

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi yang memfokuskan diri untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki pegawainya melalui berbagai langkah strategis dalam meningkatkan kinerja. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak lepas dari peran pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik pada organisasi tersebut, dikarenakan pegawai adalah sumber daya manusia yang merupakan aset paling terpenting bagi organisasi karena peran sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi, untuk itu para pegawai agar dapat meningkatkan kinerja. Ada faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, kerjasama tim dan disiplin kerja.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan hasil dari kinerja yang baik, begitupun sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat kinerja yang kurang optimal. Kinerja di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Afandi, 2021:83) dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Secara umum dalam suatu perusahaan atau organisasi selalu menginginkan tujuannya tercapai yang melalui kinerja para karyawan maupun pegawainya. Dalam pencapaian tersebut ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja

diantaranya disiplin kerjasamatim, seperti halnya yang telah disebutkan di atas.

Disiplin merupakan sebuah fungsi operatif dalam manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2020:193). Diperlukannya disiplin dalam penegakan peraturan dan hukuman, kedisiplinan disini diartikan pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di suatu organisasi ataupun perusahaan. Begitupun dengan hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai supaya menaati semua peraturan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua pegawai. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

Selain dari faktor disiplin yang dapat mempengaruhi kinerja, ada juga faktor kerjasama tim. Kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari kinerja perindividu di suatu organisasi. Adapun penjelasan kerjasama tim adalah proses yang dimana didalamnya terdapat aktivitas yang dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok yang ditunjukkan guna mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami (Sahban,2018:113). Kerjasama tim merupakan hal yang perlu diperhartikan dalam meningkatkan kinerja, karena dengan adanya kerjasama tim yang baik akan menjadi wadah pertukaran ide dan informasi antar anggota dalam mencapai suatu tujuan.

Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten OganKomerling Ulu, merupakan bagian institusi pemerintah yang bertugas dalam pencegahan, pemadaman, penyelamatan dan penanganan secara langsung kepada masyarakat. Berdasarkan uraian tersebut , dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Ogan Komerling Ulu dalam operasionalnya menuntut adanya kinerja pegawai sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Akan tetapi masih terdapat fenomena atau permasalahan yang terjadi di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Ogan Komerling Ulu.

Untuk melihat bagaimana keadaan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Ogan Komerling Ulu, maka dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementarayang terdiri dari beberapa indikator mengenai kerjasama tim kepada 45 pegawai. Berdasarkan penyebaran kuesioner terebut diperoleh data tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1

**Hail Kuesioner Pra-Survey Kerjasam Tim di Dinas Pemadam
Kebakaran Kabupaten Ogan Komerling Ulu (X₁)**

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS	RATA-RATA
		5	4	3	2	1	
A.	Tanggung Jawab Secara Bersama-sama						
1.	Pegawai secara bersama-sama bertanggung jawab agar tercipta kerjasama yang baik.	6,7	56,7	50,0	30,0	-	3,10
2.	Saya dan rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan tugas piket secara bersama.	36,7	53,3	53,3	3,3	-	4,57
3.	Karyawan bekerja bersama-sama dalam menciptakan tanggung	30,0	50,0	40,0	26,7	-	3,70

	jawab bersama.						
B.	Saling Berkontribusi						
4.	Saya selalu berkontribusi dengan rekan kerja yang lain.	30,0	56,7	40,0	20,0	-	3,97
5.	Anggota tim dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan.	34,1	11,4	43,2	13,6		4,07
6.	Diperlukan kontribusi yang baik bagi kerja tim dalam menjalankan tugas.	13,3	53,3	50,0	16,7	-	3,30
C.	Pengarahannya Kemampuan Secara Maksimal						
7.	Saya mengerahkan seluruh kemampuan saya saat menjalankan tugas.	43,3	53,3	50,0	-	-	4,80
8.	Saya bekerjasama dengan tim untuk Menyelesaikan tugas secara maksimal.	33,3	50,0	63,3	-	-	4,57
9.	Saya diberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	33,3	50,0	50,0	13,3	-	4,17

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner sementara 2022

Berdasarkan hasil prasurvei tabel 1 dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai Kerjasama tim pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Ogan Komering Ulu. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terkecil yang terdapat di indikator tanggung jawab secara bersama-sama yaitu sebesar 3,10 yang terdapat di indikator tanggung jawab secara bersama-samayang menyebutkan, Pegawai secara bersama-sama bertanggung jawab agar tercipta kerjasama yang baik. Tetapi ada beberapa pegawai yang terbebani karena dia dianggap mampu untuk melakukan pekerjaan yang seharusnya pekerjaan itu dilakukan oleh tim sedangkan anggota kelompok lain mengerjakan hal lain yang diluar kerjaan kelompok itu sendiri. Seperti halnya dalam menjalankan tugas yang sudah dibagi pertim tetapi ada anggota yang sudah diberikan tugas dan tanggung jawab tersebut masih tidak melaksanakan

atau tidak mematuhi tugas yang diberikan pimpinan dengan baik. Seperti telat dalam bekerja atau tidak melakukan pekerjaan yang diberikan pimpinan, saat menjalankan pekerjaan pun seharusnya sudah menjadi tanggung jawab anggota yang bertugas yang sudah dibagi per tim, itu dapat memberatkan anggota yang lain dan menghambat kinerja jika ada masalah atau bencana yang terjadi diluar.

Selain kerjasama tim yang kurang baik, fenomena yang kedua pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Ogan Komering Ulu yaitu mengenai disiplin kerja, Berikut hasil dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara, yang juga terdiri dari beberapa indikator mengenai disiplin kerja kepada 45 pegawai. Berdasarkan penyebaran Kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 1.2 sebagai berikut.

