

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin maju dapat menimbulkan lebih ketatnya persaingan yang terjadi di lingkungan perusahaan ataupun organisasi, hal ini tentunya akan sulit untuk dihindari karena semakin banyaknya jumlah pesaing yang bermunculan. Tantangan bagi negara-negara berkembang seperti halnya Indonesia di era modern ini adalah bagaimana sistem dan keadaan perekonomiannya agar tetap stabil atau bahkan dapat ditingkatkan. Persaingan yang sifatnya terbuka antar perilaku ekonomi lokal ataupun global, memaksa perusahaan dituntut untuk dapat aktif serta tanggap dalam melakukan peningkatan kemampuan serta kualitas sumber daya manusia (SDM) nya agar mampu menghadapi persaingan dunia bisnis, khususnya pada skala global. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Hasibuan (2007:8) Manajemen 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.

Setiap perusahaan yang didirikan pasti memiliki suatu tujuan atau cita-cita tertentu, dan apabila tujuan ataupun cita-cita tersebut tercapai barulah perusahaan tersebut dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan tersebut diperlukan pula tingkat Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai serta berkompeten di bidangnya, apalagi di zaman yang modern ini hal tersebut amat sangatlah penting bagi perusahaan. Selanjutnya, dengan adanya perkembangan yang cukup pesat pada bidang ekonomi global, perusahaan dituntut

untuk selalu mengikuti serta dapat mengimbangi perkembangan perekonomian dan melihat segala peluang-peluang yang ada. Sumber Daya Manusia (SDM) di suatu perusahaan dapat menjadi tolak ukur dalam hal tingkat perkembangan ataupun kemajuan perusahaan, dengan memiliki karyawan yang menghasilkan tingkat kinerja tinggi serta berkompeten, rasanya tidak sulit untuk perusahaan tersebut mencapai tujuannya.

Selanjutnya, sumber daya manusia sangatlah mempunyai peranan penting dalam meningkatkan produktivitas, kemajuan, ataupun keberlangsungan perusahaan yang pastinya tidak lepas dari peran kinerja karyawan tersebut. Dimana, pimpinan atau manajemen dapat memberikan perhatian dalam aspek beban kerja yang sesuai dengan kapasitas atau kemampuan karyawan, lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Maka, perusahaan dapat memaksimalkan serta mengelola sumber daya manusia untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik dan mendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan pernyataan Mangkunegara (2012:9) mengenai kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kemudian, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi baik atau buruknya kinerja karyawan adalah adanya beban kerja berlebih atau melebihi kapasitas karyawan tersebut dalam menyelesaikan seluruh pekerjaannya. Beban kerja dapat diartikan sebagai sejumlah tuntutan atau tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh karyawan yang biasanya memiliki kendala pada waktu. Menurut Utomo dalam Nabawi (2019:175) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah

kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Apabila karyawan mengalami tekanan serta ketegangan yang disebabkan oleh tuntutan beban kerja yang diberikan perusahaan atau instansi terbilang berat dan berlebih, maka hal tersebut pasti akan berpengaruh terhadap sikap atau perilaku karyawan, seperti malas dan terkesan terpaksa serta tertekan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dimana, kasus ini menunjukkan tingkat beban kerja karyawan yang berlebih dan pastinya akan berpengaruh negatif terhadap kinerjanya.

Selain beban kerja, faktor lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat menjadi pengaruh yang cukup signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana, semakin nyamannya tingkat ataupun suanana lingkungan kerja dalam perusahaan akan membuat suasana kerja semakin kondusif sehingga karyawan tidak merasa bosan dan pastinya akan berdampak baik pada kinerjanya nanti. Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Afandi (2016:51) dimana lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman pastinya dapat menjadi salah satu faktor penentu meningkatnya kinerja karyawan di suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mempengaruhi *mood* atau perasaan karyawan itu sendiri dan pastinya sehingga dapat menyelesaikan seluruh pekerjaannya tepat waktu. Kemudian, adanya sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai juga turut menyumbang pengaruh positif serta mempengaruhi hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas.

