

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Damkar Denmabesad Sebagai pasukan pemadam kebakaran yang didukung oleh Tentara Nasional Indonesia - Tentara memegang peranan yang sangat penting dalam menjaga keamanan nasional dan penanggulangan bencana di Jakarta Pusat. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan faktor kunci yang secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja anggota Damkar Denmabesad dalam pelaksanaan tugasnya. Selain itu, kepemimpinan yang kuat menjadi faktor penting dalam keberhasilan operasional Damkar Denmabesad . Kepemimpinan yang tepat memberikan arahan yang jelas kepada anggota dan menumbuhkan budaya kerja kolaboratif yang menginspirasi dan membangun kepercayaan diri.

Dalam menjalankan tugasnya, Damkar Markas Besar Tentara dilengkapi dengan personel yang terlatih secara profesional serta peralatan pemadam kebakaran dan alat pendukung lainnya. Tim tersebut siap sedia 24 jam sehari untuk merespon setiap panggilan darurat yang masuk. Sebagai bagian dari TNI-AD, Damkar Denmabesad juga turut berkontribusi dalam pembinaan karakter prajurit yang tangguh dan disiplin. Juga dengan instansi pemerintah daerah dan instansi terkait lainnya Koordinasi dilakukan meningkatkan sinergi dalam upaya penanggulangan bencana. Selama proses perkembangannya, Damkar Denmabesad terus berupaya memperbarui dan meningkatkan kemampuan untuk menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Ini termasuk membeli peralatan modern,

melakukan pelatihan intensif untuk anggota, dan memperkuat koordinasi dengan instansi terkait untuk meningkatkan efisiensi operasional mereka. Misi utama Damkar Denmabesad adalah melindungi masyarakat dari bahaya kebakaran dan bencana serta menyediakan layanan darurat yang cepat dan profesional. Kekuatan ini dengan dukungan TNI diharapkan dapat menjaga keamanan nasional dan memberikan rasa aman bagi masyarakat Jakarta Pusat. (Syarifudin, 2023)

Hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan motivasi dan kinerja anggota Damkar Denmabesad dalam menghadapi keadaan darurat. Brigade Pemadam Kebakaran Denmabesad berperan penting dalam menjalankan misi TNI-AD melindungi rakyat dan negara. Itu ada sebagai bagian integral dari sistem tanggap darurat, terutama ketika menghadapi keadaan darurat seperti kebakaran gedung, banjir, gempa bumi atau ledakan. (Rainanto, 2020).

Setiap pegawai dalam organisasi perlu memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya (Gibson, et all, , 1995:364). Kinerja adalah tingkat di mana seorang karyawan mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. (Simamora, 2006:34) Kinerja pegawai adalah perbandingan antara prestasi kerja, yaitu hasil kerja. Hal ini secara fisik dapat dilihat melalui standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Robbins (2008) Mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam bekerja berdasarkan standar tertentu yang berlaku pada pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan unit ini sangat penting karena mereka bertanggung jawab menyelamatkan nyawa, melindungi properti dan memastikan keselamatan selama operasi pemadaman kebakaran.

Kinerja pegawai Departemen Denmabesad Damkar tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kesiapan dan keterampilan personel, ketersediaan peralatan dan teknologi yang memadai, serta kebijakan dan prosedur penanganan keadaan darurat yang efektif. Kinerja pegawai Damkar Denmabesad dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pelatihan dan pengembangan keterampilan, ketersediaan peralatan dan teknologi yang memadai, koordinasi dan komunikasi yang efektif antar tim, serta dukungan kepemimpinan dan manajemen. Kondisi kinerja karyawan dapat bervariasi tergantung pada keadaan dan konteks yang berbeda. Penting juga untuk melakukan evaluasi secara berkala dengan selalu melakukan perbaikan-perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini dievaluasi berdasarkan perilaku karyawan. Dengan kata lain, kinerja individu mengacu pada bagaimana peningkatan karyawan mempengaruhi atau meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diidentifikasi.

