

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan struktur pasar Indonesia dalam perdagangan bebas yang dilatarbelakangi isu global pun membawa dampak yang sangat besar terhadap iklim bisnis Indonesia. Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam menghadapi persaingan tersebut ialah dengan cara meningkatkan daya saing, baik dalam segi produk maupun kualitas produksi suatu perusahaan. Organisasi tidak cukup hanya dengan mempunyai modal besar untuk mencapai tujuan yang harus dibantu oleh pegawai. Oleh karena itu, antara instansi dengan pegawai harus memiliki kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang terwujud dalam kinerja pegawai.

Di era sekarang ini, teknologi telah menggantikan sumber daya manusia. Namun kehadiran sumber daya yang sukses dapat membawa hasil terbaik bagi perusahaan. Untuk mencapai sumber daya manusia yang optimal, sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin agar merasa nyaman dalam menjalankan tugas sumber daya manusia organisasi dan mencapai hasil yang maksimal. Sumber daya manusia adalah orang yang paling penting dalam sebuah organisasi. Orang yang memberikan keterampilan, keahlian, pengetahuan dan pengalaman untuk membantu organisasi mencapai tujuannya (Sarmigi et al., 2022). Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan atau instansi. Dalam sebuah perusahaan yang sangat penting yang

namanya manajemen dan pegawai, kedua faktor tersebut tidak dapat dipisahkan. Jika manajemen baik dan pegawai bekerja dengan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai karena pegawai merupakan asset yang sangat berharga dalam mencapai tujuan perusahaan. Pegawai merupakan inti dari sebuah instansi dan memiliki peran strategis di dalam instansi sebagai pemikir, perencana, dan pengawas operasional instansi. (Helly Pertiwi, Ahiruddin, 2019) Pegawai instansi pemerintah berperan sebagai abdi masyarakat dan mampu melayani secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Indonesia dengan jumlah penduduk terbanyak ke-4 di dunia. Berdasarkan data yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2022. Jumlah Penduduk Indonesia sebanyak 275.773.8 jiwa pada tahun 2022. Angka tersebut bertambah sebanyak 2.894,1 jiwa dibandingkan dengan tahun 2021. Terkait masalah jumlah penduduk, persebaran penduduk yang tidak merata di Indonesia provinsi dengan jumlah penduduk terbanyak yaitu Jawa Barat. Berkaitan dengan hal tersebut tercatat jumlah penduduk terbanyak terdapat di Jawa Barat yang terhitung mencapai 49.405,8 jiwa atau 17,92% dari penduduk Indonesia. Dan terlihat bahwa provinsi DKI Jakarta adalah provinsi terpadat di Indonesia dengan kependudukan 10.680,0 jiwa. Berikut ini adalah Jumlah Penduduk di DKI Jakarta.

Tabel 1. 1 Jumlah Kepadatan Penduduk

| No | Kabupaten / Kota | Jumlah Kepadatan Penduduk | | | | |
|----|-----------------------|---------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| 1 | Adm. Kepulauan Seribu | 24.134 | 24.295 | 27.749 | 28.240 | 30.017 |
| 2 | Jakarta Utara | 1.797.292 | 1.812.915 | 1.778.981 | 1.784.753 | 1.873.064 |
| 3 | Jakarta Timur | 2.916.018 | 2.937.859 | 3.037.139 | 3.056.300 | 3.298.225 |
| 4 | Jakarta Selatan | 2.246.137 | 2.264.699 | 2.226.812 | 2.233.855 | 2.401.763 |
| 5 | Jakarta Pusat | 924.686 | 928.109 | 1.056.896 | 1.066.460 | 1.106.293 |
| 6 | Jakarta Barat | 2.559.362 | 2.589.933 | 2.434.511 | 2.440.073 | 2.607.909 |