Selanjutnya, ruang kerja yang nyaman seperti suhu udara yang sejuk, sirkulasi udara yang bagus, penerangan yang cukup, serta ruang kerja harus terhindar dari aroma yang tidak sedap dan tidak berdebu pastinya. Kenyamanan dalam bekerja juga dapat dilihat dari hubungan harmonis yang dibangun antara sesama rekan kerja ataupun pada pimpinan tanpa adanya *miss* komunikasi atau kesalahpahaman, dan lain sebagainya.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng merupakan instansi pemerintah yang sebelumnya masih berbentuk UPT dan diresmikan menjadi atau berbentuk Dinas pada tahun 2017 sesuai dengan peraturan pemerintah saat itu. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng yang berlokasi di Jl. Dahlia, Banyuasri, Kecamatan Buleleng, Kaliuntu, Kec. Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali merupakan unsur pelaksana pemerintah yang diberi tugas dan tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan penanganan masalah kebakaran dan bencana alam atau lainnya yang termasuk dalam keadaan gawat darurat ataupun masih skala ringan

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng berdiri pada tahun 2012 dengan jumlah pegawai saat ini sebanyak 178 orang dengan jumlah pegawai ASN sebanyak 36 orang dan pegawai non ASN sebanyak 142 orang. Kebakaran merupakan salah satu kejadian yang sulit diprediksi karena dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Atas kondisi tersebut, maka Dinas Pemadam Kebakaran sebagai *leading sector* yang menangani kebakaran dituntut harus selalu siap siaga 24 jam. Melalui motto Dinas Pemadam Kabupaten Buleleng “Pantang Pulang Sebelum Padam”, Selain memadamkan kebakaran, dinas damkar kabupaten buleleng juga merupakan regu penyelamat atas bencana

alam, seperti tanah longsor, banjir, pohon tumbang, gempa bumi, angin puting beliung dan lain sebagainya. Selain itu, dinas damkar juga merupakan regu penyelamat atas peristiwa tidak terduga lainnya, seperti melepaskan cincin yang nyangkut karena kekecilan di jari, menolong hewan yang terjebak, mengevakuasi sarang tawon, menangkap ular, dan lain sebagainya yang bersifat darurat.

Selain itu, menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 114 Tahun 2018 Tentang Standar Teknis Pelayanan Dasar Pada Standar Pelayanan Minimal Sub Urusan Kebakaran Daerah Kabupaten/Kota, bahwa tingkat waktu tanggap (*response time*) penanganan kejadian kebakaran adalah 15 menit sejak diterimanya informasi/laporan sampai tiba di lokasi. Tentu saja jika memperhatikan tuntutan dari peraturan yang ada dibandingkan dengan kondisi topografi Kabupaten Buleleng serta kondisi SDM dan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Damkar Buleleng, maka kondisi tersebut akan sangat sulit terpenuhi.

**Tabel 1. 1**  
**Data Tidak Memenuhi Respon Time 15 Menit**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah</b>
2017	15
2018	16
2019	6
2020	18
2021	17
2022	7
2023	39
<b>Total</b>	<b>118</b>

**Sumber: Data Bidang 2 Damkar Buleleng**

Berdasarkan data diatas, sepanjang tahun 2017-2023 terdapat total 118 kejadian kebakaran yang tidak dapat memenuhi *respon time*. Dimana, Damkar Buleleng terkadang melewati batas waktu tanggap (*response time*) melebihi 15

menit sehingga terlambat sampai di lokasi. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil wawancara bersama Bapak Made Subur, SH selaku Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng menjelaskan bahwa kesulitan pencapaian *response time* itu dipicu keterbatasan armada dan personel. Hal serupa juga dipaparkan oleh Bapak Aria Widjaksana, S.SOS selaku Kepala Bidang 2 Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng menjelaskan bahwa selama ini persoalan mengenai kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng adalah petugas pemadam yang sering terlambat untuk sampai ke lokasi kejadian kebakaran, hal ini mengakibatkan penanganan terkadang melebihi standar operasional prosedur (SOP) yang sudah ditentukan. Waktu standar untuk memadamkan api adalah 15 menit, sedangkan dalam beberapa kasus kebakaran waktu reaksinya lebih dari 15 menit. Dari informasi yang dihimpun, terlihat bahwa kinerja pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya belum maksimal.

