

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia saat ini mempunyai aset yang berfungsi vital di berbagai sektor. Fungsi vital dari aset manusia mengharuskan perusahaan perlu secara signifikan dan tepat mencatat aset manusia dalam hal personel dalam perjalanan untuk meningkatkan kualitas pertama dari aset manusia tersebut. Pada suatu organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) ialah sebagian faktor kritis yang paling vital dibandingkan dengan berbagai faktor produksi yang lain, akibatnya fungsi orang-orang dalam suatu organisasi bisa sangat signifikan dan tidak dapat dipisahkan, pencapaian atau kegagalan suatu tujuan organisasi. pada dasarnya diputuskan melalui cara fungsi orang kritis dan menentukan dalam mimpi organisasi yang jauh dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang mengemban tujuan guna mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

Gaya hidup seorang frontrunner di dalam perusahaan ingin membawa perusahaan sesuai dengan keinginan yang sudah ditetapkan. Berbagai pola manajemen akan menaungi perilaku seorang pelopor untuk melaksanakan tugasnya. Namun, fashion manajemen seseorang secara jujur akan diarahkan pada minat yang tidak biasa, terutama hobi peserta dan perusahaan. Manajemen seseorang dapat mencerminkan individu non-publiknya kecuali bahwa efek manajemennya akan berdampak pada kinerja bawahannya secara keseluruhan. Oleh karena itu, jika pemimpin dalam Anda memutuskan harus mampu mengatur

masalah yang dihadapi terutama berdasarkan sepenuhnya pada skenario yang terjadi.

Thoha (2015;84) menekankan bahwa gaya kepemimpinan yakni kemampuan seorang manajer ataupun pemimpin untuk secara langsung ataupun tidak langsung memberi pengaruh kepada orang lain dalam bentuk perilaku individu dan kelompok (seni). Pentingnya fungsi sumber daya manusia melalui sarana masing-masing perusahaan membutuhkan bisnis bagi Anda untuk merancang komponen kerja keras sedemikian rupa sehingga ada stabilitas untuk semua personel organisasi, karena personel di sini tidak melakukannya lagi paling efektif bertindak sebagai karyawan dalam organisasi tetapi juga bertindak sebagai pembeli produk organisasi. Aset manusia di dalam perusahaan merupakan komponen penting yang menentukan efektivitas sebuah perusahaan, sehingga instansi harus memahami beberapa perihal yang mempunyai keterkaitan dengan kesediaan personel untuk melukis bagi organisasi dan tidak lagi pada instansi lain. Keberhasilan pengelolaan organisasi juga sangat bergantung pada Penggunaan SDM. Guna mencapai suatu tujuan, perusahaan harus memberi insentif kepada karyawan untuk bersemangat tentang pekerjaan mereka dan meningkatkan kinerja mereka di perusahaan.

Bernardin dan Russel (2015:379) menyatakan Kinerja adalah produk yang dihasilkan dari distribusi pekerjaan oleh karyawan dalam waktu atau periode yang spesifik. Fokusnya adalah pada hasil yang diselesaikan dalam periode yang sudah ditentukan.

Ada cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan untuk mencapai kinerja puncak ialah dengan menciptakan insentif bagi karyawan. Insentif meningkatkan ketekunan karyawan dalam pekerjaan mereka. Insentif diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan untuk memenuhi tugas serta kewajibannya di perusahaan. (Sutrisno, 2015:189)

Hariandja (2015;265) bahwa Insentif adalah salah satu bagian dari kompensasi secara langsung berkaitan dengan kinerja, yang didefinisikan menjadi laba yang dibagikan oleh pegawai untuk meningkatkan produktivitas sehingga dapat menghemat biaya. Hal yang sama juga dijabarkan oleh Panggabean (2016:88) Insentif ialah kompensasi yang menghubungkan upah dengan produktivitas. Insentif didasarkan pada imbalan uang bagi seseorang yang telah melakukan pekerjaannya di luar standar yang telah ditentukan. Selain gaya kepemimpinan dan insentif, faktor lain yang sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai ialah Sarana dan prasarana. Menurut Bohari, dkk (2019) bahwa sarana dan prasarana merupakan komponen penting dan utama dalam berjalannya suatu pekerjaan. Karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan mudah tanpa bantuan infrastruktur yang memadai. Oleh karena itu, adanya sarana prasarana tentu akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Apabila sarana prasarana kerja itu baik, maka bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik juga serta apabila sarana maupun prasarana itu buruk, maka kinerja pegawai juga tidak akan optimal.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran Sidoarjo yang merupakan badan instansi pemerintah di bidang proteksi kebakaran. Dalam organisasi ini, penting bagi personel di lokasi yang terlibat langsung dalam pengelolaan masalah kebakaran. Jika mereka secara tidak sengaja menyebabkan kematian karena keterlambatan lokasi kebakaran, mereka pasti berisiko besar dan bahkan dapat menyebabkan kematian. Kurangnya keterampilan untuk melakukan tugas.

