

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu instansi dan sangat besar pengaruhnya terhadap maju atau mundurnya instansi tersebut. Jika sumber daya manusia dapat berkembang dengan baik dan efisien, maka instansi juga akan berkembang dengan baik. Sebaliknya, jika sumber daya manusia dalam instansi tidak dapat dikembangkan dengan baik (tidak efisien), hal ini akan dapat menyebabkan penurunan kualitas instansi tersebut (Nerissa, 2015:1). Efisiensi dalam suatu organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi, baik di lembaga publik maupun swasta. Kinerja sebagai hasil tugas atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi pada waktu tertentu.

Efisiensi sangat penting bagi suatu organisasi karena (1) kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi ketidakhadiran atau inefisiensi akibat kemalasan, (2) ketika pegawai dan pekerja berkinerja baik, maka pekerjaan yang dibebankan atau dibebankan kepada mereka dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, (3) dengan kinerja yang tinggi, secara kuantitatif keuntungan yang diperoleh organisasi berupa kerugian yang kecil, karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tinggi angka cidera, (4) kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan senang dalam bekerja, sehingga kecil kemungkinan pegawai berpindah ke pekerjaan lain, (5) kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan kerja, karena pegawai yang berkinerja tinggi biasanya bekerja dengan teliti dan teliti bekerja sesuai prosedur yang ada (Tohardi, 2002:44). Menurut Hasibuan (2013:94), “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Zainal, dkk (2014:406) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Seiring dengan tugas tersebut, maka sering sekali ditemukannya permasalahan yang terjadi di sektor instansi salah satunya mengenai beban kerja yang diberikan oleh instansi kepada para pegawainya, dimana hal tersebut dapat memengaruhi kuantitas kerja, kualitas kerja, serta pelaksanaan dan tanggung jawab dari masing-masing pegawai apabila beban kerja yang diberikan tidak seimbang dengan kapasitas para pegawai yang nantinya akan berdampak kerugian bagi instansi dan juga berdampak pada kualitas kinerja para pegawainya. Untuk itu, perlu sekali adanya pelatihan serta pembagian beban kerja yang normal dan sepadan untuk para pegawai, agar instansi dapat menciptakan sumber daya manusia yang baik dan juga berkompeten. Pegawai yang memiliki kinerja yang maksimal dan baik dapat menciptakan tujuan yang telah ditentukan oleh instansi.

Berdasarkan data dari Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Wisma Asri, dalam skala pengukuran realisasi kinerja pegawai, penilaian kinerja dapat menjadi alasan untuk menilai sejauh mana pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai dapat dijalankan dengan baik atau tidak.

Tabel 1.1

**Skala Pengukuran Realisasi Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran  
Sektor Wisma Asri Tahun 2021**

Bobot penilaian	Interpretasi	Jumlah Pegawai		
		Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III
91-ke atas	Sangat Baik	25	13	20
76-90	Baik	5	10	11
61-75	Cukup Baik	7	12	5
51-60	Kurang Baik	6	8	7
50-ke bawah	Tidak Baik	0	0	0
		<b>Tota pegawai = 43 pegawai</b>		

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Wisma Asri, 2021.

Pada tabel 1.1 penilaian kinerja di sektor Wisma Asri masih fluktuatif, yaitu pada Triwulan I, Triwulan II dan Triwulan III mengalami ketidakstabilan kinerja dilihat berdasarkan interpretasi sangat baik yaitu Triwulan I dengan jumlah 25 Pegawai tetapi turun pada Triwulan II dengan 13 pegawai dan naik lagi pada Triwulan III dengan jumlah 20 pegawai, kemudian pada interpretasi kurang baik penilaian kinerja mengalami peningkatan pada Triwulan II yaitu berkurangnya jumlah pegawai dengan kinerja kurang baik, dalam penilaian kinerja para pegawai masih belum dikatakan baik dan perlu diperhatikan lagi agar mampu memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Skala ukuran penilaian kinerja ini ditetapkan oleh Koordinator Lapangan Sektor Wisma Asri dan ada beberapa aspek dalam penilaian tersebut yang digunakan sebagai standarisasi kinerja pegawai dengan melihat aspek disiplin kerja, produktivitas kerja, dan sikap kerja. Dengan skala ukuran penilaian tersebut, kinerja pegawai belum ternilai stabil, perlu diperhatikan dan diperbaiki kembali karena kinerja yang baik akan memengaruhi instansi yang lebih baik.

Kinerja yang belum cukup stabil juga dapat terjadi apabila adanya masalah dalam sistem aturan pada beban kerja para sumber daya manusia nya sendiri,

Menurut Meshkat dalam Tarwaka (2015:104), “Beban kerja didefinisikan sebagai perbedaan antara kemampuan atau kapasitas pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan, sedangkan menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015:106) berpendapat bahwa beban kerja adalah sesuatu yang dihasilkan dari interaksi antara persyaratan pekerjaan, lingkungan kerja di mana ia digunakan seperti tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi karyawan.

Menurut Lisnayetti dan Hasan Basri dalam Herdyana (2019:15) semakin besar beban kerja seorang pegawai memengaruhi efisiensi pegawai tersebut. Risiko dalam pekerjaannya cukup tinggi, pegawai harus mampu menyeimbangkan tugas dan keterampilan.

