

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Kesuksesan organisasi bisa diamati melalui hasil tujuan organisasi dengan prestasi karyawannya. Prestasi karyawan adalah hasil dari pekerjaan didapatkan oleh karyawan saat bertugas yang menjadi tanggung jawab yang dibebankan padanya. Permasalahan soal prestasi karyawan menjadi masalah yang pasti akan dihadapi suatu organisasi, karena itu organisasi harus tahu semua faktor yang berdampak pada prestasi karyawan. Faktor yang bisa mempengaruhi prestasi karyawan itu akan bisa membuat suatu organisasi dapat mengambil berbagai kebijakan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga sesuai tujuan organisasi. Teori manajemen yang secara general menyebutkan kalau faktor penting yang keberadaannya perlu untuk diprioritaskan oleh organisasi supaya mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi yaitu faktor SDM ( Sumber Daya Manusia ).

SDM merupakan faktor pendukung organisasi yang sangat penting, oleh karena dengan sumberdaya manusia yang unggul dapat menunjang keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya. Maka sebab itu faktor ini berperan sebagai aset strategis dalam menciptakan keunggulan bersaing secara berkelanjutan bagi sebuah organisasi.

Moehariono, (2012:95), mengemukakan bahwa pengertian daripada prestasi/kinerja atau *performance* adalah suatu gambaran tentang pencapaian dan pelaksanaan program suatu kegiatan untuk mencapai suatu

sasaran, visi dan misi sebuah organisasi dituangkan dengan perencanaan sebuah organisasi. Prestasi bisa diukur baik individu maupun kelompok karyawan yang berstandart sukses parameternya ditentukan organisasi. Beberapa faktor yang sering mempengaruhi pada prestasi karyawan diantaranya ialah Tingkat pendidikan, lingkup kerja, serta budaya organisasi. Faktor - faktor itu mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugas yang bebankan pada dirinya, sehingga akhirnya adalah penilaian prestasi terhadap karyawan tersebut, apa semakin buruk atau semakin baik.

Setiap suatu Organisasi akan selalu berupaya agar prestasi karyawannya meningkat sesuai dengan harapan organisasi tersebut. Banyak cara dapat ditempuh oleh organisasi untuk meningkatkan prestasinya di antaranya adalah memperhatikan tingkat pendidikan karyawan tersebut. Dan supaya prestasi karyawannya tetap konsisten oleh karenanya minimal perusahaan selalu memperhatikan lingkup kerja serta budaya organisasi dimana karyawan melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan teman kerja, atasan, suasana lingkungan kerja serta hal-hal lainnya yang bisa berpengaruh dalam kemampuan karyawan untuk menjalankan pekerjaannya.

Menurut Husnan , (2014;18) menyatakan bahwa Pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk menambah pengetahuan seseorang yang termasuk di dalamnya adalah peningkatan penguasaan teori serta keterampilan untuk memutuskan berbagai persoalan menyangkut berbagai kegiatan untuk mencapai keinginan dan perusahaan. Tingkat pendidikan tinggi, merupakan penggerak kelangsungan proses kejayaan perusahaan, yang menghasilkan produktivitas kerja serta target perusahaan. Tingkat pendidikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dimana tingkat pendidikan adalah bukti formal yang susahakan organisasi agar dapat menjamin bahwa orang-orang tersebut

mempunyai kualifikasi, kemampuan dan pengalaman yang sesuai saat dibutuhkan. Sehingga instansi di perlukan untuk pengelola karir dan pengembangkannya secara baik supaya prestasi setiap karyawan senantiasa terjaga sehingga mampu untuk mendorong karyawan agar selalu melakukan hal-hal yang baik serta menghindari frustasi akibat kerja yang bisa menurunkan prestasi instansi tersebut. Pengolahan dan tingkat pendidikan akan menumbuhkan efektivitas dan kreativitas karyawan sehingga dapat meningkatkan komitmen tangguh dan produktivitas kerjanya supaya mendukung instansi / perusahaan agar dapat mencapai tujuannya.

