

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

”Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi”. Karena, manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia (Sutrisno,2019:16). Sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar dapat mencapai tujuan dari organisasi. Sutrisno juga menjelaskan bahwa jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi yang harus dikelola oleh manusia dengan benar untuk mencapai tujuan akhir yang menguntungkan bagi organisasi dengan hasil kinerja yang baik. Jika ingin melihat berhasil atau tidak pegawai tersebut dalam mencapai tujuan yang menguntungkan bagi organisasi yaitu dilihat dari cara bagaimana pegawai tersebut menjalankan tugas yang telah diberikan organisasi . Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Oku, tidak hanya dibutuhkan gaya kepemimpinan yang bersifat terbuka dan baik untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi, Dinas Pemadam Kebakaran juga harus berupaya menghindari stress kerja yang diakibatkan oleh tuntutan tugas yang terlalu banyak dan mampu meningkatkan hubungan keterikatan antar

pegawai dengan baik.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan dibidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat sub urusan kebakaran, yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten. Menurut pasal 34 Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat sub urusan kebakaran.

Kepemimpinan memegang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin juga mengambil peran dalam hal keterikatan pegawai (*employee engagement*), dimana dapat dijelaskan melalui adanya hubungan yang disebabkan oleh kepemimpinan terhadap seorang pegawai, dan seorang pegawai akan bekerja secara optimal bila mempunyai rasa keterikatan yang tinggi terhadap pemimpinnya. Menurut Robinson dalam (Bija,2021:9) Peran pemimpin dalam suatu organisasi yang melibatkan keterikatan pegawai sangat penting, karena faktor yang mendasari terbentuknya *engagement* adalah kualitas manajemen organisasi yang baik, sehingga mampu menghargai pegawainya dan memberikan peluang untuk terlibat di dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dilihat dari cara bagaimana seorang pimpinan memimpin organisasinya

3	membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas yang berat	33,33	73,33	36,67	-	-	4,70
A3	Simulasi Intelektual						
1	Pemimpin mengarahkan bawahannya sesuai dengan keinginan	33,33	33,33	76,67	-	-	4,30
2	Memberikan arahan pada bawahannya arti sesuatu visi dan misi organisasi	50,00	50,00	43,33	-	-	4,80
3	pemimpin mampu mengarahkan pegawai agar selalu bekerja giat untuk mencapai tujuan organisasi	40,00	33,33	33,33	40,00	-	4,13
A4	Pertimbangan Individual						
1	Pemimpin mampu memberi bimbingan terhadap bawahan yang melakukan kesalahan	36,67	33,33	33,33	40,00	-	3,97
2	Memberikan perhatian lebih terhadap para bawahannya	50,00	33,33	10,00	50,00	-	4,13
3	mampu memberikan repon positif kepada para bawahan dalam bekerja	33,33	33,33	33,33	43,33	-	3,87

Berdasarkan Tabel 1.1 pada variabel Gaya Kepemimpinan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Oku secara keseluruhan terdapat permasalahan yang terjadi, yaitu pemimpin belum mampu memberikan perhatian lebih dan bimbingan bagi para bawahan dalam bekerja. Maksudnya ialah pemimpin itu kurang memberikan perhatian yang lebih selayaknya hubungan yang baik antar atasan dan bawahan dalam organisasi. Dan pada hal memberi bimbingan pemimpin juga kurang menegur dan memberi bimbingan kepada bawahan yang melakukan kesalahan dalam organisasi. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai

rata-rata paling kecil pada hasil kuesioner sementara yang terdapat pada indikator pertimbangan individual yang menyebutkan kurangnya perhatian dan bimbingan dari atasan kepada bawahan dalam Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Oku.

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Sementara mengenai Stress Kerja di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten OKU

No	Pernyataan	Jawaban					
		SS	S	RR	TS	ST S	Rata - Rata
A1	Tuntutan Tugas						
1	Stress kerja disebabkan oleh tingkat volume kerja terlalu banyak	33,33	36,67	40,00	13,33	20,00	3,80
2	Tuntutan tugas terlalu berat sehingga menyusahkan saya	40,00	46,67	13,33	26,67	16,67	3,97
3	tanggung jawab yang diberikan kepada saya sangat memberatkan	46,67	40,00	16,67	16,67	23,33	4,00
A2	Tuntutan Peran						
1	Tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan saya	66,67	66,67	33,33	66,67	-	5,23
2	Saya tidak akan sanggup melakukan pekerjaan yang diberikan secara mendadak	50,00	50,00	33,33	10,00	-	4,70
3	tuntutan pekerjaan yang memberatkan sering membuat saya frustrasi	43,33	56,67	33,33	10,00	-	4,63
A3	Tuntutan Antar Pribadi						
1	Saya merasa tersinggung jika ada pegawai yang menegur kesalahan saya	83,33	43,33	16,67	-	-	5,40
2	Saya merasa resah apabila tidak terdapat hubungan yang harmonis diantara rekan kerja	40,00	60,00	40,00	33,33	-	4,67
3	saya merasa tidak nyaman jika terjadi masalah antar pegawai	53,33	33,33	13,33	43,33	-	4,27

A4	Struktur Organisasi						
1	Terdapat struktur organisasi yang tidak jelas	43,33	33,33	43,33	23,33	-	4,27
2	Kurangnya kejelasan mengenai jabatan, perna, wewenang, dan tanggung jawab.	50,00	43,33	23,33	26,67	-	4,47
3	target kerja tidak sesuai dengan harapan saya	66,67	40,00	33,33	33,33	-	5,00
A5	Kepemimpinan Organisasi						
1	Merasa pemimpin menerapkan iklim organisasi yang melibatkan ketegangan dan kecemasan	40,00	66,67	33,33	33,33	-	4,73
2	Pemimpin selalu berdiskusi tentang pengambilan keputusan dengan bawahan	50,00	46,67	23,33	23,33	-	4,53
3	Tuntutan pemimpin yang memberatkan sering membuat saya frustrasi	60,00	40,00	40,00	33,33	-	4,87

Berdasarkan Tabel 1.2 pada variabel Stress Kerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Oku secara keseluruhan dan sementara, dapat dilihat terdapat fenomena bahwa stress kerja terjadi akibat tuntutan tugas yang banyak. Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Oku pegawai dituntut untuk bisa berhadapan dengan segala macam pekerjaan walaupun pegawai tersebut kurang mempunyai kemampuan dibidang lain disatu sisi lainnya juga pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Oku memagang tanggung jawab yang sudah diberikan oleh atasan, namun terkadang karena suatu hal pegawai tersebut juga harus bertanggung jawab dengan hal yang lainnya di dalam organisasi secara bersamaan, hal inilah

yang dirasakan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Oku mengalami stress kerja karena pekerjaan yang mereka kerjakan melebihi batas kemampuan yang mereka miliki. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai rata-rata dari hasil kuesioner yang menyebutkan tuntutan tugas akibat volume kerja yang berlebihan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Oku.

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner mengenai *Employee Engagement* di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten OKU

No	Pernyataan	Jawaban					
		SS	S	RR	TS	STS	Rata - Rata
A1	<i>Vigor/semangat</i>						
1	Saya merasa bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya	33,33	33,33	16,67	43,33	16,67	3,53
2	Saya berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan saya	40,00	46,67	13,33	26,67	16,67	3,97
3	saya berusaha mengejar target yang telah ditentukan	43,33	33,33	33,33	33,33	-	4,17
A2	<i>Dedication/pengabdian</i>						
1	Ketika diberikan pekerjaan, saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan saya	40,00	36,67	33,33	33,33	-	4,13
2	Saya merasa tidak nyaman ketika meninggalkan tugas yang menjadi tanggung jawab saya	43,33	56,67	30,00	13,33	-	4,60
3	setiap saya bekerja selalu menanamkan niat untuk membantu meningkatkan target perusahaan	43,33	43,33	20,00	3,33	33,33	3,90

A3	Absorption/penghayatan						
1	Saya sering tidak menyadari bahwa waktu kerja sudah hampir usai ketika sedang bekerja	66,67	66,67	6,67	3,33	-	5,27
2	Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya	46,67	56,67	33,33	6,67	-	4,73
3	saya tidak bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya	60,00	40,00	33,33	10,00	-	4,80