Tabel 1.2

**Hasil kuesioner Pra-Survey disiplin kerjadi Dinas Pemadam
Kebakaran Kabupaten Ogan Komering Ulu (X₂)**

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS	RATA-RATA
		5	4	3	2	1	
A.	Tujuan dan Kemampuan						
1.	Pegawai harus memiliki tujuan dan kemampuan untuk mencapai tujuan bekerja.	30,0	56,7	20,0	20,0	-	3,97
2.	Pegawai harus mempunyai tanggung jawab kepada suatu pekerjaan.	40,0	53,3	53,3	-	-	4,73
3.	Tugas saya sudah sesuai dengan tujuan dan kemampuan saya.	30,0	43,3	73,3	-	-	4,43
B.	Teladan Pemimpin						
4.	Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan.	33,3	63,3	50,0	-	-	4,70
5.	Pimpinan merupakan teladan bagi bawahannya.	6,7	60,0	63,3	16,7	-	3,63

6.	Pemimpin seharusnya memberikan motivasi kepada pegawai.	36,7	60,0	46,7	-	-	4,63
C.	Balas Jasa						
7.	Balas jasa sering dilakukan diperusahaan	36,7	60,0	23,3	26,7	-	3,93
8.	Karyawan akan cinta pada pekerjaannya apabila mendapatkan balas jasa	46,7	50,0	40,0	10,0	-	4,53
9.	Atasan harus memberikan gaji sesuai dengan daftar gaji yang ditetapkan.	33,3	46,7	63,3	-	-	4,43
D.	Keadilan						
10.	Seluruh pegawai diperlakukan sama tanpa dibedakan pangkat dan golongan.	30,0	50,0	66,7	-	-	4,50
11.	Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa.	16,7	53,3	63,3	13,3	-	3,87
12.	Pimpinan bersikap adil dalam mengambil kebijakan.	33,3	43,3	66,7	-	-	4,40
E.	Waskat (Pengawasan Melekat)						
13.	Pimpinan memberikan pengawasan yang aktif kepada bawahannya.	30,0	60,0	56,7	-	-	4,63
14.	Atasan memberikan tanggapan secara langsung mengenai masalah yang ada.	30,0	46,7	50,0	20,0	-	3,80
15.	Atasan mengontrol cara kerja dan prestasi kerja bawahannya.	33,3	43,3	53,3	16,7	-	4,00
F.	Sangsi Hukuman						
16.	Pimpinan harus tegas dalam memberikan sanksi hukum bagi pegawai yang melanggar aturan.	-	50,0	60,0	36,7	-	2,80
17.	Dengan sanksi hukum yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan.	33,3	50,0	63,3	-	-	4,57
18.	Hukuman diberikan pada karyawan yang tidak disiplin tanpa pilih kasih.	30,0	46,7	66,7	-	-	4,37
G.	Ketegasan						
19.	Pimpinan selalu tegas dalam menyikapi masalah kedisiplinan.	30,0	50,0	40,0	26,7	-	3,70

20.	Pimpinan tegas dalam mengawasi pegawai dalam bekerja.	26,7	53,3	50,0	16,7	-	3,97
21.	Pimpinan memberikan sanksi sesuai ketentuan peraturan yang berlaku.	33,3	43,3	70,0	-	-	4,50
H.	Hubungan Kemanusiaan						
22.	Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada perusahaan	30,0	56,7	60,0	-	-	4,57
23.	Karyawan menciptakan hubungan baik bukan hanya pada saat bekerja saja.	36,7	53,3	50,0	6,7	-	4,47
24.	Pimpinan dan bawahan mempunyai kedekatan yang harmonis.	30,0	43,3	56,7	16,7	-	3,93

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner sementara 2022

Berdasarkan hasil prasarvei tabel 2 dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai disiplin kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Ogan Komering Ulu. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terkecil yang terdapat di indikator teladan dan sangsi hukum yaitu sebesar 3,63 dan 2,80 yang menyebutkan pimpinan merupakan teladan bagi bawahannya dan pimpinan harus tegas dalam memberikan sangsi hukum. Dimana masih sering pegawai datang dan pulang tidak tepat pada waktu jam kerja, dan masih ada yang tidak menggunakan pakaian seragam saat bekerja. Tetapi kurangnya teladan dan tindakan sangsi hukuman terhadap pegawai yang melanggar aturan tersebut, sehingga masih sering pegawai melanggar kedisiplinan saat jam kerja. Kurangnya berjalan sangsi hukum dan teladan terhadap ketegasan pimpinan, dimana kurang tegas dalam menyikapi kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran di Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Berdasarkan latar belakang dan survei awal melalui kuesioner kepada para pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Ogan Komering Ulu maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten OganKomering Ulu”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka disampaikan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:“apakah ada Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten OganKomering Ulu baik secara parsial maupun secara simultan”?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun secara simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai pengaruh kerjasam tim dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai serta mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan di Universitas Baturaja.

b. Bagi Universitas

Diharapkan dapat menambah informasi dan referensi perpustakaan dan memberikan manfaat bagi mahasiswa lain dalam penelitian lebih lanjut.

c. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan bahan masukan dan sumbangan pemikiran mengenai kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga dimasa yang akan datang dapat menjadikan perusahaan/kantor damkar kabupaten ogan komering ulu mampu bersaing dengan yang lain.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan melalui penelitian ini mampu menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dan bisa dikembangkan lagi menjadi lebih sempurna.