Saat ini Buleleng hanya memiliki 3 pos pemadam, yakni, pos pemadam pusat di Kantor Damkar untuk mengcover wilayah kota, Pos Seririt mengcover Buleleng wilayah barat dan Pos Kubutambahan untuk penanganan Buleleng timur. Kemudian beban kerja lainnya dapat dilihat lokasi tempuh ke lokasi kebakaran, waktu perjalanan, lokasi padat penduduk, dan permasalahan yang datang dari luar organisasi seperti: kurangnya kesadaran dari masyarakat untuk memprioritaskan mobil pemadam kebakaran yang sedang menuju ke lokasi. Para petugas damkar sadar bahwa pekerjaan mereka sangat beresiko tinggi, sehingga mereka merasa memiliki tanggung jawab yang lebih dalam bekerja karena berkaitan dengan nyawa orang lain yang mereka selamatkan.

Lingkungan kerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng terdapat permasalahan seperti keterbatasan sarana dan prasarana, contohnya unit mobil pemadam yang sudah tua dan rusak, kondisi itu acap kali membuat Damkar Buleleng kewalahan. Dari tujuh unit armada milik Dinas Damkar Buleleng, hanya empat yang bisa dioperasikan. Tiga armada lainnya masuk bengkel karena rusak ringan dan bahkan ada yang rusak fatal. Dengan kondisi itu, Damkar hanya bisa mengerahkan empat unit armadanya dalam penanganan kebakaran di wilayah kabupaten Buleleng. Terkadang mobil pemadam harus bolak-balik mengambil air untuk proses pemadaman. Hal itu membuat proses pemadaman api memakan waktu cukup lama. Pada lingkungan non fisik terdapat hubungan antar karyawan yang masih kurang baik, ini dibuktikan dari parapegawai memiliki kesibukan sendiri dengan pekerjaannya masing-masing. Selain itu, hubungan antara atasan dan bawahan juga kurang terjalin harmonis serta kurangnya rasa kekeluargaan pada beberapa karyawan lainnya.

Hasil observasi awal yang telah dilaksanakan, menunjukkan bahwa pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng masih banyak kenyataan yang tidak sesuai harapan dan cenderung mengarah ke etos kerja yang menurun sehingga kinerja karyawan pun pastinya akan turun, seperti halnya para karyawan yang datang tidak tepat waktu pada saat masuk jam kerja kantor, keluar kantor saat jam kerja, terkesan santai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat berpengaruh negatif atau menurun terhadap kinerja pegawai.

Fenomena lain yang menjadi permasalahan pada karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng adalah beban kerja yang di diterima oleh karyawan melebihi kemampuan atau kapasitas si karyawan

itu sendiri, seperti regu pemadam kebakaran dan penyelamatan yang memiliki waktu bekerja terkadang selama 24 jam penuh. Walaupun dibagi dengan sistem shift kerja yang telah ditetapkan, namun jika dalam keadaan yang mendesak dan *urgent* seperti halnya kebakaran, maka anggota atau petugas pemadam kebakaran yang sedang tidak bertugas pun juga harus tetap bersiaga dan bersiap jika sewaktu-waktu dibutuhkan dalam peristiwa kebakaran tersebut. Selanjutnya, sesuai hasil wawancara dengan salah satu pegawai, ia mengatakan terpaksa membawa pekerjaan yang seharusnya diselesaikan di kantor ke rumahnya karena volume berkas yang harus diselesaikan melebihi kapasitas pegawai tersebut, apalagi di awal dan akhir bulan dimana pegawai tersebut harus bekerja lebih extra, menurut beliau seharusnya pekerjaan ini minimal diselesaikan oleh 2 orang pegawai, namun kenyataannya hanya 1 pegawai yang dibebankan, hal ini dapat dikategorikan beban kerja yang melebihi kapasitas pegawai itu sendiri.

