

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia menurut (Farisi et al., 2020) adalah kekayaan penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi yang memiliki kemampuan untuk keberhasilan perusahaan atau organisasi di masa depan.

Menurut (Farisi et al., 2020) motivasi seseorang akan timbul jika adanya dorongan dari orang lain misalnya seperti dorongan dari pimpinan, rekan kerja, dan mendapatkan respon yang baik dari lingkungan kerja mereka, sehingga muncul semangat dalam bekerja dan pegawai lebih bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan. Melalui wawancara pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi yang telah dilakukan adapun fenomena pada motivasi dimana tidak adanya rollingan pekerjaan sehingga mengakibatkan beberapa pegawai merasakan jenuh terhadap pekerjaan mereka. Masing-masing pegawai memiliki perbedaan pendapat atas tunjangan yang mereka dapatkan. Terlebih bagi pegawai yang sudah berkeluarga pastinya merasa bahwa tunjangan tersebut belum memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari. Dengan pekerjaan yang telah lama dikerjakan selama bertahun-tahun dengan pekerjaan yang menetap.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Farisi et al., 2020) menyatakan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh (Siahaan & Bahri, 2019) menyatakan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor motivasi tidak lagi berpengaruh terhadap kinerja karena pegawai sudah memiliki potensi dan keahlian dalam diri masing-masing sehingga pegawai sudah bertanggung jawab atas pekerjaannya. Novelty pada penelitian ini hanya menambahkan variabel sarana prasarana terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.

Kedisiplinan bagi seorang pegawai juga mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, apabila seorang pegawai tidak bisa bertanggung jawab dengan kedisiplinan, itu juga akan berpengaruh bagi perusahaan, instansi atau organisasi

lainnya. Menurut (Farisi et al., 2020) kedisiplinan adalah suatu perbuatan yang dilakukan secara individu dengan kesadaran masing-masing untuk mematuhi peraturan yang ada. Pada Dinas Pemadam Kebakaran masih terdapat beberapa pegawai yang terlambat. Berikut tabel absensi pegawai bulan Januari-Maret 2022:

Tabel 1. 1 Absensi Pegawai

BULAN	JUMLAH PEGAWAI	JUMLAH HARI KERJA	JUMLAH TIDAK HADIR	TERLAMBAT	JUMLAH HADIR
JANUARI	84	21	12	15	72
FEBRUARI	84	23	22	12	62
MARET	84	20	38	8	46

Sumber: Data Primer, Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi, 2022

Berdasarkan tabel di atas pada bulan Januari terdapat beberapa pegawai yang terlambat sejumlah 15 orang dengan jumlah hadir 72 orang. Sedangkan pada bulan Maret lebih banyak pegawai yang tidak hadir dikarenakan adanya pemberlakuan PPKM atau pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Syahputra et al., 2020) menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karena disiplin merupakan bentuk kepatuhan pada peraturan yang dibuat secara tertulis ataupun tidak. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh (K. Arisanti, A. Santoso, 2019) secara parsial menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena masih ditemukan beberapa karyawan yang memilih untuk tidak pergi bekerja ketika ada hari “kejepit”. Novelty pada penelitian ini hanya menambahkan variabel sarana prasarana terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.

Sarana prasarana selalu terikat dalam dunia kerja, karena pastinya pegawai sangat membutuhkan hal tersebut untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan. Menurut (Alkha et al., 2022) Sarana prasarana adalah alat-alat yang digunakan untuk membantu jalannya kegiatan yang akan dicapai. Pada hasil wawancara yang dilakukan menyatakan bahwa masih ada keterbatasan sarana prasarana yang masih belum didukung oleh peralatan yang memadai. Sarana pada Disdamkar Kota Bekasi masih memiliki kekurangan seperti armada, dan masih belum memiliki mobil *sky lift*

untuk gedung bertingkat, Alat pelindung diri yang masih kurang. Hal ini tentunya akan menjadi kendala bagi pegawai. Prasarana pada Disdamkar Kota Bekasi juga masih memiliki keterbatasan luas ruang kantor staff, dimana ruang kantor dan tempat-tempat berkas masih menjadi satu ruangan, itupun juga menjadi salah satu kendala bagi pegawai untuk melakukan tugas mereka.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Basalamah et al., 2019) menyatakan bahwa secara parsial sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena pegawai merasa puas dengan sarana prasarana yang ada sehingga pegawai tersebut dapat memberikan kinerja yang baik. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Alkha et al., 2022) secara parsial sarana prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena sarana prasarana juga telah ditingkatkan kebersihannya selama melaksanakan pekerjaan di masa pandemi covid-19 agar pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih aman dan nyaman. Novelty pada penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.

