

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan dari instansi, organisasi dan perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan faktor penting yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Sumber daya manusia pada dasarnya adalah orang-orang yang dipekerjakan dalam suatu perusahaan sebagai pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan (Susan, 2019).

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam masyarakat, baik di perusahaan swasta maupun di perusahaan milik negara. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang secara langsung ikut serta dalam kinerja kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan efisiensi operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Budi, 2018).

Dua kategori sumber daya manusia adalah mikro dan makro. Sumber daya manusia mikro, juga dikenal sebagai karyawan, juru tulis, buruh, dan pekerja, adalah orang-orang yang bekerja untuk dan berafiliasi dengan bisnis atau organisasi. Secara makro, sumber daya manusia adalah seluruh penduduk suatu bangsa yang telah mencapai usia kerja, baik yang sudah maupun yang belum bekerja.

Sebuah perusahaan harus mampu mengikuti kemajuan dan selalu mencari cara baru untuk tumbuh agar memiliki sistem manajemen yang sukses. Salah satu hal yang menentukan apakah suatu perusahaan berhasil atau gagal adalah seberapa baik kinerjanya. Kualitas sumber daya manusia perusahaan, atau tenaga kerja atau karyawan yang bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan, adalah salah satu faktor pendukung lain yang berkontribusi terhadap seberapa maju dan sukses suatu perusahaan.

Kinerja adalah sebuah pencapaian seseorang dalam kaitannya dengan semua tugas yang dibebankan kepadanya. Standar tenaga kerja yang mencerminkan dalam kinerja normal dari pekerja rata-rata yang bekerja pada kecepatan/kondisi normal. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, antara lain keterampilan karyawan, motivasi, dukungan, tempat bekerja, dan hubungan dengan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan harus memerankan analisis masalah dan membantu memecahkan masalah dengan cara yang berbeda dan berusaha untuk meningkatkan kinerja (Sedarmayati, 2020).

Untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai juga dapat dilihat dari tingkat motivasi yang dialami dan diperoleh pegawai dari perusahaan juga dapat digunakan untuk menentukan cara meningkatkan kinerja karyawan. Jika seorang karyawan termotivasi, kinerjanya akan meningkat, dan jika tidak ada pendorong, kinerjanya akan menurun. Terbukti bahwa kinerja yang baik lebih mudah diperoleh dengan motivasi kerja.

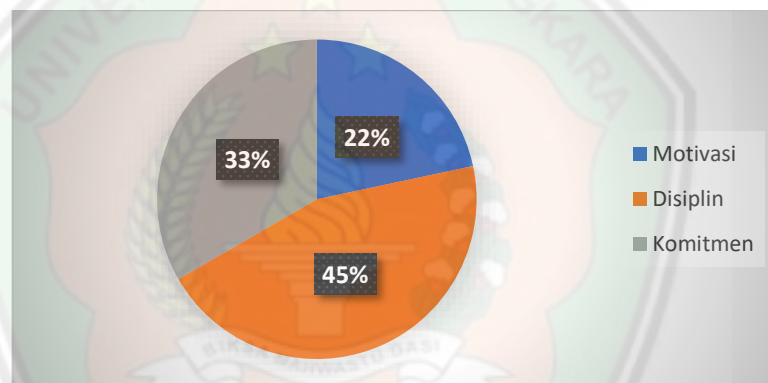
Motivasi merupakan salah satu hasil yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan untuk diri sendiri. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena pada umumnya karyawan akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka. Karena dukungan kerja yang baik akan mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam rangka mendukung pelaksanaan kerja karyawan, perusahaan dapat memberikan misalnya memberikan reward kepada karyawan agar mereka memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja (Andhika et al., 2019)

Dalam meningkatkan suatu kinerja pegawai juga dapat dilihat dari disiplin kerja. Disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan suatu instansi. Selain itu, disiplin sangat bermanfaat untuk mendidik pegawai supaya patuh menaati peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada didalam instansi tersebut agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dan efisien.