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa arus masuk penduduk yang besar menunjukkan kepadatan penduduk yang tinggi. Jakarta Utara menjadi salah satu dengan jumlah kepadatan penduduk yang meningkat, adapun luas wilayah Jakarta Utara adalah 146,66 Km² atau mencapai 22,06% dari luas total wilayah Provinsi DKI Jakarta. Pada tahun 2022 jumlah penduduk mencapai 1.873.064 jiwa. Menurut (Kurnia & Ashar, 2022) dengan bertambahnya jumlah penduduk, permintaan akan bangunan tempat tinggal cenderung meningkat, sehingga masyarakat terpaksa membangun bangunan tempat tinggal yang berdekatan dan memiliki jalan yang sempit karena dana lahan yang semakin menipis. Secara tidak sengaja, hal ini dapat menyebabkan nilai rawan kebakaran yang tinggi dan kemungkinan terjadinya kebakaran yang tinggi. Jika melihat kaitan antara ancaman bencana ini dengan

bentuk pelayanan publik ini, dibutuhkan persiapan pemerintah yang baik sebagai bentuk harapan, khususnya bagi petugas pemadam kebakaran.

Suku Dinas Pemadam Kebakaran penanggulangan bencana sektor 1 pada kecamatan cilincing Jakarta utara ini memiliki 5 pos pengawasan. Pengawasan setiap zona terletak pada 1 kecamatan yang sama. Berikut ini tabel mengenai pos pemadam kebakaran seckor 1 Jakarta Utara.

Tabel 1. 2 Pos Pemadam Kebakaran Sektor 1 Kecamatan Cilincing Jakarta Utara

| Pos | Wilayah | Kecamatan |
|-------|--------------------------|-----------|
| Pos 1 | Suku Dinas Jakarta Utara | Cilincing |
| Pos 2 | Rorotan | Cilincing |
| Pos 3 | Kalibaru | Cilincing |
| Pos 4 | Gading Griya Lestari | Cilincing |
| Pos 5 | Marunda | Cilincing |

Sumber : Suku Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Utara, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa setiap area memiliki tanggung jawab yang berbeda. selain itu Pos Suku Dinas juga bertanggung jawab sebagai pos utama yang memiliki tugas dalam pengawasan dan mengontrol pos lainnya.

Suku Dinas Pemadam Kebakaran menyelenggarakan pelatihan bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Namun dalam praktiknya, petugas pemadam kebakaran Suku Dinas Jakarta Utara Sektor 1 kurang professional dalam melakukan penertiban di lokasi. Seperti kurangnya ketua regu yang bertanggung jawab untuk memeriksa kecukupan alat pemadam kebakaran dikantor, kurangnya pelatihan karena biaya pelatihan yang tinggi, pengoperasian pompa air yang lambat, dan

kurangnya mengatur strategi. Masalahnya, angka kebakaran meningkat pada setiap tahunnya, apalagi semakin tinggi juga persentase bangunan yang terbakar. Berikut ini laporan jumlah kebakaran dalam dua tahun terakhir.

Tabel 1. 3 Laporan jumlah kebakaran di Jakarta Utara

| No | Tahun | Jumlah Kejadian Kebakaran |
|----|-------|---------------------------|
| 1 | 2021 | 226 Kejadian |
| 2 | 2022 | 246 Kejadian |

Sumber : Suku Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Utara, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa adanya kenaikan sebesar pada jumlah kejadian kebakaran pada tahun 2022 di Jakarta Utara. Berdasarkan laporan dari Suku Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Utara, berikut ini merupakan frekuensi kebakaran menurut objek yang terbakar terjadi di Jakarta utara pada tahun terakhir yaitu 2022 sebagai berikut.

Tabel 1. 4 Frekuensi Kebakaran Menurut Objek Yang Terbakar

| No. | Objek | Jumlah Kejadian |
|--------|----------|-----------------|
| 1. | Industri | 9 |
| 2. | Bangunan | 86 |
| 3. | Lainnya | 151 |
| Jumlah | | 246 |

Sumber : Suku Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Utara, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa frekuensi objek yang sering terbakar paling banyak pada tahun 2022 seperti kebakaran kendaraan bermotor, kebakaran pada tumpukan sampah, dan lain-lain dengan total 151 kejadian, serta total kejadian keseluruhan objek yang terbakar berjumlah 246 kejadian.

Konsep pengukuran pegawai adalah alat yang digunakan untuk mengukur kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Perusahaan membutuhkan pegawai yang berkualitas dan produktif. Menurut (Maya Sari, 2018) Kinerja adalah hasil atau keberhasilan keseluruhan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu dengan alternatif yang berbeda, seperti standar hasil kerja, sasaran atau tujuan, atau standar pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati oleh kedua belah pihak.

Munculnya persaingan yang makin meningkat untuk melakukan itu semua Perusahaan perlu meningkatkan keterampilannya, salah satunya kinerja pegawai. Karena setiap perusahaan memiliki kelebihan masing-masing individu dalam keterampilan masing-masing karyawan, salah satu langkah yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Persaingan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, Namun, dengan kinerja pegawai yang lebih tinggi mengindikasikan semakin tinggi juga laba terhadap perusahaan. Dari sisi manajemen sumber daya manusia, salah satu aspek yang tidak kalah pentingnya dalam peningkatan kinerja adalah aspek pengembangan, salah satunya adalah program pelatihan. Pelatihan kerja merupakan upaya untuk mengembangkan keterampilan yang dimiliki seseorang agar perusahaan memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan (E. Siregar, 2018).

Dalam melaksanakan kegiatan pelatihan, perusahaan harus memperhatikan program pelatihan yang dibutuhkan karyawannya agar pelatihan tersebut dapat memecahkan masalah perusahaan sekaligus tidak menimbulkan masalah bagi perusahaan atau tenaga kerja perusahaan. Untuk itu, perusahaan sangat perlu

melatih sumber daya manusianya dengan baik agar benar-benar memahami perannya, memahami sepenuhnya tanggung jawabnya setelah pelatihan, dan berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang diharapkan oleh perusahaan (Widodo et al., 2022).

Fenomena pada kantor Suku Dinas Pemadam kebakaran ini saat melaksanakan program pelatihan adalah masalah pengeluaran biaya yang tidak kecil. Perusahaan dapat memilih jenis pelatihan yang sesuai dengan kondisi perusahaan dan mempertimbangkan manfaat yang akan diperoleh dari program pelatihan tersebut. (Sugiarti, 2021) Diharapkan program-program pelatihan yang dilaksanakan di perusahaan akan memberikan dampak positif bagi peningkatan keterampilan, sikap, pengetahuan dan perilaku pegawai dalam menunaikan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai perusahaan.

Suku Dinas Pemadam Kebakaran adalah Lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab untuk menangani masalah kebakaran dan dilatih untuk memadamkan kebakaran serta menyelamatkan korban kebakaran. Pemadam kebakaran juga ditugaskan untuk misi penyelamatan yang tidak terkait dengan api, seperti menyelamatkan korban bencana yaitu kecelakaan lalu lintas, bangunan runtuh, banjir, gempa bumi. Disisi lain juga pemadam dapat mengevakuasi sarang tawon, mengevakuasi uler, mengevakuasi biawak, menyelamatkan orang atau hewan yang terperangkap, mengevakuasi pohon tumbang, dan masih banyak lagi. Pemadam kebakaran juga terkadang ditugaskan untuk memberi edukasi atau sosialisasi kepada warga sipil mengenai kebakaran dan cara penanganannya.

Untuk menghadapi tantangan seperti itu, Dinas Pemadam Kebakaran ini harus sering sekali dalam mengadakan pelatihan untuk para pegawainya, baik pegawai lama maupun pegawai baru. Berikut ini jenis-jenis pelatihan pada Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana

Tabel 1. 5 Jenis-Jenis Pelatihan Pemadam Kebakaran

| No. | Jenis Pelatihan | Jumlah Peserta |
|-----|---|----------------|
| 1. | Pelatihan Fire Rescue Program 200 Jam Angkatan I | 30 |
| 2. | Pelatihan Fire Rescue Program 200 Jam Angkatan II | 30 |
| 3. | Pelatihan Fire Rescue Program 200 Jam Angkatan III | 30 |
| 4. | Pelatihan Fire Rescue Program 200 Jam Angkatan IV | 30 |
| 5. | Pelatihan Fire Rescue Program 200 Jam Angkatan V | 30 |
| 6. | Pelatihan Fire Rescue Program 200 Jam Angkatan VI | 30 |
| 7. | Pelatihan Fire Rescue Program 200 Jam Angkatan VII | 30 |
| 8. | Pelatihan Fire Rescue Program 200 Jam Angkatan VIII | 30 |
| 9. | Pelatihan Fire Rescue Program 200 Jam Angkatan IX | 30 |

Sumber : Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa pelatihan pada Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana belum berjalan secara maksimal. Kegiatan pelatihan masih perlu dilakukan peningkatan jumlah kuota peserta

pelatihan dan meningkatkan pengetahuan dan keahlian pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Kondisi ini mengharuskan pimpinan organisasi untuk menunjukkan perhatian yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun, semuanya akan tergantung dari individunya masing masing, karena hasil akhir pada setiap tugas tergantung dari bagaimana seseorang mengalami beban kerja yang dirasakan (Idayanti et al., 2021). Dengan memberikan beban kerja perusahaan dapat mengetahui sejauh mana para pegawai dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana beban kerja tersebut berpengaruh terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Beban kerja adalah salah satu sumber munculnya tekanan akibat adanya pekerjaan yang berlebihan (Siburian et al., 2021). Pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk memperoleh informasi jabatan selama penelitian analitik dan evaluasi. Informasi jabatan tersebut dirancang sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur, baik di bidang kelembagaan, administrasi dan sumber daya manusia (Aslamiah, 2019).

Menurut (Sandrin et al., 2019) Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun mental dan dapat menimbulkan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah emosional. Hal ini dikarenakan ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kemampuan karyawan masih belum sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang

menimbulkan kebosanan. Kebosanan dengan rutinitas sehari-hari akibat tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit menyebabkan kurang fokus dalam bekerja (Sari & Kresna Febriyanto, 2019).

Fenomena yang dialami oleh Petugas Pemadam Kebakaran Suku Dinas Sektor 1 Kecamatan Cilincing Jakarta utara yaitu adanya beban kerja yang diterima para pegawai melebihi kemampuan dari pegawai lainnya, seperti petugas pemadam kebakaran memiliki waktu bekerja selama 1x24 jam dalam kurun waktu penuh dengan satu hari bekerja dan dua hari libur. Walaupun pemadam kebakaran diberikan kerja shift, jika ada keadaan yang mendesak dan keadaan darurat seperti terjadinya kebakaran dalam waktu yang tidak bisa diduga, maka para pemadam kebarakan yang sedang tidak bertugaspun juga harus siap sewaktu-waktu dibutuhkan. Melihat pencapaian standar seperti pengaturan *fire management time* yang sudah dibuat pemerintah tidak terpenuhi, maka petugas pemadam kebakaran Jakarta Utara tidak bisa memenuhi tingkat waktu tanggap (*response time*). Penanggulangan kebakaran dimana rata-rata cakupan pelayanan waktu tanggap masih di lebih dari 15 menit, masih cukup tinggi ketimbang standar yg di tetapkan (standar yang ditetapkan dalam Permendagri No. 69 Tahun 2012 adalah. 15 menit), Berikut ini rekap capaian *respon time* kejadian kebakaran dalam beban kerja pemadam kebakaran tahun 2022

Tabel 1. 6 Rekap Capaian Respon Time Kejadian Kebakaran

| No | Uraian | Bulan | | | | | | | | | | | | Total |
|----|------------------|-------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| | | 01 | 02 | 03 | 04 | 05 | 06 | 07 | 08 | 09 | 10 | 11 | 12 | |
| 1. | Jumlah kebakaran | 27 | 24 | 66 | 35 | 9 | 11 | 14 | 15 | 7 | 23 | 5 | 9 | 246 |
| 2. | Respon Time <15 | 16 | 14 | 37 | 26 | 7 | 4 | 13 | 11 | 6 | 12 | 5 | 7 | 158 |
| 3. | Respon Time >15 | 11 | 10 | 29 | 9 | 2 | 5 | 1 | 4 | 1 | 11 | 0 | 2 | 88 |

Sumber : Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan perhitungan respon time <15 menit yaitu 64,22% menunjukkan bahwa beban waktu yang ditempuh masih cukup tinggi dengan standar yang sudah ditetapkan, karena akses wilayah Jakarta Utara yang luas dan sering terjadi kemacetan serta kurangnya kewaspadaan dengan kecepatan kejadian dan kuantitas waktu yang berkurang. Beban waktu ini dapat mempengaruhi para pegawai dalam kurangnya kinerja. Untuk target capaian kinerja menunjukkan bahwa 72,97% yang berarti masih terlalu rendah dan target waktu yang terbatas atau mendesak dalam proses penyelesaian pekerjaan jika terjadi kebakaran. Namun, tidak menutup kemungkinan terjadi kesalahan yang dapat merugikan perusahaan jika pekerjaan dilakukan dengan cepat atau terburu-buru.

Selain pelatihan dan beban kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Stres kerja. Menurut Astianto dalam (Natania et al., 2018) Stres adalah suatu keadaan dimana seseorang merasa tertekan akibat kondisi yang

menimpa dirinya, situasi tersebut dapat berasal dari dalam diri orang tersebut maupun dari lingkungan di luar orang tersebut. Stres kerja yang dialami karyawan dapat memberikan efek positif atau negatif tergantung pada bagian tekanan yang dirasakan karyawan. Stres kerja yang dialami tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu dipengaruhi oleh stres kerja secara umum, faktor lingkungan kerja dan faktor pribadi.

Salah satu pekerjaan yang terkait dengan stres dan risiko tinggi adalah pemadam kebakaran. Fenomena stress kerja pada kantor Suku Dinas Pemadam kebakaran adalah Petugas pemadam kebakaran memiliki masalah emosional dengan risiko kecelakaan, ketakutan akan kematian, dan kesulitan emosional yang berhubungan dengan gambaran hilangnya nyawa atau harta benda mereka saat menyaksikan api. Dampaknya berpengaruh terhadap kurangnya konsentrasi saat diberi komando ketika pelaksanaan pemadaman kebakaran, muncul perasaan emosi ketika sedang pelaksanaan pemadaman kebakaran dan bisa menimbulkan kecelakaan kerja. Menurut Siagian dalam (Utomo, 2019) pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Beberapa hal yang dapat menjadi sumber stres di tempat kerja seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, kurangnya pengawasan, lingkungan kerja yang menimbulkan perasaan tidak aman, kurangnya informasi kinerja pekerjaan dari umpan balik, ketidakseimbangan antara tingkat otoritas dan tanggung jawab, frustrasi karena terlalu seringnya campur tangan pihak lain, perasaan tidak nyaman, konflik antara karyawan dan pihak di dalam dan di luar kelompok kerja, perbedaan sistem nilai yang dianut karyawan, dan apa yang

dipegang dan terjadi oleh organisasi dan Perubahan seringkali menimbulkan perasaan tidak pasti.