Kinerja pegawai merupakan faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan atau tidaknya perusahaan atau organisasi tersebut. Kinerja pegawai dapat dikatakan sebagai hasil yang diperoleh dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan. Menurut (Farisi et al., 2020) kinerja pegawai yaitu sebuah keberhasilan yang dicapai untuk tujuan organisasi yang dilakukan secara teratur.

Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi, masih belum memiliki fasilitas yang memadai sehingga petugas belum mampu memenuhi response time yang seharusnya. Kurangnya armada menjadi salah satu kendala bagi petugas Disdamkar Kota Bekasi dalam menjalankan tugasnya. Disdamkar Kota Bekasi juga belum memiliki mobil *Skylift* yang digunakan untuk kejadian kebakaran pada gedung bertingkat. Daerah pada Disdamkar Kota Bekasi juga sangat sulit untuk dilalui dikarenakan bangunan tersebut terletak di perumahan penduduk. Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi baru memiliki tujuh pos Sektor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi di dalam 12 kecamatan. Masih kurang lima pos Sektor

Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. Sehingga jika terjadi kejadian kebakaran pada kecamatan yang belum memiliki pos sektor tersebut akan sulit dan lamban untuk datang ke tempat kejadian perkara.

Semakin baik kinerja yang diberikan untuk perusahaan atau organisasi, semakin baik pula hasil yang dicapai untuk menciptakan suatu tujuan. Apabila sebuah perusahaan atau organisasi tidak memiliki kinerja pegawai yang baik, maka akan sulit untuk mencapai tujuan yang telah diharapkan. Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi, pegawai melakukan pekerjaan terutama melayani masyarakat dalam bencana kebakaran dan bencana yang berpotensi bahaya lainnya. Berikut adalah tabel berdasarkan bulan Januari-Maret 2022:

Tabel 1. 2 Daftar Kejadian Kebakaran

BULAN	JUMLAH KEJADIAN	RESPONS TIME
JANUARI	18	15
FEBRUARI	10	9
MARET	24	15

Sumber: Data Primer, Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi, 2022.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa respons time atau pelayanan tanggap masih belum memenuhi cakupan yang seharusnya. Waktu tanggap pada kejadian seharusnya 15 menit tetapi pelayanan tersebut masih dilakukan di atas 25 menit.

Dinas Pemadam Kebakaran (Disdamkar) adalah sebuah organisasi pemerintah yang pada awalnya merupakan salah satu bidang pada Perangkat Daerah di Kota Bekasi kemudian berubah menjadi Kantor Pemadam Kebakaran, bertugas atau yang diberi tanggung jawab kepada masyarakat untuk penanganan yang berbasis pada potensi bahaya, baik kebakaran maupun bencana lainnya. Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang dijelaskan ke dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2016 tentang

Perangkat Daerah, maka organisasi Pemadam Kebakaran yang tadinya kantor Pemadam Kebakaran berubah menjadi Dinas Pemadam Kebakaran.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang, dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi” dengan itu peneliti merumuskan beberapa masalah penelitian yaitu:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi?
3. Apakah Sarana Prasarana berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi?
4. Apakah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Sarana Prasarana berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara motivasi, disiplin kerja, dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang terdapat dari penelitian ini diantaranya adalah:

1. Bagi Penulis

Agar dapat meningkatkan wawasan dan mendorong daya pikir penulis pada bidang ilmu sumber daya manusia.

2. Bagi Organisasi

Untuk dapat menjadi masukan yang baik terutama dalam sarana prasarana.

3. Bagi Pembaca

Agar dapat menjadi sumber informasi dan wawasan bagi pembaca

1.5 Batasan Masalah

Penulis membatasi penulisan skripsi, penelitian ini dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. Berdasarkan uraian di atas penelitian ini hanya dibatasi permasalahan dan penelitian ini hanya terfokus pada “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi”.

1. Pada penelitian ini hanya terfokus untuk membahas variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan sarana prasarana pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.
2. Responden pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan tentang uraian teori-teori yang digunakan, kerangka pemikiran, dan hipotesis pada penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan tentang profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian yang diuraikan dengan singkat dan jelas.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan implikasi manajerial dari penelitian yang telah dilaksanakan.