

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja menjadi penting di dalam berbagai aspek kehidupan, khususnya di dunia organisasi atau instansi, karena perkembangan globalisasi yang semakin cepat. Suatu organisasi atau instansi ditentukan oleh tujuannya yang berupa pencapaian perbaikan dalam pemberian pelayanan, meningkatkan permintaan pasar, meningkatkan kualitas barang atau jasa, peningkatan daya saing dan meningkatkan produktivitas dalam organisasi atau instansi. Sumber daya manusia adalah penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Penggunaan sumber daya manusia dalam suatu instansi harus dilakukan secara profesional sehingga tercipta keseimbangan antara kebutuhan pegawai, kemampuan instansi dan tuntutan. Hal ini dikarenakan tenaga kerja menjadi investasi bagi organisasi dalam hal meningkatkan produktivitas.

Aspek penting yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi adalah produktivitas. Jika pekerjaan pegawai sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menyelesaikan tugas dengan baik, maka hasil pekerjaan pegawai dapat dikatakan efektif. Produktivitas berorientasi pada keluaran atau *output*. Tidak seimbangnnya peran tenaga kerja yang digunakan dengan hasil yang dicapai, rendahnya keinginan pegawai untuk bekerja, kurangnya ketepatan waktu untuk menyelesaikan tugas, beban kerja tidak sesuai kapasitas pegawai, serta kurangnya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan adalah semua faktor yang dapat menyebabkan peningkatan atau penurunan produktivitas.

Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi dibentuk sebagai upaya pemerintah Kota Bekasi untuk menghadapi tantangan masa depan dan memberikan layanan prima kepada warganya dalam hal keselamatan terhadap kebakaran, seperti pencegahan, penanggulangan, dan bencana lainnya. Upaya pencegahan dan penanggulangan kebakaran yang baik diperlukan untuk mengantisipasi peningkatan bahaya kebakaran.

Upaya ini mencakup pengaturan, organisasi, tata laksana, sumber daya manusia, dan peralatan, serta infrastruktur pendukung yang berbasis pada bahaya kebakaran dan bencana lainnya.

Berdasarkan wawancara kepada salah satu pegawai di Damkar Kota Bekasi bahwa dalam waktu perjalanan menuju lokasi biasanya Damkar mempunyai waktu tanggap (*respons time*) dalam penanganan ke lokasi kejadian kebakaran ataupun penyelamatan evakuasi. Biasanya anggota Damkar diminta untuk datang ke tempat kejadian kebakaran ataupun evakuasi selama 15 menit setelah menerima laporan dari warga, tetapi terkadang mobil Damkar tidak selalu datang tepat waktu yang artinya bahwa mobil Damkar tiba ke lokasi sekitar 25-45 menit, biasanya disebabkan oleh jalanan yang berbelok-belok, terjadinya kemacetan, akses lokasi yang sempit atau sulit dijangkau serta banyaknya kerumunan warga sehingga mengalami keterlambatan datang ke lokasi tersebut, sehingga pihak Damkar mendapatkan teguran dari warga karena dengan terlambatnya mobil Damkar sampai ke lokasi, api sudah semakin besar dan semakin cepat dilalap api.

Kemudian, peneliti mencari lebih jauh tentang fenomena produktivitas yang terjadi di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi dengan melakukan penyebaran prasurvei kepada 9 pegawai. Adapun hasil prasurvei sebagai berikut:

Tabel 1.1 Prasurvei terhadap Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Persentase	
		Setuju	Tidak setuju
Produktivitas Kerja			
1.	Saya merasa jenuh saat mengerjakan pekerjaan karena keterampilan saya kurang memadai.	66,7%	33,3%
2.	Saya sering bosan dengan pekerjaan yang saya lakukan ini.	66,7%	33,3%
3.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini.	33,3%	66,7%
4.	Situasi lingkungan kerja yang kurang menyenangkan.	55,6%	44,4%

Tabel 1.1 Prasurvei terhadap Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Persentase	
		Setuju	Tidak setuju
5.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	44,4%	55,6%
6.	Selalu pulang kerja pada waktu yang telah ditetapkan di kantor.	44,4%	55,6%

