan dalam suatu organisasi yang berkaitan erat dengan profesionalitas kerja, sumber daya manusia harus mampu meningkatkan kedisiplinan dan kualitas kinerjanya. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yaitu dengan cara menerapkan disiplin kerja dan pelatihan.

Kinerja sendiri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Tanpa adanya disiplin, maka kegiatan yang dilakukan akan mendapatkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan, sehingga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Hal ini dapat dilihat pada petugas di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bekasi. Petugas yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik, walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan

memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan serta mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya petugas yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan memiliki kinerja yang baik bila dibanding dengan petugas yang bermalasan karena waktu kerja tidak dimanfaatkan sebaik mungkin, supaya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Selain faktor disiplin, program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja petugas secara optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, petugas memiliki kesempatan untuk memiliki pengetahuan atau nilai-nilai baru. Dengan adanya pengetahuan baru yang dimiliki, para petugas dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi. Hal yang perlu dilakukan petugas agar dapat meningkatkan kualitas kinerjanya yaitu memiliki pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) dapat menunjang kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang. Selain itu, keberhasilan program pelatihan harus didukung berbagai aspek antara lain: kesesuaian materi dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih atau instruktur, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan serta penyediaan biaya.

Pada petugas Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bekasi yang menjadi hal penting adalah petugas lapangan yang terjun langsung menangani masalah kebakaran yang memiliki resiko besar bahkan bisa menimbulkan korban jiwa, jika terlambat kelokasi kebakaran dan kurang berhati-hati dalam melaksanakan tugas. Pembentukan kinerja yang baik tidak terlepas dari pelatihan yang dilakukan. Namun saat ini masih ada petugas yang belum mendapatkan pelatihan. Selain itu, kinerja petugas berdampak terhadap kepuasan masyarakat. Pada saat terjadi kebakaran

adapula masyarakat yang merasa kecewa jika terjadi keterlambatan petugas dan kurangnya sarana yang mendukung dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu Koordinator dan beberapa anggota. Peraturan yang kurang ketat terkadang membuat petugas sering terlambat dan menganggap remeh pelaksanaan apel. Hal ini memcerminkan kurang disiplinnya patugas di dinas pemadam kebakaran Kabupaten Bekasi sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Bukan hanya itu saja pelatihan yang membutuhkan biaya yang besar membuat Dinas Pemadam Kebakaran sulit mengeluarkan biaya untuk melakukan pelatihan. Maka dari itu, Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bekasi hanya melakukan satu kali pelatihan dalam setahun. Kurangnya pelatihan ini diduga yang mempengaruhi kinerja petugas.

Untuk melihat tingkat kedisiplinan petugas pada Dinas Pemadam kebakaran Kabupaten Bekasi dalam kehadiran karyawan, penulis mengambil populasi sebanyak 162 petugas. Berikut adalah data absensi 162 karyawan di Dinas Pemadam kebakaran Kabupaten Bekasi :

**Tabel 1.1 Absensi Karyawan Dinas Pemadam kebakaran Kabupaten Bekasi**

Bulan	Akumulasi				Total Ketidakhadiran	Persentase
	Cuti	Sakit	Izin	Alpha		
Juli	2	4	2	3	11	11%
Agustus	1	10	17	1	29	29%
September	2	9	1	2	14	14%

Sumber : Data yang diolah, 2020

Berdasarkan data tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tingginya angka ketidakhadiran absensi petugas dalam bekerja berdampak pada menurunnya kinerja petugas. Dimana petugas yang sering telat hadir atau

tidak masuk membuat petugas menjadi tidak disiplin. Masih banyak petugas yang belum menyadari pentingnya Disiplin Kerja dan Pelatihan, dimana kedisiplinan dan peningkatan pelatihan pada petugas tidak akan tercapai dengan begitu saja melainkan harus ada peran dan usaha baik dari pihak instansi, pimpinan dan kemauan dari petugas itu sendiri.

Maka meningkatnya kinerja petugas merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Dimana kinerja petugas dapat terwujud dengan baik jika diimbangi dengan pelatihan dan kedisiplinan dari petugasnya sendiri. Sehingga penulis tertarik untuk mengkaji penelitian ini dengan judul "**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PETUGAS PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN BEKASI**".

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah: "Apakah terdapat pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja petugas pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bekasi".

Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja petugas pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bekasi ?

1. Apakah terdapat Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja petugas pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bekasi ?
2. Apakah terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja petugas pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bekasi ?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja petugas pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bekasi ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan tujuan umum di atas, maka tujuan khusus dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pada petugas Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bekasi.

- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada petugas Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bekasi.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bekasi.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bekasi dan pihak terkait dalam pelaksanaan tugas di pemadaman kebakaran di Kabupaten Bekasi

2. Bagi penulis

Penelitian ini sebagai bahan tambahan pengetahuan dan informasi bagi petugas di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bekasi khususnya tentang kinerja.

3. Bagi pihak lain

Untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja petugas dan bahan referensi bagi peneliti dan bagi penulis lanjutan yang tertarik mengkaji masalah yang relevan dengan judul penelitian ini dengan bahasan yang lebih luas.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Untuk menghindari kesalahan pengertian dan pemahaman terhadap penelitian ini, maka penelitian dibatasi pada masalah yang berkaitan dengan disiplin dan pelatihan dan kinerja petugas pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bekasi.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Penambahan dalam penulisan skripsi ini dibagi menjadi 5 bagian :

## **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada Bab ini membahas tentang Latar belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Batasan Masalah dan Sistem Matika Penulisan.

## **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab penulis akan menguraikan tentang literatur yang ada hubungan dengan masalah pokok dalam skripsi ini, hasil penelitian terlebih dahulu, kerangka teoritikal, dan hipotesis penelitian.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis akan menerangkan tentang tempat dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, metode yang digunakan, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, dan uji hipotesis.

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

Dalam bab ini ini penulis akan menerangkan tentang objek penelitian, deskripsi data, analisis data dan pembahasan penelitian.

## **BAB V : KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

Dalam bab terakhir penutup ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan mengemukakan saran yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi.