

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Rivalitas pada bisnis di bidang jasa yang semakin pesat, menjadikan suatu ancaman tersendiri pada bisnis tersebut dalam mengembangkan serta memberikan inovasi dalam bersaing. Kompetitor yang mulai berkembang pesat, menjadikan bidang usaha tersebut terus meningkatkan sistem kerja yang lebih unggul. Upaya untuk peningkatan kualitas kerja yang unggul, setiap perusahaan bisa mengendalikan potensi yang dimiliki. Pemanfaatan potensi perusahaan yang dilakukan dengan benar merupakan bagian penentu dari perbaikan sistem yang berkelanjutan. Eksistensi sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari perkembangan usaha kecil maupun usaha yang mulai berkembang. Eksistensi tersebut memiliki keterikatan dengan semua komponen yang ada dan memegang kendali yang penting dalam kelanjutan pengembangan usaha.

Tenaga kerja dengan kemampuan kerja yang profesional mampu membawa perusahaan tersebut sejajar dengan perusahaan lain serta mampu mempertahankan keberadaannya. Dukungan tenaga kerja yang memiliki mutu, mampu mewujudkan perkembangan di dunia usaha. Perusahaan dengan tenaga kerja yang profesional mampu menjalankan sistem manajemen yang baik, sehingga mampu memenuhi target dan kemajuan perusahaan tersebut. Akses ke kompetensi yang bermutu dapat di nilai dengan tingkat performa kerja yang bagus. Pada dasarnya, penyelesaian tugas yang dilakukan dapat dijadikan tolak ukur performa kerja karyawan tersebut.

Bernardin dan Russel (2013:379) mendefinisikan kinerja sebagai berikut:
"Kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil dari suatu fungsi pekerjaan atau

aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu". Artinya, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Fokusnya terletak pada kinerja yang dikerjakan dalam kurun waktu tertentu.

Dalam suatu organisasi, keberadaan seorang pemimpin diperlukan untuk memungkinkan keberhasilan dari organisasi itu sendiri. Beragam cara pengarahan yang dilakukan oleh pimpinan dapat mempengaruhi personalitas pimpinan itu sendiri dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Namun, sikap kepemimpinan tersebut mengarah ke urgensi semua pihak yang ada di organisasi tersebut. Kepribadian seseorang dapat digambarkan dari bagaimana cara dia memimpin sebuah organisasi yang kemudian akan mempengaruhi cara kerja pada karyawan di bawah kepemimpinannya. Maka dari itu, jika seorang pemimpin membuat ketetapan, mereka harus mampu memfokuskan pada permasalahan yang ada.

Pada bukunya, Thoha (2013:78) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin atau manajer untuk mempengaruhi orang lain dalam bentuk perilaku, baik itu individu atau kelompok, secara langsung atau tidak langsung mengikuti keinginan mereka. Gaya kepemimpinan seperti ini menyertai keterlibatannya sebagai kepala pelaksana. Keikutsertaannya adalah dengan memberikan bimbingan pada tenaga kerja untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan kemauan.

Semua tenaga kerja memiliki kontribusi yang sangat dominan dalam berbagai bidang dalam perusahaan. Peran signifikan tenaga kerja tersebut memastikan organisasi untuk secara benar memperhatikan dari sudut pandang mereka sebagai tenaga kerja dengan tujuan meningkatkan kapasitas kerja mereka. Sebagai faktor terpenting dalam sebuah perusahaan, peranan tenaga kerja tidak boleh disingkirkan. Sejauh mana hal tersebut di atas menentukan

bahwa peranan mereka akan berpengaruh pada kepentingan organisasi yang nantinya akan membawanya ke urgensi organisasi tersebut.

Pentingnya peran tenaga kerja manusia di masing-masing perusahaan memaksa perusahaan menghadapi aspek-aspek tenaga kerja secara seimbang terhadap semua karyawannya, hal ini disebabkan karena karyawan bukan hanya pekerja melainkan juga sebagai pengguna jasa perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah wadah merupakan peranan penting dalam keberhasilan sebuah lembaga tersebut.

Tujuan utama yang ingin di raih oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan SDM ialah pemberian insentif yang sesuai bagi karyawan, sehingga karyawan mampu menjalankan pekerjaan selaras akan posisi dan jabatan mereka. Karyawan yang baik memiliki harapan mampu meningkatkan capaian kerja yang tinggi bagi perusahaan.

Dalam usaha dalam meningkatkan semangat kerja agar mampu mencapai hasil kerja yang maksimal adalah dengan memberikan insentif bagi karyawan. Pemberian insentif akan meningkatkan ketekunan karyawan dalam bekerja. Insentif yang di alokasikan dimaksudkan supaya mampu meningkatkan performa kerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Hariandja (2015:265) bahwa Insentif adalah wujud pembayaran langsung yang berkaitan akan peforma dan didefinisikan sebagai pemberian upah untuk karyawan dari meningkatnya daya produksi atau kecilnya biaya produksi.

Hal serupa juga dinyatakan oleh Panggabean (2014:88) bahwa Insentif merupakan kompensasi yang mengikat antara produktivitas dengan gaji. Insentif adalah apresiasi berbentuk uang yang diberikan sesuai dengan yang dikerjakan pegawai selaras akan kinerjanya.