Sumber: Pengelolaan data primer, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa 66,7% atau 6 dari 9 orang pegawai memilih setuju bahwa keterampilannya kurang memadai sehingga menyebabkan kejenuhan dan pegawai sering merasa bosan terhadap pekerjaannya, 33,3% atau 3 dari 9 pegawai sudah merasa puas dengan pekerjaannya artinya bahwa 66,7% atau 6 dari 9 pegawai tidak puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini, 55,6% atau 5 dari 9 pegawai merasakan situasi lingkungan kerja yang kurang menyenangkan serta 55,6% atau 5 dari 9 pegawai tidak *on time* dalam menyelesaikan tugasnya, sebab tugas yang begitu banyak sehingga adanya keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan pegawai sering pulang kerja lewat dari waktu yang telah ditetapkan di kantor karena ada beberapa tugas yang harus diselesaikan terlebih dahulu.

Produktivitas pegawai yang terjadi di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya ialah *leadership* dan *employee engagement*. Di dalam organisasi harus memiliki perencanaan produktivitas kerja sebagai suatu proses yaitu pemimpin dan bawahan bekerja sama dalam merencanakan sesuatu yang harus dikerjakan pegawai untuk ke depannya, serta menentukan rencana dalam mengatasi kendala dan mencapai pemahaman bersama dalam bekerja. *Leader* di dalam organisasi menjadi peran penting, baik di instansi pemerintah maupun perusahaan swasta. Aspek semangat bekerja pegawai yang diciptakan dari seorang pemimpin di dalam instansi tidak boleh diabaikan karena dengan *leader* yang tepat, pegawai akan berusaha keras dan bersemangat untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara *leadership* di damkar Kota Bekasi masih menjadi permasalahan dikarenakan hal tersebut dapat memengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini termasuk ke dalam hubungan antaratasan dan bawahan yang merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja menurut Sutrisno (2017:103), yang perlakuan dari atasan dalam memandang bawahannya serta sejauh mana pegawai dilibatkan dapat memengaruhi produktivitas kerja pegawai dan juga diperkuat kembali oleh hasil wawancara dengan salah satu pegawai di Damkar Kota Bekasi yaitu Ibu Desy selaku Kasubag Umpeg (umum dan kepegawaian) yang memaparkan bahwa pemimpin di Damkar memang masih belum maksimal, karena pemimpin yang secara langsung jarang memantau kegiatan/tugas pekerjaan pegawai, minimnya perhatian dari *leader*, serta pemimpin kurang memberikan motivasi kepada bawahannya dalam bekerja, sehingga pegawai kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Rendahnya motivasi kerja akan berdampak juga pada kesungguhan pegawai dalam bertugas sehingga terbentuknya tugas yang kurang optimal. Hal ini juga terlihat dari fakta di lapangan bahwa kurangnya kerja sama antartim pada karyawan di lapangan, sehingga masih sering terjadi kecelakaan kerja yang berdampak terhadap produktivitas kerja setiap pegawai.

Maka dari itu, kemampuan *leadership* merupakan salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. *Leadership* pada hakikatnya merupakan kemampuan seseorang untuk membimbing, mengarahkan, serta mendorong orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan tertentu. Selain itu, *leadership* dapat berdampak pada moral, keselamatan, kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja, serta tingkat keberhasilan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Septiady (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Ismail et al., (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pemimpin di dalam organisasi pemerintahan dianggap sebagai perwakilan organisasi. Pemimpin memiliki pengaruh yang paling besar Saleem et al. (2020) Maka tidak heran, bahwa perilaku kerja pegawai akan cenderung mengikuti arahan pemimpin.

Ini menunjukkan secara teoretis bahwa orang-orang yang memiliki integritas dan profesionalitas tinggi harus menjadi pemimpin organisasi, karena mereka dapat memotivasi seluruh pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja guna memajukan organisasi Meslec et al. (2020).

