

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia saat ini memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor. Peranan penting sumber daya manusia menuntut organisasi untuk memperhatikan secara serius dan menyeluruh sumber daya manusia dalam hal karyawan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut. Dalam suatu perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu unsur yang sangat penting dibandingkan unsur produksi yang lain, oleh karena itu peranan manusia didalam suatu perusahaan sangatlah berarti dan tidak dapat dipisahkan, berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi sangatlah ditentukan oleh peran manusia, dikatakan sangat penting dan menentukan didalam suatu tujuan organisasi karena Sumber Daya Manusia (SDM) yang membawa suatu tujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi itu sendiri.

Pentingnya peranan sumber daya manusia oleh setiap usaha, menuntut organisasi untuk dapat mengolah faktor tenaga kerja menjadi sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan perusahaan, karena karyawan disini tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja di perusahaan tetapi juga berperan sebagai konsumen dari produk perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi, sehingga perusahaan harus mengetahui hal-hal yang berkaitan kesediaan karyawan untuk bekerja pada perusahaan tersebut dan bukan pada perusahaan lainnya

Keberhasilan pengelolaan organisasi juga sangat ditentukan oleh pendayagunaan SDM. Perusahaan yang ingin mencapai tujuannya harus

memperhatikan tingkat pendidikan karyawan, karena semakin baik tingkat pendidikan karyawan akan berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut.

Hasibuan (2014:69) menyatakan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi juga sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan anggota dan organisasi. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya disamping itu dampak kepemimpinannya akan berpengaruh terhadap kinerja bawahannya. Oleh sebab itu apabila pimpinan dalam mengambil keputusan harus dapat menyesuaikan masalah yang dihadapi dengan didasari oleh situasi yang terjadi.

Thoha (2013;84) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan (seni) pemimpin atau manajer untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung

Pentingnya peranan sumber daya manusia oleh setiap usaha, menuntut organisasi untuk dapat mengolah faktor tenaga kerja menjadi sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan perusahaan, karena karyawan disini tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja di perusahaan tetapi juga berperan sebagai konsumen dari produk perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi, sehingga perusahaan harus mengetahui hal-hal

yang berkaitan kesediaan karyawan untuk bekerja pada perusahaan tersebut dan bukan pada perusahaan lainnya

Keberhasilan pengelolaan organisasi juga sangat ditentukan oleh pendayagunaan SDM. Perusahaan yang ingin mencapai tujuannya harus memberikan motivasi kepada karyawannya agar semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya di perusahaan.

Bernardin dan Russel (2013:379) menyatakan kinerja merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Penekanannya adalah pada hasil yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

Salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar mampu mencapai kinerja yang maksimal adalah dengan memberikan insentif bagi karyawan. Pemberian insentif akan meningkatkan ketekunan karyawan dalam bekerja. Insentif yang diberikan diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan. (Sutrisno, 2013:189)

Hariandja (2015;265) bahwa Insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Hal serupa juga dinyatakan oleh Panggabean (2014:88) bahwa Insentif adalah kompensasi yang mengkaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang berdasarkan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran Sidoarjo yang merupakan badan salah satu instansi pemerintah di bidang pemadaman kebakaran. Dalam institusi ini yang menjadi hal penting adalah petugas lapangan yang terjun langsung menangani masalah kebakaran yang sudah pasti berisiko

besar bahkan dapat menimbulkan korban jiwa jika tidak berhati-hati dalam melaksanakannya karena keterlambatan di lokasi kebakaran dan kurang terampil sewaktu melaksanakan tugasnya. Kurangnya kinerja petugas tidak terlepas pada pelatihan-pelatihan yang diberikan pimpinan. Saat ini masih ada petugas yang belum mendapatkan pelatihan. Selain itu, kinerja petugas berdampak terhadap kepuasan masyarakat yang merasa apabila terjadi kebakaran cenderung merasa kecewa atas keterlambatan petugas dan kurangnya sarana yang mendukung dalam melaksanakan tugasnya.

Persoalan yang dihadapi oleh Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana kota Sidoarjo adalah kinerja kaaryawan yang belum maksimal dan masih adanya keluhan dari masyarakat mengenai kecekatan para pegawai. Berdasarkan fakta di lapangan menunjukkan bahwa kinerja karyawan bidang pemadaman dari semua pasukan atau peleton perlu di tingkatkan lagi agar karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan. Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Sidoarjo memberikan reward kepada karyawan teladan atau karyawan terbaik dengan memberikan liburan kepada karyawan tersebut. Reward diberikan melalui penilaian kinerja karyawan pada setiap peleton. Penurunan kinerja karyawan di Dinas Kebakaran Sidoarjo tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain: tingkat pendidikan karyawan yang rendah, gaya kepemimpinan di perusahaan yang kurang bagus, , serta pemberian insentif kepada karyawan yang jumlahnya relatif kecil.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Sidoarjo”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah tingkat pendidikan, gaya kepemimpinan dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Sidoarjo ?
2. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Sidoarjo ?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Sidoarjo ?
4. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Sidoarjo ?
5. Manakah diantara variabel bebas (tingkat pendidikan, gaya kepemimpinan dan insentif) tersebut yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Sidoarjo ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, gaya kepemimpinan dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Sidoarjo
2. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Sidoarjo
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Sidoarjo
4. Untuk mengetahui pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Sidoarjo

5. Untuk mengetahui variabel bebas (tingkat pendidikan, gaya kepemimpinan dan insentif) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Sidoarjo

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Aspek Akademis

Memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembandingan bagi penelitian lain serta sebagai wujud Darma Bakti kepada perguruan tinggi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya khususnya pada Program Studi Manajemen.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai informasi dan sebagai bahan bacaan serta media yang dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu oleh semua pihak.

3. Aspek Praktis

Memberikan masukan bagi manajemen Dinas Pemadam Kebakaran Sidoarjo untuk mengevaluasi dan menggunakan hasil penelitian untuk mengatasi permasalahan yang ada kaitannya dengan tingkat pendidikan, gaya kepemimpinan, insentif dan kinerja karyawan.