Kartini Kartono (2004:39) mengemukakan dalam bahasa Inggris, pemimpin disebut *leader* dan aktivitasnya disebut kepemimpinan atau kepemimpinan akrab. Pemimpin adalah orang yang mempunyai keahlian khusus, baik diangkat secara formal maupun tidak, dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinya untuk bekerja sama mencapai tujuan tertentu. Susilo (2018:124). Menyatakan bahwa definisi kepemimpinan merupakan seseorang pemimpin yang mempengaruhi bawahannya, agar dapat bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya. Berdasarkan pendapat tersebut, menunjukkan bahwa

definisi kepemimpinan yang melibatkan penggunaan pengaruh dari segala hubungan merupakan upaya kepemimpinan, pentingnya proses komunikasi yang akurat dan jelas, serta pencapaian tujuan organisasi dengan maksimal. menurut Pandji Anoraga (2003:2) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung. (Nur Alam, Nurmal, and Nurlia 2023)

Gaya Kepemimpinan memainkan peran penting dalam organisasi apapun termasuk Damkar Denmabesad. Gaya kepemimpinan yang efektif akan memberikan arahan yang jelas, menciptakan budaya kerja kolaboratif, dan meningkatkan moral dan kepercayaan diri anggota. Pemimpin yang baik akan mampu memotivasi timnya dengan memberikan arahan strategis, mendengarkan bawahan, dan membantu mengatasi kendala operasional. Gaya kepemimpinan yang baik termasuk mampu membuat keputusan tepat waktu, mendengarkan bawahan dengan empati, dan menyediakan sumber daya dan dukungan yang diperlukan kepada anggota. Tingkat motivasi kerja anggota juga berperan penting dalam menentukan kinerja mereka di lapangan.

Dengan hasil penelitian yang kombinasi dari falsafah, menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dengan meningkatkan etika dan kepercayaan diri terhadap anggota unit damkar Denmabesad dan mampu membuat keputusan tepat waktu dengan yang sering diterapkan pada seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Motivasi merupakan dorongan intrinsik untuk mencapai tujuan pribadi dan kelompok. Faktor-faktor seperti insentif finansial atau non finansial, peluang

peningkatan karir, lingkungan kerja yang positif dan kepuasan kerja semuanya mempengaruhi motivasi kerja anggota Damkar Denmabesad. Anggota yang termotivasi cenderung lebih berdedikasi, antusias, dan melakukan tugas secara efektif. Kepemimpinan yang baik dan motivasi yang tinggi akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja operasional Damkar Denmabesad. (Darsono 2020) Menurut Sastrohadiwiryo (2013:119) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Adapun Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut : Kinerja (*Achievement*), Penghargaan (*Recognition*), Tantangan (*Challenge*), Tanggung Jawab (*Responsibility*), Pengembangan (*Development*), Keterlibatan (*Involvement*), dan Kesempatan (*Opportunities*).

Motivasi ini hanya diberikan kepada para bawahan karyawan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi (Widiarsa, Sudarmawan, and Wardana 2023). Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Hasil penelitian ini dapat memberikan saran strategis bagi pihak-pihak terkait untuk merumuskan sistem manajemen personalia, menciptakan lingkungan

kerja yang kondusif, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya dan meningkatkan kualitas operasional kinerja pegawai unit Damkar Denmabesad. Diharapkan dapat ditemukan bukti empiris hubungan antara faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja anggota Damkar Denmabesad. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan baru bagi instansi TNI-AD dan pihak terkait lainnya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasi pemadaman kebakaran dan penanggulangan bencana di seluruh wilayah Jakarta Pusat.

1.2 Batasan Masalah

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja, namun dalam penelitian ini penulis membatasi pertanyaan pada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada unit Damkar Denmabesad.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada unit Damkar Denmabesad ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada unit Damkar Denmabesad ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada unit Damkar Denmabesad ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada unit Damkar Denmabesad
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada unit Damkar Denmabesad
3. Untuk menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada unit Damkar Denmabesad

1.5 Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang menyangkut kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada unit Damkar Denmabesad

b. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja di sebuah perusahaan agar hasil kerjanya lebih baik.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja Damkar Denmabesad.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam menyusun karya tulis ilmiah, agar dalam pembahasan terfokus pada pokok permasalahan dan tidak melebar kemasalah yang lain, maka penulis membuat sistematika penulisan karya tulis ilmiah sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis membahas tentang Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB 2 TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini Penulis tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai unit Damkar Denmabesad, Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran

BAB 3 METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis membahas tentang Tempat dan Waktu Penelitian, Metode Penelitian, Jenis Data, Populasi Dan Sampel, Operasional Variabel, Teknik Pengumpulan Data dan Metode Analisis Data.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti menganalisa hasil deskripsi objek penelitian data dan deskripsi hasil penelitian analisis dan pengujian hipotesis, pembahasan.

BAB 5 PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang Kesimpulan dan saran yang diperoleh dari keseluruhan pembahasan yang akan dilakukan pada bab-bab sebelumnya.