

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi pencapaian terwujudnya tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang akan menghasilkan kualitas kinerja yang baik, tidak hanya akan membawa keberhasilan pada suatu organisasi, melainkan akan membawa dampak yang positif bagi organisasi. Untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas organisasi juga harus menciptakan kondisi yang membuat para pegawainya merasa nyaman dan juga terpenuhi segala kebutuhannya demi tercapainya visi dan misi. Agar tujuan organisasi dapat tercapai maka diperlukan hubungan kerja yang saling menguntungkan antara organisasi dengan pegawainya. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik melalui kinerja yang positif dari para pegawainya, sebaliknya organisasi akan terhambat dalam mencapai tujuannya apabila kinerja para pegawainya tidak berjalan efektif. Seiring dengan perkembangan waktu saat ini, semua organisasi dituntut harus bisa bersaing dengan memberikan pelayanan terbaik, terlebih lagi dengan organisasi pemerintah.

Sarana dan prasarana dapat diartikan sebagai alat bantu atau perlengkapan yang digunakan dalam bekerja baik yang bersifat secara fisik ataupun non-fisik dalam melakukan sebuah pekerjaan. Sarana lebih diartikan untuk benda-benda yang sifatnya bergerak seperti komputer dan juga mesin-mesin. Sebaliknya prasarana lebih mengarah ke segala sesuatu benda yang sifatnya menetap atau tidak bergerak seperti tanah, kantor dan gedung. Sarana prasarana juga mempunyai peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Dengan terpenuhinya sarana dan fasilitas kerja secara lengkap akan mendorong timbulnya hasil kerja yang baik. Berdasarkan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Putri et al., 2018) menyatakan bahwa secara parsial sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena sarana prasarana dapat dikatakan membawa perubahan pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh (Muzakkir et al., 2021) secara parsial menyatakan bahwa sarana prasarana

tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan sarana prasarana belum terbukti memberikan kontribusi kepada kinerja karyawan.

Selain sarana prasarana, salah satu pengaruh penting yang dapat memperburuk suatu kinerja adalah dengan adanya beban kerja yang berlebihan yang harus dilaksanakan oleh pegawai. Beban kerja sendiri mempunyai artian sebagai tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pemberian beban kerja yang berlebih kepada pegawai juga bisa menjadikan suatu masalah besar bagi suatu organisasi. Berdasarkan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Arfani & Lutarlean, 2018) menyatakan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena sebagian besar para pegawai masih bisa mengendalikan tuntutan pekerjaan dalam bekerja. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2019) menyatakan bahwa secara parsial beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja meningkat ataupun menurun tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari wawancara awal pada tanggal 04 april 2022 yang dilakukan secara langsung kepada pimpinan adapun fenomena yang ditemukan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi yaitu masih terbatasnya sarana dan prasarana yang masih belum didukung oleh peralatan yang memadai, hal ini akan menjadi kendala bagi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. Untuk sarana yang masih belum memadai contohnya seperti, hanya memiliki 17 unit kendaraan operasional yang terdiri dari 15 unit mobil layak pakai dan 2 unit mobil tidak layak pakai, masih kurangnya kuantitas alat pelindung diri (APD), kurangnya sumber air atau pasokan air bagi armada pemadaman, kurangnya peralatan dan perlengkapan. Untuk prasarana yang masih belum memadai seperti, pos sektor dan pos pemadam di kecamatan dan kelurahan belum merata, markas komando yang kurang memadai untuk operasional, belum adanya laboratorium dan juga masih adanya keterbatasan pada ruang kantor staf.

Dinas pemadam kebakaran merupakan salah satu bidang organisasi yang mengalami beberapa kali perubahan, pada awalnya pemadam kebakaran merupakan bidang Perang Daerah di Kota Bekasi, kemudian berubah menjadi

Kantor Pemadam Kebakaran. Sejalan dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah yang kemudian dijabarkan ke dalam peraturan pemerintah nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, maka organisasi Pemadam Kebakaran yang tadinya Kantor Pemadam Kebakaran berubah menjadi Dinas Pemadam Kebakaran. Terhitung dari Januari 2017 Kantor Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.

Selain itu fenomena lain yang ada pada pegawai Disdamkar adalah 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 waktu satu hari bekerja dua hari libur. Walaupun dalam Disdamkar diberikan sistem kerja shift, jika dalam keadaan yang mendesak dan keadaan darurat seperti terjadinya kebakaran dalam waktu yang tidak bisa diduga, maka para petugas pemadam kebakaran yang sedang tidak bertugas pun juga harus tetap siap jika sewaktu-waktu dibutuhkan. Selain itu, pada pelayanan waktu tanggap (*respons time*) penanggulangan kebakaran rata-rata cakupan pelayanan nya dalam kurun waktu masih diatas 25 menit, yang seharusnya waktu tanggap dalam menangani 15 menit. Hal ini bisa terjadi karena petugas pemadam kebakaran mengalami kesulitan untuk tiba di lokasi karena pos pemadam kebakaran jauh dari lokasi kejadian, waktu perjalanan, lokasi yang padat penduduk sehingga akses jalan sulit. Permasalahan juga bisa datang dari luar organisasi seperti halnya masih kurangnya kesadaran masyarakat untuk memprioritaskan akses jalan mobil pemadam kebakaran untuk tiba di lokasi. Para petugas menyadari bahwa resiko pekerjaan mereka sangat tinggi karena menyangkut keselamatan dan nyawa orang lain, sehingga mereka memiliki tanggungjawab yang sangat besar dalam bekerja.

Berdasarkan dari pemaparan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sarana Prasarana dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan beberapa masalah penelitian yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial sarana prasarana terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi?

2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan sarana prasarana dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara parsial sarana prasarana terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh sarana prasarana dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai secara simultan di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Instansi

Penelitian ini dimaksudkan memberikan bahan evaluasi dan pertimbangan untuk pimpinan instansi khususnya di bidang sumber daya manusia bagi pimpinan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi mengenai sarana prasarana dan beban kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi bagi para pembaca dan juga sebagai bahan referensi bagi mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dan juga diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

3. Bagi Penulis

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

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dibatasi pada permasalahan agar tidak terlalu luas. Maka penulis hanya membahas mengenai ruang lingkup penelitian agar terfokus pada “Pengaruh Sarana Prasarana dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi”.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara garis besar, untuk lebih memahami dengan jelas materi-materi yang disajikan pada Skripsi ini penulis membuat sistematika menjadi beberapa bagian sub bab dengan pembahasan antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang konsep dan teori yang mendasari topik penelitian yaitu tentang teori sarana prasarana, beban kerja dan kinerja pegawai berupa pengertian dan definisi dari kutipan buku dan jurnal.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan beberapa macam hal tentang desain penelitian, tahapan penelitian, metode penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan tentang gambaran umum organisasi, lokasi penelitian, pengujian data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil dari penelitian.

BAB V : PENUTUP

pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan analisa data yang diuraikan pada bab sebelumnya.