Berdasarkan Tabel 1.3 pada variabel *Employee Engagement* di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Oku secara keseluruhan terdapat indikator yang masih menjadi permasalahan di dalam organisasi, yaitu kurangnya *vigor* atau semangat pegawai dalam bekerja, maksudnya adalah pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran kurang kesadaran untuk bersemangat dalam melaksanakan tugasnya yaitu bekerja. Setiap pegawai tentunya memiliki permasalahan sendiri baik dari lingkungan eksternal maupun internal yang bisa menyebabkan dirinya kurang bersemangat dalam bekerja. Misalnya pada lingkungan internal pegawai tersebut memiliki konflik antar pegawai hal tersebut tentunya menjadi faktor utama pegawai kurang bersemangat dalam bekerja. Semangat sangatlah penting dalam setiap organisasi jika ingin mencapai tujuan yang telah ditentukan. Permasalahan dalam indikator *vigor* /semangat dapat dilihat dari nilai rata-rata paling kecil pada hasil kuesioner sementara yang terdapat pada indikator *vigor* yang menyebutkan kurangnya semangat bekerja dalam diri pegawai.

Tabel 1.4

Hasil Kuesioner Mengenai Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten OKU

No	Pernyataan	Jawaban					
		SS	S	RR	TS	STS	Rata - Rata
A1	kualitas						
1	standar kualitas kerja telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik	66,67	66,67	10,00	-	-	5,30
2	saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja	73,33	60,00	10,00	-	-	5,37
3	hasil kerja saya yang sesuai dengan kualitas hasil kerja yang telah ditetapkan	43,33	56,67	43,00	-	-	4,73
A2	Kuantitas						
1	selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	46,67	53,33	33,33	10,00	-	4,67
2	selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja	50,00	50,00	33,33	10,00	-	4,70
3	hasil kerja saya sesuai dengan kuantitas/jumlah yang telah ditetapkan	70,00	36,66	36,66	-	-	5,07
A3	Ketepatan waktu						
1	pekerjaan yang saya kerjakan setiap hari dikantor selalu saya	43,33	43,33	20,00	3,33	-	3,57

	selesaikan dengan baik dan tepat waktu						
2	saya senang menghabiskan waktu dengan pekerjaan	36,67	33,33	16,67	16,67	40,00	3,40
3	waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas telah sesuai dengan kemampuan saya	33,33	33,33	36,67	13,33	26,67	3,63
A4	Efektifitas						
1	saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu organisasi ini berhasil	40,00	36,66	33,33	33,33	-	4,13
2	bersedia membantu organisasi dengan baik agar mencapai tujuan yang diinginkan	43,33	56,66	30,00	13,33	-	4,60
3	saya bersedia meluangkan waktu lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan	50,00	50,00	33,33	10,00	-	4,70
A5	Kemandirian						
1	pegawai bersedia menerima semua macam penugasan agar dapat tetap bekerja dengan organisasi	66,67	66,67	66,67	33,33	-	5,27
2	jika merasa kesulitan tidak pernah meminta bantuan kepada pegawai lainnya	46,67	56,66	33,33	66,67	-	4,73
3	pegawai tidak merasa kesulitan mengerjakan tugas yang telah diberikan	60,00	40,00	33,00	10,00	-	4,80

Pada tabel 1.4 variabel Kinerja Pegawai dapat diketahui bahwa pada dinas pemadam kebakaran masih terdapat permasalahan yang terjadi yaitu pada indikator ketepatan waktu yang menyebutkan bahwa kinerja di damkar belum berjalan dengan baik dan benar.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis memilih judul penelitian

yaitu “ **Hubungan Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja, dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Oku** ”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah suatu rumusan yang mempertanyakan suatu permasalahan yang ada dalam sebuah organisasi yang perlu diteliti lebih lanjut untuk menemukan sebuah titik kejelasan yang benar sesuai dengan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan “ **Apakah Ada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Oku** ”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Oku.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoristis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan Hubungan Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja dan *Employee Engagement* serta sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan

tentang penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a) Peneliti, untuk menambah wawasan tentang ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan penulisan karya ilmiah.
- b) Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.
- c) Universitas Baturaja, syarat untuk menempuh atau mendapatkan gelar strata.
- d) Pembaca, diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran serta gambaran tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja dan *Employee Engagement* agar lebih jelas dan dapat berguna bagi orang yang membacanya.