Lingkungan kerja yang kurang nyaman pastinya cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana berdasarkan observasi awal ada beberapa ruangan yang belum dilengkapi dengan pendingin ruangan atau AC, belum berkeramik, dinding masih batako dan belum dilapisi cat, sirkulasi udara yang kurang, tempat penyimpanan beberapa berkas dan surat-surat masih diletakkan diatas meja sehingga meja menjadi sempit dan karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang relevan oleh Rizky Nur Adha, dkk (2019) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman, dapat membuat pegawai meningkatkan kinerjanya. Sehingga perlu dilakukan renovasi agar kedepannya ruangan tersebut

dapat menjadi tempat yang nyaman dan membuat perasaan para karyawan senang serta terhindar aroma yang tidak sedap dan lain sebagainya. Kemudian, suasana kerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng kurang kondusif sehingga dapat menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal.

Data yang diperoleh, kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng terlihat belum optimal sehingga perlu peningkatan kinerja dalam hal penanganan bencana kebakaran agar meminimalisir kerugian yang dialami para korban. Berikut merupakan data 5 tahun terakhir yang menunjukkan kinerja pegawai Dinas Damkar Buleleng belum optimal.

**Tabel 1.2**  
**Data Kejadian dan Kerugian Bencana Kebakaran**

<b>Tahun</b>	<b>Total Kejadian Kebakaran</b>	<b>Total Kerugian</b>
2018	133	Rp. 3.183.400.000
2019	183	Rp. 8.644.629.828
2020	133	Rp. 1.004.700.000
2021	128	Rp. 2.655.150.000
2022	76	Rp. 11.455.640.000
<b>Total</b>		<b>Rp 26.944.347.000</b>

**Sumber: Data Bidang 2 Damkar Buleleng**

Berdasarkan data pada tabel diatas, terlihat bahwa kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng belum maksimal serta diperlukannya peningkatan kinerja pegawainya, khususnya dalam pelaksanaan tupoksinya sebagai tenaga profesional untuk meminimalisir total kerugian yang dialami, baik kerugian harta benda ataupun para korban. Selain itu, kinerja yang kurang maksimal disebabkan karena keterlambatan ketika menuju ke lokasi kebakaran serta dalam penanganan kebakarannya di lihat dari jumlah kebakaran dan kerugian, serta proses dan tindak lanjut atas kejadian tersebut.

Dengan demikian, berdasarkan penjelasan diatas mengenai permasalahan yang terjadi pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng tentunya akan berdampak negatif serta kurang optimal terhadap kinerja para pegawainya, hal tersebut karena beban kerja yang diberikan melebihi kapasitas pegawai tersebut dan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Maka dari itu, dipandang perlu untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahannya yang terjadi pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng, yakni:

1. Beban kerja yang melebihi kapasitas beberapa pegawai kantor dan regu pemadam kebakaran.
2. Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kondusif, sehingga perlu dilakukan renovasi demi tercapainya kinerja pegawai yang optimal.
3. Hubungan antar pegawai dengan pimpinan tergolong rendah.
4. Kurangnya dukungan dari atasan terhadap para pegawainya.

### **1.3 Pembatasan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis memberikan batasan variabel penelitian pada tiga variabel saja. Beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel terikatnya.

#### 1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang, indentifikasi masalah, dan batasan yang telah diuraikan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian pada umumnya bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang ada. Dengan demikian tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menguji pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng.
2. Untuk menguji pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng.
3. Untuk menguji pengaruh dari beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng.

#### 1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang terkait, diantaranya:

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait pengaruh

beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada suatu perusahaan.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pertimbangan mengenai pentingnya memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan pegawai dan memperhatikan lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik, sehingga nantinya karyawan tersebut memiliki kinerja yang sangat baik.

2) Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan, pembelajaran, sumber wawasan, dan pengaplikasiannya ilmu pengetahuan ini di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen SDM.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan pengetahuan mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan serta dapat menjadi bahan referensi para peneliti selanjutnya agar dapat lebih dikembangkan dalam bentuk materi penelitian lainnya.