Permasalahan yang dihadapi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Sidoarjo adalah tidak adanya tambahan pendapatan bagi pegawai dan hanya gaji pokok yang dapat diterima sesuai dengan ketentuan manajemen, sedangkan reward dan benefit yang diberikan tetap sama. daripada di pemerintahan lain. Institusi,

karyawan tidak memiliki tugas keamanan. Karyawan, terutama pekerja di lokasi, meskipun pekerjaannya menghadapi risiko yang lebih besar saat berkendara dengan kecepatan tinggi, apalagi memadamkan api saat memadamkan api, karena selain berhadapan langsung dengan api, karyawan juga menghadapi material konstruksi. dilalap api Runtuh, yang membuat karyawan dan keluarganya merasa tidak terjaminnya keselamatan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Sikap pimpinan yang memberikan perlakuan yang kurang adil dan berbeda pada sesama pegawai petugas pemadam kebakaran, yang mana pimpinan cenderung berpihak pada petugas pemadam kebakaran yang statusnya sudah ASN dan kurang berpihak pada petugas pemadam kebakaran yang masih honorer (belum diangkat menjadi ASN). Ditambah dengan perlengkapan kerja seperti Helm pengaman (safety head), alas kaki pengaman (safety alas kaki); kacamata pelindung; masker pengaman; sarung tangan pengaman dan kendaraan (mobil pemadam) yang terkadang masih kurang, terutama jika terjadi kebakaran yang bersamaan di satu wilayah, menyebabkan kinerja pegawai pemadam kebakaran kurang maksimal.

Berlandaskan penjabaran tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji serta meneliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh Insentif, Sarana dan Prasarana, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran Sidoarjo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan dari latar belakang pertanyaan sebelumnya, maka pertanyaan penelitian ini yakni:

1. Apakah insentif, sarana dan prasarana, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo ?

2. Apakah insentif memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo ?
3. Apakah sarana dan prasarana memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo ?
4. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo ?
5. Manakah diantara variabel bebas (insentif, sarana dan prasarana serta gaya kepemimpinan) yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan dari latar belakang permasalahan dan rumusan permasalahan, maka tujuan penelitian ini yakni seperti berikut.

1. Untuk mengetahui insentif, sarana dan prasarana, dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo
2. Untuk mengetahui insentif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo
3. Untuk mengetahui sarana dan prasarana secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo
4. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo
5. Untuk mengetahui variabel bebas (insentif, sarana dan prasarana, dan gaya kepemimpinan) yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sidoarjo

1.4 Manfaat Penelitian

Hasi penelitian ini seharusnya membawa manfaat untuk seluruh pihak yang terkait dengan objek penelitian, diantaranya:

1. Aspek Akademis

Menyediakan informasi kepada pihak lain untuk melangsungkan pembelajaran selanjutnya serta bisa ditambahkan ke daftar pustaka sebagai informasi pembanding untuk studi lebih lanjut dan merupakan wujud dari Darma Bakti di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya secara umum dan Program Studi Manajemen secara khusus.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Selaku media informasi, bacaan, media, dari semua pihak yang terlibat dapat memanfaatkannya untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

3. Aspek Praktis

Memberikan informasi kepada manajemen Dinas Pemadam Kebakaran Sidoarjo mengevaluasi dan menggunakan temuan penelitian untuk memecahkan masalah yang mempunyai keterkaitan terhadap motivasi, sarana dan prasarana, gaya kepemimpinan, serta kinerja karyawan.