Selain disiplin kerja, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu komitmen. Komitmen pada setiap pegawai sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang pegawai dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan pegawai yang tidak mempunyai komitmen. Jika pegawai tidak mempunyai komitmen atau perjanjian dalam bekerja, maka tujuan yang akan dituju oleh perusahaan tersebut akan gagal atau tidak akan berhasil. Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan pegawai tidak memiliki suatu

komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan tersebut tidak akan tercapai. Namun, terkadang suatu perusahaan kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap pegawai, sehingga bisa berdampak pada penurunan kinerja pegawai atau loyalitas pegawai menjadi berkurang.

Dalam suatu instansi apabila pegawai tidak mempunyai motivasi, komitmen, dan disiplin kerja yang baik maka dapat mengurangi kinerja pegawai. Sehingga apabila dalam suatu instansi tidak memperhatikan tiga variabel diatas, maka suatu instansi dalam pencapaian tujuannya tidak tercapai dengan baik.



Sumber: Data diolah, 2023

Gambar 1.1 Observasi Awal

Berdasarkan dari prasurvey yang telah dilakukan sebelumnya beberapa pegawai di Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta didapatkan hasil fenomena yang menyatakan bahwa disiplin menjadi salah satu hal yang mutlak harus ditanamkan pada setiap pegawai di instansi tersebut. Kedisiplinan yang kurang diperhatikan oleh pegawai yaitu jam kerja. Apabila, waktu yang sering dilanggar dapat dikatakan bahwa para pegawai masih banyak yang datang tidak tepat waktu dan keluar di saat jam kerja sehingga dapat

menurunnya kinerja karyawan. Sehingga dengan berkurangnya kesadaran diri tentang kedisiplinan, maka dapat menurunkan efisiensi kerja pegawai. Adapun keterangan yang didapat pada disiplin kerja antara lain sebagian pegawai masih ada yang datang tidak tepat waktu, dan sering tidak hadir tanpa adanya alasan yang jelas. Berdasarkan fakta yang penulis temukan pada karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan bisa mendapatkan sanksi berupa TKD (tunjangan kinerja daerah) yang sudah ditetapkan pada PP 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

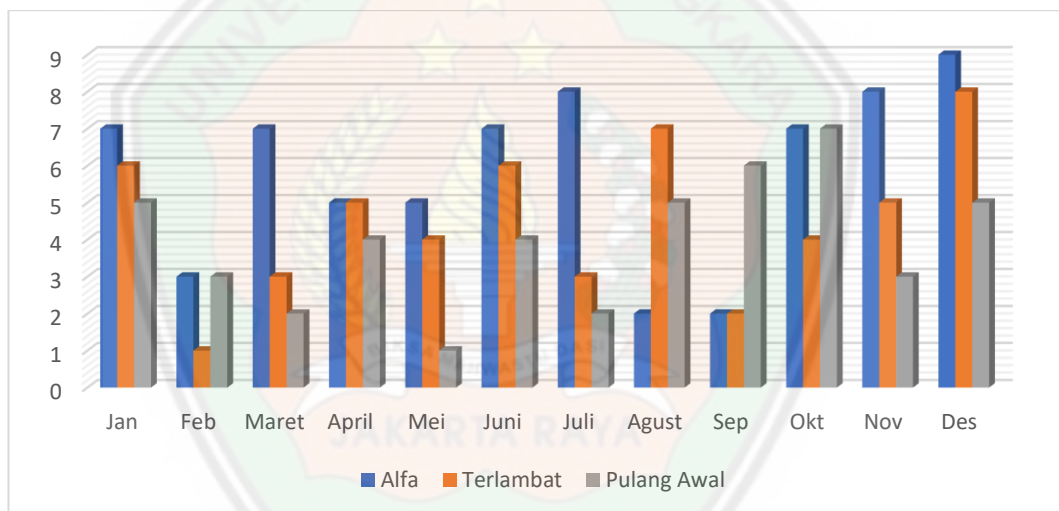
Jika, pegawai tidak hadir tanpa alasan yang jelas selama 3 hingga 10 hari itu termasuk sanksi ringan. Sanksi yang didapatkan yaitu: 1) teguran lisan, (2) teguran tertulis, (3) pernyataan tidak puas secara tertulis.

Pegawai yang tidak hadir tanpa alasan yang jelas selama 11 hingga 20 hari itu termasuk sanksi sedang, sanksi yang diterima yaitu: (1) pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan, (2) pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 bulan, (3) pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 12 bulan.

Kemudian pegawai yang tidak hadir tanpa alasan yang jelas melebihi 20 hari sudah termasuk sanksi berat. Sanksi yang didapatkan yaitu: (1) penurunan jabatan setingkat rendah selama 12 bulan, (2) pembebasan dari jabatan menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan, (3) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.

Dalam hal ini, disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dengan adanya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai pemadam kebakaran di Provinsi DKI Jakarta dapat melakukan penanggulangan kebakaran dengan cepat dan tanggap.

Berikut ini ialah penjelasan yang berkaitan dengan variabel penelitian dari Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta yang terutama di wilayah Jakarta Pusat. Hal ini diperkuat oleh data Rekapitulasi ketidakhadiran pegawai pada Januari-Desember 2022.



Sumber: Data diolah peneliti 2023

Gambar 1.2 Grafik Data Absensi Pada Januari-Desember 2022

Berdasarkan grafik diatas dapat diketahui bahwa permasalahan yang ada adalah kedisiplinan pegawai yang kurang baik dari pegawai Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta yang terutama di wilayah Jakarta Pusat yang berjumlah 179 pegawai dilihat dari kehadiran dan ketepatan waktu kerja, dengan jumlah alfa dari bulan Januari-Desember 2022 sebesar 67, jumlah terlambat dari bulan Januari-Desember 2022

sebesar 54, dan jumlah pulang awal dari bulan Januari-Desember 2022 sebesar 47 dari jumlah pegawai sebesar 179. Masih cukup besar angka kehadiran tanpa keterangan pada pegawai di Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta yang berada di wilayah Jakarta Pusat. Tingkat kehadiran, keterlambatan dan pulang lebih awal menjadi hal yang patut diperhitungkan, karena hal ini berkaitan langsung dengan kedisiplinan yang berakibat pada menurunnya kinerja pegawai.

Berdasarkan data disiplin kerja yang terjadi di Dinas Penanggulangan Kebakaran dan penyelamatan Provinsi DKI Jakarta dapat dilihat dari intensitas pegawai tidak masuk kerja tanpa keterangan atau alfa. Contohnya masih ada pegawai yang tidak membayar hutang sampai dikejar oleh depkolektor. Maka dari itu dapat membuktikan bahwa motivasi pegawai mulai mengalami penurunan.

Selain disiplin, motivasi pegawai Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta juga dapat diperlukan dalam bekerja, karena motivasi yang dimiliki oleh pegawai akan menciptakan semangat dalam bekerja sehingga kinerja pegawai juga meningkat. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh Subkelompok Kepegawaian di Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta, salah satu cara untuk meningkatkan motivasi pegawai adalah dengan mengembangkan karir dan kesejahteraan gaji sesuai dengan kinerjanya.

Selain motivasi, komitmen juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja. Adanya pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap

perusahaan yaitu dengan adanya suatu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi pegawai yang baik pada perusahaan. Pegawai yang memang memiliki komitmen yang tinggi, tidak akan meninggalkan pekerjaannya tersebut, karena didalam dirinya memiliki semangat dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai untuk lebih baik. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh Kepala Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta, salah satu cara untuk meningkatkan komitmen pegawai adalah dengan memberikan tunjangan kerja dinamis. Tunjangan kerja dinamis merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan berupa honor tambahan yang setiap bulan diberikan bersama gaji pokok. Tunjangan kerja dinamis akan diberikan berdasarkan poin dalam SKP (sasaran kinerja pegawai).

Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta sebagai salah satu dinas yang unsur pelayanan masyarakat di Provinsi DKI Jakarta, menyusun Rencana Strategis (Renstra) dalam rangka melaksanakan berbagai program kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi yang diamanatkan pada Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta. Secara umum, tugas pokok dan fungsi Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok, yaitu Pencegahan Kebakaran, Pemadaman Kebakaran, dan Penyelamatan.

Kebakaran merupakan salah satu bahaya yang sering terjadi di Jakarta. Permasalahan kebakaran menjadi permasalahan dari keadaan kota yang semakin

pesat pembangunan perumahan dan sibuknya aktivitas yang diiringi dengan kelalaian masyarakat. Kebakaran di Jakarta lebih banyak tergolong bahaya yang disebabkan oleh kelalaian manusia, terutama pada faktor lingkungan yang tidak mengindahkan dari aspek keamanan dan keselamatan. Faktor tersebut yang mengakibatkan angka kejadian kebakaran di Jakarta tergolong tinggi.

Berikut data kebakaran dari bulan Januari hingga Desember 2021 di wilayah Jakarta Pusat, sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Kebakaran Tahun 2021

Jenis Kebakaran	Jumlah Unit
Bangunan Rumah Tinggal	74
Bangunan Umum	17
Kendaraan	5
Instansi Luar Gedung	49
Dan lain-lain	59

Sumber: Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat, 2021

Hal ini ditandai oleh data Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta yang menunjukkan pada bulan Januari hingga desember 2021 kasus kebakaran di Jakarta Pusat telah terjadi 204 peristiwa kebakaran yang menjadi penyebab utamanya korsleting listrik. Peristiwa kebakaran yang disebabkan karena korsleting listrik di wilayah Jakarta Pusat dengan 132 kasus. Kemudian, akibat kebocoran gas elpiji sebanyak 24 kasus dan lain-lain sebanyak 48 kasus. Mayoritas objek yang terbakar didominasi bangunan rumah tinggal sebanyak 74 unit, bangunan umum sebanyak 17 unit, kendaraan 5 unit, instansi luar gedung sebanyak 49 unit, dan lain-lain sebanyak 59 unit. Dikutip oleh Asril Rizal, Kepala Sudin Gulkarmat Jakarta Pusat.

Salah satu aspek penting dalam menanggulangi kebakaran dimulai dari memperhatikan faktor penyebab kebakaran terjadi dan kesiapan dalam melakukan operasi penanggulangan kebakaran supaya kerugian tidak berdampak luas. Semua itu berkenaan dengan peran yang dijalankan oleh semua pihak kepentingan yang terkait, termasuk peran dari pemerintah daerah dalam menanggulangi kebakaran di pemukiman. Risiko besar yang mengancam dari bencana kebakaran ini antara lain juga turut berpengaruh terhadap terganggunya aktivitas ekonomi, pendidikan, dan sosial sehingga menghambat agenda pembangunan. Oleh karena itu, penanggulangan kebakaran membutuhkan perhatian pemerintah melalui program-program penanggulangan kebakaran serta dukungan dari masyarakat dalam melaksanakan program tersebut.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan motivasi, komitmen, dan disiplin kerja terhadap karyawan pada Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan di Provinsi DKI Jakarta. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Peran Motivasi, Komitmen, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta”**.

1.1 Rumusan Masalah

Dengan latar belakang masalah penelitian, maka permasalahannya adalah antara lain:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah motivasi, komitmen, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut, diperoleh hasil tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui dan membuktikan seberapa besar pengaruh motivasi, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta.

1.3 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Akademis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan peran motivasi, komitmen, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi pendorong, masukan dan saran untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberian peran motivasi, komitmen, dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

3. Penulis

Sebagai alat untuk mendapatkan pengalaman penelitian secara langsung untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan tentang peran motivasi, komitmen, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta, untuk penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya. Digunakan dengan harapan dapat mengembangkan lebih banyak variabel-variabel yang mendukung variabel kinerja karyawan.

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, untuk menghindari terjadi pembahasan yang terlalu luas, maka peneliti memfokuskan penelitian atau membatasi masalah penelitian pada Peran Motivasi, Komitmen, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada bagian sub kelompok kepegawaian di Jakarta Pusat.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah mengetahui pembahasan yang ada pada skripsi ini secara menyeluruh, maka perlu dikemukakan sistematika yang merupakan kerangka dan pendoman penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang teori mengenai variabel motivasi, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Di dalamnya terdapat hasil penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Menguraikan tentang metode-metode yang berhubungan dengan penelitian ini. Di dalamnya terdapat metode yang digunakan, subjek dan objek penelitian, operasional variabel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan isi pokok dari penelitian yang berisi deskripsi objek penelitian, analisis data, pembahasan hasil penelitian sehingga dapat diketahui hasil analisis yang diteliti mengenai hasil pengujian hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan implikasi majerial yang perlu disampaikan.