Kemudian agar mendapatkan prestasi yang maksimal pendidikan saja belumlah cukup, maka harus di tunjang juga dengan lingkup kerja, lingkup kerja merupakan kondisi atau suatu hal yang berhubungan dengan pekerjaan, atau yang lebih di pahami dengan Lingkungan kerja. Menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa: "Lingkungan kerja ialah semua alat / perkakas serta obyek yang dihadapi, serta lingkungan disekitar orang itu bekerja, cara kerjanya, serta pengaturan pekerjaannya baik perseorangan maupun secara kelompok." Lingkungan pekerjaan yang baik akan menumbuhkan suatu budayah kerja yang baik dalam orgasasi. Budayah kerja yang baik akan menciptakan suatu kegiatan yang *continue* sehingga dapat menciptakan suatu budaya organisasi berkelanjutan dalam mencapai prestasi karyawan.

Menurut Robbins & Coulter dalam Edison, dkk (2018:118), Budaya suatu organisasi merupakan himpunan tradisi, nilai, serta cara untuk bekerja yang dilakukan secara bersama - sama yang mempengaruhi sikap dan tindakan setiap anggota".

Budaya organisasi adalah faktor penting disuatu organisasi agar efektivitas organisasi itu bisa ditingkatkan melalui penciptaan budaya yang tepat

serta mendukung tujuan organisasi bisa tercapai. Pengaruh penggunaan Budaya perusahaan merupakan suatu solusi untuk menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Bila suatu budaya dalam organisasi itu sudah disepakati untuk dijadikan strategi oleh perusahaan sehingga budaya ini bisa dipakai sebagai alat agar prestasi karyawan meningkat. Karenanya pemberdayaan suatu budaya organisasi selain bisa menciptakan Sumber Daya Manusia berkualitas, akan juga menentukan kesuksesan perusahaan. Sehingga berdampak terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan untuk menentukan tingkat kesuksesan dan kegagalan suatu perusahaan.

UPT pemadam kebakaran sebagai instansi pemerintah Kabupaten Gresik yang bertanggung jawab terhadap langkah pencegahan dan penanggulangan kebakaran yang bernang di bawah Dinas Pekerjaan Umum Kabupaen Gresik tidak hanya hadir pada saat terjadi kebakaran tetapi juga melakukan penjagaan terhadap acara-acara dimana jumlah massa berkumpul dan adanya masyarakat yyang menggunakan daya listrikyang besar yang di kawatirkan timbulnya kebakaran. Oleh karena itu di perlukan SDM berkualitas serta kompeten agar bisa menghasilkan prestasi yang baik. Dengan tingkat pendidikan yang baik serta lingkup kerja yang kondusif dan budayah organisasi yang baik di harapkan dapat meningkatkan prestasi pemadam kebakaran Kabupaten Gresik semakin baik kedepannya.

Berdasarkan gambaran didepan, penulis berkeinginan untuk mengambil judul **Pengaruh Tingkat Pendididkan, Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemadam Kebakaran Kabupaten Gresik.**

### **Rumusan Masalah**

Berdasar latar belakang yang kami uraikan, maka penulis merumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah menurut simultan terdapat pengaruh yang berarti antara tingkat pendidikan, budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap prestasi / kinerja karyawan pemadam kebakaran Kabupaten Gresik?
2. Apakah secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan, budaya organisasi dan lingkungan kerja kepada prestasikaryawan pemadam kebakaran Kabupaten Gresik?
3. Variabel mana yang memiliki pengaruh paling besar terhadap prestasi para karyawan pemadam kebakaran Kabupaten Gresik?

### **Tujuan Penelitian**

Bersadarkan latar belakang serta rumusan masalah yang dijabarkan, tujuan dalam penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui dampak secara simultan antara tingkat pendidikan, lingkungan kerja serta budaya organisasi kepada prestasi para karyawan pemadam kebakaran Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui dampak secara parsial antara tingkat pendidikan, lingkungan kerja serta budaya organisasi kepada prestasi p a r a karyawan pemadam kebakaran Kabupaten Gresik.
3. Untuk mengetahui jumlah variabel terbesar pengaruhnya terhadap prestasi para karyawan pemadam kebakaran Kabupaten Gresik.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini bisa memberi manfaat bagi pihak akademik, maupun perusahaan sebagai berikut:

1. Bagi Akademik

Sebagai materi acuan untuk penelitian dibidang prestasi karyawan dimasa mendatang serta bahan untuk menambah daftar pustaka dibidang manajemen SDM berdasarkan kenyataan dilapangan.

2. Bagi Perusahaan

Untuk digunakan sebagai tambahan sumber informasi bagi perusahaan untuk meningkatkan prestasi karyawannya.