Engagement merupakan faktor lain yang memengaruhi produktivitas selain *leadership*. Seorang pegawai yang positif dalam setiap pekerjaannya, yang ditandai dengan semangat dan dedikasi yang tinggi terhadap organisasinya disebut pegawai terlibat. *Employee engagement* merupakan suatu proses untuk mengikutsertakan para pegawai pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan serta pemecahan masalah. Pegawai akan merasa bahwa visi dan misinya sejalan. Oleh sebab itu, pegawai tersebut mempunyai komitmen yang kuat terhadap visi dan misi serta memiliki kepedulian yang tinggi terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penelitian yang dilakukan oleh Ulum et al., (2020) dan Kapriawan et al., (2023) menunjukkan bahwa pada variabel *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Dengan demikian, jika pegawai merasa terlibat dalam mencapai tujuan organisasi, pegawai akan dengan senang hati melakukan pekerjaannya dan tidak menganggapnya sebagai beban. Kepuasan pegawai berbeda dengan keterlibatan karyawan. Pegawai yang puas belum tentu memiliki keterlibatan di instansi. Pegawai bekerja dengan tekun, tetapi tidak memiliki dorongan yang kuat untuk membesarkan instansi karena kesuksesan kantor dipengaruhi oleh produktivitas kerja melalui peningkatan *employee engagement*, sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui perilaku keterlibatan pegawai.

Di perkuat oleh hasil wawancara mengenai *employee engagement* dengan Ibu Desy selaku Kasubag Umpeg (umum dan kepegawaian) menuturkan bahwa pemimpin di Damkar memang masih kurang melibatkan para pegawainya dalam pengambilan keputusan serta pemimpin kurang mendengarkan masukan dan saran-saran dari pegawainya, sehingga hal tersebut dapat menjadi penyebab pegawai memiliki *engagement* yang rendah terhadap organisasi. Tentunya hal tersebut dapat

memengaruhi mental dan kemampuan fisik pegawai karena pegawai merasa dirinya belum mendapatkan kehangatan di tempat kerja. Hal tersebut merupakan salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai menurut Sutrisno (2017:103).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Leadership* dan *Employee Engagement* terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, perumusan masalah sebagai dasar dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *leadership* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi ?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa hal sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *leadership* terhadap produktivitas kerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi
2. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap produktivitas kerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan menambah informasi serta pertimbangan bagi Kantor Pemadam Kebakaran untuk mengetahui pengaruh *leadership* dan *employee engagement* terhadap produktivitas kerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.

2. Bagi Penelitian Lanjutan

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Peneliti membatasi masalah yang diteliti dalam penelitian ini, dengan mempertimbangkan kemampuan dan keterbatasan peneliti. Penelitian ini mempunyai keterbatasan dalam permasalahan adalah sebagai berikut :

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada variabel *leadership* dan *employee engagement* terhadap produktivitas kerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.
2. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi selama 6 (enam) bulan yang dimulai dari 01 September 2023 s.d 31 Maret 2024.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini, masing-masing bab memberikan penjelasan singkat tentang isi skripsi secara keseluruhan yang disajikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup dan pembatasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Teori-teori yang mendasari dan berkaitan dengan pembahasan penelitian ini dibahas secara teoretis dalam bab ini. Teori-teori ini digunakan sebagai dasar untuk menganalisis masalah dan memberikan pedoman. Teori-teori yang digunakan mengenai pengertian dan konsep variabel *leadership*, pengertian dan konsep *employee engagement*, pengertian dan konsep produktivitas kerja, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, serta penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi lokasi dan waktu, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi dan pengukuran variabel *leadership*, variabel *employee engagement* dan variabel produktivitas kerja, jenis dan sumber data, metode analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari: hasil penelitian, deskripsi data responden, deskripsi data variabel *leadership*, variabel *employee engagement* dan variabel produktivitas kerja, dan deskripsi hasil analisis statistik serta pembahasannya.

BAB V SIMPULAN & SARAN

Bab terakhir ini membahas simpulan yang bertujuan untuk merangkum hasil dari pembahasan secara keseluruhan yang kemudian disajikan saran yang berhubungan dengan hasil penelitian yang nantinya dapat menjadi masukan dan manfaat bagi perusahaan, pegawai serta bagi peneliti selanjutnya.