

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu instansi usaha dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh banyaknya faktor, salah satu diantaranya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh setiap perusahaan ataupun organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja SDM yang mampu dikelola dengan baik. Sumber daya manusia merupakan pemikir, perencana dan penggerak dalam suatu instansi ataupun organisasi untuk mencapai target atau tujuan yang telah direncanakan dalam instansi pemerintahan. Tujuan tidak akan tercapai tanpa adanya peran aktif pegawai, begitu juga dengan alat-alat atau sarana prasarana yang digunakan dalam instansi harus memadai untuk bisa menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Tetapi bagaimanapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi perusahaan tersebut mencapai tujuannya.

Maka dalam menjalankan tugasnya perusahaan membutuhkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Konsep pengukuran kinerja merupakan salah satu ukur kemampuan pegawai dalam melaksanakan kewenangannya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai

yang baik antara lain adalah sarana prasarana dan disiplin kerja pegawai. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Dalam untuk bisa mempertahankan kinerja yang baik maupun meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sangat dibutuhkan sarana prasarana yang memadai untuk bisa mendorong tercapainya kinerja pegawai dan dibutuhkannya disiplin kerja yang tinggi.

Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (Akmal & Farizi, 2021). Sarana dan prasarana merupakan faktor penentu kesuksesan dan kelancaran sistem kerja. Manajemen sarana dan prasarana prasarana sangatlah penting dalam pengelolaan, pengadaan serta pengawasan sarana organisasi yang pengadaannya selama ini masih kurang diperhatikan oleh lembaga-lembaga organisasi maupun pemerintah. Pengelolaan sarana dan prasarana dalam istilah asing disebut *“school plant administration”*, yang mencakup lahan, bangunan, prabot dan perlengkapan pendidikan. Pengelolaan sarana dan prasarana dapat diartikan sebagai kegiatan, menata, mulai dari merencanakan kebutuhan, pengadaan, penyimpanan, pemeliharaan, penginventarisan dan penghapusan serta penataan lahan, bangunan, perlengkapan dan peralatan secara tepat guna dan tepat sasaran.

Prasarana dapat didefinisikan sebagai fasilitas yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja yang dimaksud dalam hal ini adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai (Syelviani, 2019). Berdasarkan dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Maya et al., 2023) menyatakan bahwa sarana prasarana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena terbukti sarana kerja membawa perubahan pada peningkatan kinerja pegawai ketika ketersediaan sarana kerja yang memadai, begitu juga sebaliknya keterbatasan sarana kerja akan menurunkan tingkat kinerja pegawai. Sedangkan penelitian menurut (Nasir et al., 2023) Sarana dan prasarana tidak mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa sarana prasarana tidak secara langsung meningkatkan kinerja karyawan.

Selain sarana prasarana, terdapat faktor lain yang bisa mempengaruhi baik dan buruknya kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin adalah kesadaran dan kesiediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tingkat disiplin anggota organisasi baik secara perseorangan maupun tim akan berperan dalam kinerja organisasi. Disiplin kerja dirasakan penting, karena jika pegawai tidak berdisiplin dapat mengganggu kinerja pegawai dan stabilitas organisasi. Jika para pegawai banyak yang tidak disiplin dalam bekerja, maka hal itu

dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pasulu et al., 2023) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan kemeningkatan kinerja pegawai dengan adanya perbaikan disiplin kerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan (Setiawan et al., 2022) disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil dari wawancara awal pada tanggal 23 Februari 2024 yang dilakukan secara langsung kepada beberapa pegawai dan komandan rescue terkait fenomena yang ditemukan pada dinas pemadam kebakaran Kota Bekasi yaitu sarana dan prasarana yang masih terbatas dengan masih banyaknya peralatan yang belum memadai, hal tersebut tentunya akan menjadi kendala bagi kelangsungan kinerja dinas pemadam kebakaran Kota Bekasi. Dan adapun sarana yang masih belum memadai diantaranya seperti kurangnya tandon air atau sumber pasokan air bagi armada pemadaman, kurangnya kendaraan operasional pada saat terjadinya kebakaran di beberapa tempat pada saat yang bersamaan baik pada wilayah markas komando maupun ketika terdapat permintaan bantuan pada pos sektor pemadam kebakaran lainnya, masih kurangnya kuantitas alat pelindung diri (APD), belum adanya laboratorium dan juga masih adanya keterbatasan pada ruang kantor staf, belum meratanya pos pemadam di setiap kecamatan, kurangnya peralatan dan perlengkapan dan kurangnya personil untuk penanganan kejadian kebakaran yang terjadi secara bersamaan ditempat yang berbeda.

Selain itu fenomena lain yang terjadi terkait dengan kinerja pegawai dinas kebakaran kota bekasi adalah fenomena yang terjadi pada masyarakat pada saat terjadi kebakaran yang secara tidak langsung seringkali menilai bahwa pemadam kebakaran selalu datang terlambat untuk menangani upaya pemadaman, memang pada pelayanan waktu tanggap (*respon time*) penanggulangan yang seringkali mencapai waktu diatas 15 menit. Berikut data *respon time* dalam upaya penanganan kebakaran :

Tabel 1. 1 Daftar Total *Respon time* Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi Tahun 2024

No	Bulan	Kejadian	<i>Respon time</i>
1	Januari	21	249 Menit
2	Februari	14	226 Menit
3	Maret	11	260 Menit
4	April	15	317 Menit
5	Mei	22	286 Menit
6	Juni	17	249 Menit

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi, 2024

Terkait data Total *Respon time* diatas yang didapat dari dinas pemadam kebakaran Kota Bekasi menunjukkan bahwa pada bulan maret rata-rata perhitungan dari 260 Menit dibagi dengan 11 kejadian kebakaran maupun penyelamatan adalah 24 menit yang masih terbilang belum memenuhi syarat *respon time* yang seharusnya yaitu 15 menit, serta pada bulan selanjutnya yaitu bulan April rata-rata *respon time* menacapi 317 dibagi dengan banyak 15 kejadian maka didapat rata-rata *respon time* 21 menit atau diatas 15 menit.

Hal itu bisa terjadi karena petugas pemadam kebakaran sering mengalami kendala ataupun kesulitan dilokasi untuk tiba secara tepat waktu yang sesuai dengan kebijakan *respon time* seharusnya mulai karena pos pemadam kebakaran jauh dari lokasi kejadian, waktu perjalanan yang memakan waktu akibat lokasi yang padat penduduk sehingga akses jalan sulit dilalui dengan lancar dan cepat. Permasalahan juga bisa datang dari faktor luar organisasi seperti contohnya masih kurangnya kesadaran masyarakat tentang Undang-undang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Pasal 134 (UU LLAJ) yang dimana isinya bahwa kendaraan pemadam kebakaran yang sedang melaksanakan tugas memadamkan kebakaran adalah prioritas nomor satu daripada ambulans, kendaraan pimpinan negara dan sebagainya karena ini menyangkut keselamatan nyawa orang banyak, harta benda yang berharga, dan banyak bangunan disekitar kebakaran. 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. Dan permasalahan tersebutlah yang membuat kurang optimalnya kinerja pegawai dinas Kota Bekasi. Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 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 sarana prasarana terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh sarana prasarana dan disiplin 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 pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai dinas pemadam kebakaran Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pemadam kebakaran Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada 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 disiplin 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.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu serta wawasan yang lebih luas lagi bagi peneliti. Sehingga, dapat dijadikan masukan dalam melihat perbedaan ilmu teori dengan praktik dilapangan.

4. Bagi Penulis

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

5. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Serta dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

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 1 : PENDAHULUAN

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

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

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

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini mencakup metode – metode yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah menyebarkan kuesioner kepada Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi berdasarkan variabel sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, dilakukan observasi, wawancara, dan studi pustaka untuk mendapatkan data. Populasi pada penelitian ini sebanyak 55 orang dengan pengolahan data menggunakan alat analisis SmartPLS versi 4.0.

BAB IV Bab ini berisikan tentang gambaran umum organisasi, lokasi, pengujian data, pengujian hipotesis dan pembahasan dari hasil penelitian .

BAB V Bab ini berisikan tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan memberikan saran kepada pihak-pihak tertuju.