

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global. Manusia selalu berkembang aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.. Untuk mendapatkan Sumber daya manusia (SDM) yang bermutu dalam arti sebenarnya yakni pekerjaan yang dilakukan akan menghasilkan hasil yang sesuai harapan perlu ada pengembangan Sumber daya manusia (SDM) yang berkelanjutan. Sangat mungkin untuk perusahaan berhasil jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusianya saling berhubungan dan menguntungkan semua orang yang terlibat.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai Ketika organisasi membutuhkannya (Kaehler dan grundeis, 2019). Menurut (Eko Widodo, 2015) SDM adalah suatu proses yang mencakup menilai kebutuhan sumber daya manusia, memilih orang-orang yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang sangat penting dengan memberikan insentif dan tugas yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016) sumber

daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Berdasarkan referensi dari penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah komponen penting dalam organisasi dan perusahaan. Mereka berkontribusi pada keberlangsungan dan perkembangan organisasi. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai jumlah kerja yang dilakukan karyawan berdasarkan penilaian yang dilakukan selama kegiatan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan elemen penting yang ada pada setiap perusahaan dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan perusahaan. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2014). Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan referensi dari penelitian terdahulu dan peraturan pemerintahan dapat disimpulkan Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. (Hadi Susanto 2015).

Menurut mangkunegara 2017 terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja. Untuk suatu tujuan suatu organisasi, memerlukan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik dan

nyaman. Kepemimpinan serta lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang sesuai akan memiliki dampak positif dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Hasibuan (2016), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut .(Sumardika & Suwandana, 2019) Seorang atasan mempengaruhi atau memimpin bawahannya dikenal sebagai kepemimpinan. Dimensi adalah alat atau metode kepemimpinan yang mendorong dan mendukung para anggotanya untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan untuk menggerakkan seseorang (pegawai) dengan cara mempengaruhi mereka untuk melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dari mereka. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena mereka merencanakan, memberikan informasi, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dibuat dalam organisasi. (Prafitri Kumalasari 2022).

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah elemen penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan diberikan kepada seorang pemimpin dalam bentuk kemampuan dan proses untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan mereka untuk berperilaku seperti yang diinginkan pemimpin mereka, memperbaiki budaya dan memotivasi bawahan mereka untuk berperilaku dengan cara yang sama. (Hadi Susanto 2015).

Selain Kepemimpinan, (menurut mangkunegara 2017) lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah, Segala sesuatu yang terjadi di lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan dan kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan kecukupan instrumen. perlengkapan kerja. Menurut Sedarmayanti, (2017) menyatakan bahwa Lingkungan kerja Non fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Menurut Farida (2016) lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana tempat kerja yang baik mencakupi fisik dan non fisik yang bisa memberikan kesan nyaman, aman, tentram, perasaan betah dan sebagainya.

Berdasarkan definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan non fisik ditempat karyawan bekerja, lingkungan kerja juga merupakan tempat para pegawai bekerja dan segala apapun yang mempengaruhi sikap dalam menjalankan segala tanggung jawab. Para pegawai dapat menjalankan tanggung jawab dengan baik dan benar jika berada pada lingkungan kerja yang baik.

Penelitian ini dilakukan di Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Jombang dengan ini menduga adanya kinerja pegawai yang masih kurang bagus dalam menjalankan tugasnya dikarenakan adanya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisiknya yang masih perlu diperbaiki untuk meningkatkan kinerja pegawai supaya bagus dan cepat dalam menangani kasus-

kasus dalam Masyarakat yang membutuhkan bantuan Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Jombang. Maka dari itu saya tertarik untuk mengambil Permasalahan Kinerja Pegawai di Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Jombang dikarenakan adanya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik yang menurut pegawai masih kurang dan nanti bisa untuk ditingkatkan lagi.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian-penelitian terdahulu. Terdapat beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dan ditemukan perbedaan hasil penelitian tentang kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Hadi Susanto 2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir. (Ni Luh Gede Decy Aryani 2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Badung. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muhamad Arif 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kecamatan Kramat Jati, Kota Administrasi Jakarta Timur dan penelitian yang dilakukan oleh (Agus Wahyudi Salasa Gama 2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Badung.

Selanjutnya penelitian tentang lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh (Sunarsan Sitohang 2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemadam

Kebakaran Kota Batam dan penelitian yang dilakukan oleh (Fabianus Sukardi 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja Non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tim pemadam kebakaran Kota Salatiga. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Nita Tri Novia Sari 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja Non fisik tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Klaten.

Sehubungan dengan latar belakang diatas dan hasil penelitian yang tidak konsisten maka penulis berniat untuk meneliti tentang “ **Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja** ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah di uraikan di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pemadam kebakaran dan penyelamatan kabupaten jombang ?
- b. Apakah Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pemadam kebakaran dan penyelamatan kabupaten jombang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui, dan menjelaskan pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten

Jombang

- b. Untuk mengetahui, dan menjelaskan pengaruh Lingkungan kerja Non fisik terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Jombang

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis

Penelitian diharapkan dapat mengembangkan kajian teoritis mahasiswa di bidang manajemen SDM, khususnya dalam kajian Kepemimpinan, Lingkungan kerja Non fisik, dan Kinerja pegawai selain itu penelitian juga diharapkan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

- b. Manfaat praktis

Penelitian diharapkan memberikan kegunaan praktis berupa informasi, bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Jombang untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan secara lebih optimal.