Peneliti juga mewawancarai beberapa pegawai yang bekerja pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Sektor 1 Kecamatan Cilincing Jakarta Utara. Yang dimana memberikan jawaban mengenai pelatihan dan beban kerja, menurut narasumber 1 mengatakan “pelatihan di suku dinas pemadam kebakaran sebenarnya masih kurang, dikarenakan biaya yang tidak kecil dan kuota peserta pelatihan sangat sedikit dan pada saat melaksanakan pelatihan menjadi kurang efektif dikarenakan sarana dan prasarana nya kurang terawat” lalu narasumber 2 mengatakan “Beban kerja yang kami terima cukup banyak, jadi banyak teman-teman pegawai yang mengeluh karena warga menyalahkan pemadam karena datang terlambat sedangkan jalan menuju lokasi terkadang jauh dan mengakibatkan terjebak kemacetan, maka dari itu petugas pemadam kebakaran harus siap secara fisik dan mental.”, menurut narasumber 3 “Stres juga dialami oleh para petugas ketika memadamkan api. Apabila air jauh dari lokasi kejadian, masyarakat yang tidak bisa diajak kerjasama, dan listrik yang belum padam dari PLN, sedangkan pemukiman yang padat dapat membuat petugas pemadam cemas apabila api merambat dan membakar habis rumah-rumah warga sekitar kejadian.”

Berdasarkan fenomena yang sudah diuraikan peneliti memutuskan untuk melaksanakan di Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Sektor 1 Kecamatan Cilincing Jakarta Utara dan peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Pelatihan, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Pegawai di Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Sektor 1 Kecamatan Cilincing Jakarta Utara”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas,maka daripada itu rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Sektor 1 Kecamatan Cilincing Jakarta Utara?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Sektor 1 Kecamatan Cilincing Jakarta Utara?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Sektor 1 Kecamatan Cilincing Jakarta Utara?
4. Apakah pelatihan, beban kerja, dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Sektor 1 Kecamatan Cilincing Jakarta Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil uraian latar belakang dan rumusan masalah yang sudah di jabarkan oleh peneliti diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Sektor 1 Kecamatan Cilincing Jakarta Utara.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Sektor 1 Kecamatan Cilincing Jakarta Utara.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Sektor 1 Kecamatan Cilincing Jakarta Utara.
4. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh pelatihan, beban kerja, dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Sektor 1 Kecamatan Cilincing Jakarta Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap adanya manfaat yang didapat dalam penelitian, antara lain :

1. Bagi Peneliti

Sebagai syarat dalam menyelesaikan tugas akhir atau skripsi. Penelitian ini diharapkan bisa menambah dan memperbanyak wawasan peneliti. Utamanya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai pelatihan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sebuah hasil karya yang mampu dipercaya dan bisa dijadikan referensi atau penambahan Pustaka bagi peneliti lain yang mengangkat permasalahan ini.

3. Bagi Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Sektor 1 Kecamatan Cilincing Jakarta Utara

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan yang baik untuk pihak manajerial dalam mewujudkan kinerja instansi yang lebih baik lagi. Dan juga bisa mengulas berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi dalam mencapai tujuan instansi.

1.5 Batasan Masalah

Pembahasan masalah yang digunakan guna meminimalisir adanya kekeliruan ataupun perluasan mengenai pokok masalah supaya penelitian ini sesuai dengan tujuan dan mempermudah dalam membahas maka tujuan penelitian akan terwujud. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini yaitu Peneliti hanya membahas pelatihan, beban kerja, stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Sektor 1 Kecamatan Cilincing Jakarta Utara.

1.6 Sistematika Penulisan

Adanya penulisan sistematika bertujuan untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan yang berupa isi bab yang terdapat dalam skripsi.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini membahas mengenai landasan teori yang berhubungan dengan pelatihan, beban kerja, stress kerja dan kinerja pegawai serta kerangka pemikiran dan hipotesis yang menjelaskan secara ringkas hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini peneliti akan membahas bagaimana cara peneliti melakukan desain penelitian, tahap dalam penelitian, jenis dan cara peneliti melakukan pengambilan data, metode Analisa dan proses pengumpulan data.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti membahas mengenai objek penelitian, deskripsi data, analisis data dan pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab terakhir peneliti akan menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan serta saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai pihak.