**Tabel 1.2**

**Jumlah Kejadian Kebakaran Tahun 2018-2020**

**Sektor Wisma Asri**

No	Tahun	Kejadian Kebakaran	Jumlah Pegawai per Regu	Jumlah Pegawai per Kejadian
1	2018	17 kejadian	14	14
2	2019	25 kejadian	14	11
3	2020	29 kejadian	15	8

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Wisma Asri, 2021.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kejadian kebakaran meningkat setiap tahunnya. Keterlambatan waktu menuju lokasi, kejadian ini terjadi karena penanganan terjadinya kebakaran yang telat yaitu 25 menit, melebihi dari *respon time* dinas pemadam kebakaran itu sendiri yaitu 15 menit, berkurangnya jumlah pegawai dari per regu tiap kejadian kebakaran dan hanya menggunakan 3 unit mobil pemadam saja sehingga target penyelesaian belum optimal.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada Kamis, 13 Januari 2022 dengan Pak Aminullah selaku Kepala Bidang Pemadam Kebakaran, Beban kerja yang dirasakan oleh pegawai yaitu sosialisasi tentang kebakaran ke perusahaan-perusahaan, toko/swalayan, sekolah, dan lain-lain yang memakan waktu cukup lama, tidak sedikit

perusahaan dan toko-toko serta bangunan yang tidak menerapkan SOP seperti memasang APAR (alat pemadam api ringan).

Dengan adanya jumlah kebakaran yang meningkat menjadikan beban kerja mengalami peningkatan, maka agar dapat menyeimbangkan antara kinerja, kualitas, kuantitas sumber daya manusia yang baik dan berkompeten dan dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya, diperlukan adanya pelatihan untuk mendukung dan menciptakan kualitas sumber daya manusia yang baik.

Menurut Widodo (2015:82), “Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya”.

Hal ini memberikan indikasi bahwa pemberian pelatihan yang diterapkan kepada pegawai perlu dioptimalkan secara baik, sesuai pernyataan (Pribadi 2013: 2) jika pelatihan kerja yang dilakukan sudah berjalan dengan baik, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sehingga dikatakan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif pada kinerja.

**Tabel 1.3**

**Pelatihan Pemadam Kebakaran Tahun 2020-2021**

Tahun	Total Target Pelatihan	Realisasi Pelatihan	GAP Pelatihan
2020	48 kali	40 kali	8 kali
2021	48 kali	35 kali	13 kali

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Wisma Asri, 2021.

Berdasarkan Tabel 1.3 pelatihan dilakukan setiap tahun mengalami penurunan antara target dan realisasi, Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada Kamis, 13 Januari 2022 dengan Pak Teguh Kurniawan selaku Kepala Bidang Sumber Daya Manusia bahwa pelatihan dilakukan 4 kali dalam sebulan, tetapi tahun 2021 mengalami penurunan. Selain itu, sarana dan prasarana yang masih belum memadai seperti alat dalam melakukan pelatihan, ada beberapa pegawai yang belum memiliki perlengkapan mengakibatkan pegawai tidak mengikuti pelatihan. Selain itu, instruktur pelatihan

yang tidak memberikan *punishment* apabila peserta tidak mengikuti pelatihan, materi pelatihan yang dijelaskan kurang detail serta metode pelatihan dilakukan secara tradisional menyebabkan peserta merasa bosan dan kurang memperhatikan pentingnya pelatihan. Untuk itu perlunya meningkatkan pelatihan agar target kerja yang dilakukan berjalan dengan optimal. Mengantisipasi peningkatan bahaya kebakaran ini diperlukan upaya pencegahan dan penanggulangan kebakaran baik dari segi pengaturan, organisasi dan tata laksana, sumber daya manusia dan peralatan termasuk infrastruktur pendukungnya yang berbasis pada potensi bahaya baik kebakaran maupun bencana lainnya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Wisma Asri”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan masalah yang terjadi sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Wisma Asri?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Wisma Asri?
3. Apakah beban kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Wisma Asri?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian ini adalah:**

1. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Wisma Asri
2. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Wisma Asri

3. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh beban kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Wisma Asri

### **1.3.2 Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:**

#### **1. Bagi Instansi**

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan pertimbangan bagi instansi dalam hal mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih baik terkait Beban Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

#### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini bisa dijadikan salah satu sumber referensi mengenai pengaruh beban kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.

### **1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah**

Ruang lingkup masalah guna memfokuskan pembahasan agar tidak meluas. Dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup masalah penelitian sebagai berikut:

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada Pengaruh Beban Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Wisma Asri
2. Untuk analisis data penelitian difokuskan pada seluruh pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Wisma Asri.

### **1.5 Sistematika Pelaporan**

Agar penyusunan skripsi dalam penelitian ini dapat lebih sistematis dan lebih dipahami, maka sistematika skripsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini dikemukakan tentang latar belakang, pemmasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup dan pembatasan masalah, serta sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan pengertian teori-teori yang mendasari dan berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini, yang digunakan sebagai pedoman dalam menganalisis masalah. Teori-teori yang digunakan mengenai pengertian dan konsep variabel beban kerja, pengertian dan konsep pelatihan kerja, pengertian dan konsep kinerja pegawai, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan penelitian terdahulu.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, instrumen penelitian, variabel beban kerja, variabel pelatihan kerja, variabel kinerja pegawai, metode analisis data, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji hipotesis terdiri dari uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), regresi berganda, uji koefisien determinasi (r).

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari hasil penelitian, deskripsi data responden, deskripsi data variabel beban kerja, deskripsi data variabel pelatihan kerja, deskripsi data variabel kinerja pegawai, dan deskripsi hasil analisis statistik serta pembahasan pada Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Wisma Asri.

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi simpulan-simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran-saran yang diharapkan dapat diterima dan bermanfaat bagi instansi.