Salah satu faktor yang memberikan kontribusi pada tinggi atau rendahnya kinerja pegawai ialah beban kerja. Beban kerja adalah sebuah tuntutan bagi pegawai dalam mendapatkan tuntutan, perintah atau permintaan yang berakhir dalam sebuah bentuk hasil atau kinerja. Secara tak langsung, produktivitas pekerja mendapat pengaruh dari banyaknya beban kerja, yang diindikasikan melalui kinerja. Beban kerja dari karyawan bisa dalam bentuk fisik, seperti temperature, pencahayaan, kebisingan yang dapat berakibat kepada metabolisme tubuh mulai dari suhu tubuh, konsumsi oksigen, detak jantung dan yang lain yang mampu diketeahui dan berkaitan akan elemen kesehatan dan keselamatan kerja. Beban kerja juga dapat berbentuk beban kerja mental yang diindikasikan lebih subjektif akan setiap pekerja, seperti beban stress, usaha, waktu, dan lain sebagainya.

Munandar (2015:78) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sebuah situasi dari tanggung jawab pekerjaan yang diselesaikan dalam batasan waktu. Tiap pekerjaan memiliki beban kerja yang berbeda, beban tersebut bergantung akan cara karwayan menyelesaikan tanggung jawabnya.

Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana merupakan unit yang diciptakan, dididik dan ditugaskan sebagai pemadam kebakaran, yang mencakup penyelamatan, pemadaman, pengendalian, serta pencegahan akan bencana. Karyawan Pemadam Kebakaran adalah individu yang telah mendapatkan pelatihan dalam penyelamatan individu dari kebakaran dan menyelamatkan saat terjadi bencana seperti orang hanyut disungai, kecelakaan lalu lintas, gedung runtuh, gempa bumi, banjir, menyelamatkan upaya bunuh diri hingga menyelamatkan hewan yang tersangkut. Berbagai resiko tinggi lain yang dihadapi ketika bertugas.

Persoalan yang dihadapi oleh Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana kota Sidoarjo adalah belum adanya insentif pendapatan karyawan non

ASN uang lembur yang mengakibatkan pemasukan hanyalah dari gaji pokok saja selaras dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan, beban kerja dengan resiko tinggi, yang mana petugas lapangan pemadam kebakaran ini bekerja penuh selama 24 jam, dan insentif dan tunjangan yang disediakan juga seperti instansi pemerintahan yang lain, tidak terdapat tunjangan keselamatan bagi karyawan terkhusus petugas lapangan yang melakukan pemadaman api terlebih dengan resiko kecelakaan yang lebih tinggi ketika perjalanan yang ditempuh dengan kecepatan tinggi mengalami kemacetan, terlebih ketika pemadaman api sebab selain menghadapi kobaran api langsung, pegawai juga mengalami hambatan berupa material bangunan yang jatuh akibat kobaran api, serta hal tersebut mengakibatkan keluarga dan pegawai tidak mendapatkan jaminan akan keselamatan dalam bekerja.

Beban kerja karyawan non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo cukup berat dengan gaji dan upah sebagai karyawan non ASN yang lebih kecil dari upah minimum kota (UMK), apalagi dalam masa pandemi sekarang ini. Karyawan dituntut untuk harus melakukan semprot *desinfectan*, dan penyuluhan tentang covid 19, ditambah dengan musim kemarau yang panjang yang secara tidak langsung akan banyak kejadian kebakaran di masyarakat.

Dari pemaparan tersebut, peneliti memiliki ketertarikan dalam melakukan kajian dan penelitian yang mendalam dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Badan Penanggulangan Bencana Daerah Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo”.

1.2. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah sistem kepemimpinan, tingkat beban kerja dan insentif memiliki otoritas yang sepadan terhadap performa kerja pegawai non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo ?
2. Apakah sistem kepemimpinan mempunyai dampak yang segmental terhadap performa kerja pegawai non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo ?
3. Apakah beban kerja memiliki pengaruh secara segmental terhadap performa kerja pegawai non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo ?
4. Apakah pemberian insentif menjadi dampak yang segmental terhadap performa kerja pegawai non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk menganalisa pengaruh dari sistem kepemimpinan, tingkat beban kerja dan insentif secara simultan terhadap kinerja pegawai non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo
2. Untuk menganalisa dampak segmental kepemimpinan terhadap performa kerja pegawai non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo

3. Untuk menganalisa pengaruh beban kerja secara segmental terhadap performa kerja pegawai non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo
4. Untuk menganalisa pengaruh pemberian insentif secara segmental terhadap performa kerja pegawai non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan melakukan studi ini, peneliti berharap mampu memberi manfaat diantaranya:

1. Aspek Akademis

Memberi sumbangsi untuk individu lain dalam meneruskan studi lebih lanjut serta mampu memperkaya literatur sebagai referensi dan menjadi bentuk Darma Bakti kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya dan terlebih untuk prodi Manajemen.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Mampu menjadi tambahan serta memperluas sudut pandang akan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan mendalami bidang ilmu serta menjadi rujukan ilmiah untuk peneliti selanjutnya.

3. Aspek Praktis

Temuan studi diharapkan mampu menjadi refrensi bagi pemerintah daerah Kab. Sidoarjo dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan akan kepemimpinan, beban kerja dan insentif dan kinerja pegawai non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo.