

BAB I

PENDAHULUAN

1.Latar Belakang Masalah

Menurut Hasibuan (2019:10), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Rivai (2020), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi, dan harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi yang memfokuskan diri untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki pegawainya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik pada organisasi tersebut, dikarenakan pegawai adalah sebagai 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 banyak faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu disiplin dan kerjasama tim. 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 dan kerjasama tim.

Menurut Hasibuan (2019:193) Disiplin kerja merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang maksimal. Menurut Agustini (2019:89), Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai sesuatu yang di tuju.

Disiplin kerja merupakan peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di suatu organisasi ataupun perusahaan. begitupun dengan hukuman juga diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai supaya menaati semua peraturan, dan yang melanggar aturan harus di beri hukuman adil dan tegas. Hal ini akan mendukung kedisiplinan dalam perusahaan.

Menurut (Hamiruddin et al., 2019: 142) kerjasama tim merupakan sekumpulan orang yang bertugas bersama-sama demi meraih tujuan yang serupa serta dapat bertambah ringan untuk mencapai sesuatu yang tuju dengan bekerja sama dari pada melakukannya sendiri. bekerja dalam sebuah kerjasama tim akan mempermudah anggota ketika mengalami beberapa permasalahan sehingga kerjasama tim akan berfungsi sangat baik dalam memecahkan permasalahan tersebut. Menurut Arifin (2020), kerjasama tim sebagai penggerakan pegawai untuk

berinteraksi yang hasilnya dapat mempengaruhi kerjasama tim agar pekerjaan cepat terselesaikan jika di kerjakan secara bersama-sama.

Kerjasama tim didefinisikan sebagai suatu sistem kerja yang diciptakan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang direncanakan bersama. kerjasama tim dalam kelompok merupakan kebutuhan untuk keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Kerjasama dalam kelompok kerja merupakan penggerak dengan energi dan sinergi bagi anggota tim. komunikasi berjalan baik berdasarkan kesadaran masing-masing anggota. dari sini dapat disimpulkan bahwa kerjasama adalah kerja bersama individu atau kelompok antara dua sisi kemanusiaan untuk mencapai tujuan bersama dan hasil yang lebih cepat dan lebih baik. kerjasama tim merupakan kemampuan yang ampuh untuk memimpin dan memotivasi individu agar bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. melalui kerjasama tim yang kuat, maka akan bisa meraih suatu pencapaian yang besar yang mungkin tidak pernah dipikirkan sebelumnya, kelompok adalah suatu bentuk kerjasama tim yang keterampilannya saling melengkapi dan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah disepakati sebelumnya, untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2019), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang diberikan oleh pegawai. Menurut Kasmir (2019:184) kinerja pegawai adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu dan upaya

peningkatan kinerja pegawai mempunyai keterkaitan langsung dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif di perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan hal yang berdampak besar bagi keberhasilan suatu organisasi. kinerja atau performa karyawan yang baik akan berbanding lurus dengan hasil yang baik dalam pengembangan bisnis organisasi. Di sisi lain, kinerja yang buruk juga akan berdampak negatif bagi organisasi. hasil kinerja karyawan ini dapat dilihat dari segi kualitas, kuantitas, jam kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi itu semua tergantung pada jumlah dan waktu yang digunakan karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka.

Adapun Fenomena Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Ogan Komering Ulu menangani sebanyak peristiwa sejak awal tahun hingga pertengahan agustus 2022. Menurut Kepala Bidang Pengendalian Operasi DPKP OKU, Zainuri di Baturaja. Mengatakan bahwa hingga pertengahan Agustus 2022 tercatat sebanyak 21 peristiwa kebakaran dengan kerugian material mencapai Rp2,7 miliar, dia menjelaskan dari jumlah tersebut 20 kasus di antaranya merupakan kebakaran rumah dan bangunan dan satu kebakaran alat berat jenis ekskavator jumlah tersebut lebih sedikit dibandingkan periode yang sama tahun 2021 yang berjumlah 34 kasus kebakaran yang ditangani pihaknya. Untuk penyebab utama kebakaran tersebut, mayoritas disebabkan karena korsleting atau hubungan pendek arus listrik, cuaca tidak menentu dan akibat ledakan kompor gas, beruntung dari puluhan peristiwa kebakaran tidak menimbulkan korban jiwa berkat kesigapan personel DPKP OKU dibantu warga sekitar dalam memadamkan api hanya saja, Zainuri mengakui bahwa

saat ini pihaknya masih kekurangan jumlah kendaraan pemadam kebakaran. Saat ini yang tersedia hanya dua unit dan dua unit mobil penyuplai air, padahal idealnya DPKP OKU memiliki empat unit mobil pemadam kebakaran dan enam unit mobil penyuplai air sehingga peristiwa kebakaran dapat tertangani dengan maksimal, pihaknya sendiri sudah sering mengajukan untuk penambahan mobil pemadam kebakaran, namun karena keterbatasan anggaran sehingga saat ini belum direalisasikan. Sementara untuk di tingkat kecamatan saat ini pihaknya sudah memiliki posko pemadam kebakaran di seluruh kecamatan dengan satu unit mobil pemadam kebakaran yang disiagakan, Untuk jumlah personel pemadam kebakaran saat ini di posko induk ada 60 orang petugas dan 24 orang siaga di tingkat kecamatan. Menurut Wibowo (2016) Sumber Daya Manusia menjadi bagian yang sangat penting bagi Dinas Pemadam Kebakaran di dalam pengembangan, karena perkembangan organisasi sangat bergantung pada produktifitas tenaga kerja pegawai.

Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Ogan Komering Ulu adalah unsur pelaksana pemerintah yang diberitanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan masalah kebakaran dan bencana yang termasuk dalam Dinas Gawat Darurat atau penyelamatan seperti ambulans dan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNSA). Pegawai pemadam kebakaran selain terlatih untuk menyelamatkan korban dari kebakaran atau melakukan pemadaman, juga dilatih untuk menyelamatkan korban-korban bencana seperti kecelakaan lalu lintas, gedung runtuh, banjir, gempa bumi, dan sebagainya, mereka juga

ditugaskan untuk melakukan tugas seperti pengevakuasian sarang tawon, menyelamatkan korban bunuh diri, menyelamatkan orang atau hewan yang terjebak, menanggulangi pohon tumbang, dan sebagainya.

Pegawai dinas pemadam kebakaran merupakan bagian institusi pemerintah yang bertugas dalam pencegahan, pemadaman, penyelamatan dan penanganan secara langsung kepada masyarakat, dalam operasionalnya menuntut adanya kinerja pegawai yang baik sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Akan tetapi masih terdapat fenomena atau permasalahan yang terjadi dalam kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Ogan Komering Ulu seperti Disiplin kerja mereka kurang peduli dengan tata tertib dan ketentuan peraturan yang ada di perusahaan dan perilaku kurang disiplinnya pegawai seperti terlambat datang ke kantor dan pulang kerumah sebelum waktunya jam pulang kerja di situ saja mereka kurang disiplin dan tidak tertib dalam menaati peraturan yang ada di perusahaan, dengan tidak adanya rasa kepedulian terhadap peraturan itu mereka sangat kurang disiplin oleh itu mereka harus melatih kepribadian diri untuk menjadi pribadi yang lebih baik lagi dalam melaksanakan peraturan yang ada di perusahaan tersebut agar tidak ada sanksi bagi yang melanggar aturan perusahaan akan mendapat kelancaran dalam mengerjakan peraturan dan hukum yang berlaku, hal ini akan mendukung tercapainya perusahaan tujuan anggota atau personil di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Ogan Komering Ulu yang sering terjadi dan tentu akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Maka dari itu Menurut Agustini (2019: 89) disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai

tujuan perusahaan/organisasial yang harus di jaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar pegawai dinas pemadam kebakaran menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang di berikan oleh Kepala Dinas pemadam kebakaran.

Pegawai dinas pemadam kebakaran Kabupaten Ogan Komering Ulu yang harus mempunyai sikap kerjasama tim berdasarkan pengamatan penelitian Dinas Pemadam Kebakaran masih terdapat kekurangan-kekurangan yang dilakukan para pegawai, seperti masih adanya beberapa pegawai yang datang terlambat kekantor, hal ini merupakan masalah yang terjadi dalam Kerja Sama Tim, dimana sebagian pegawai sudah bekerja dengan tepat waktu namun ada pegawai lainnya yang datang terlambat, sehingga ketika ada pekerjaan di lapangan atau turun ke masyarakat ada saja pegawai yang tidak dapat bekerja secara bersama-sama yang membuat kinerja pegawai di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran tidak berjalan dengan baik terutama jika jumlah panggilan darurat bencana kebakaran lebih banyak dari jumlah pegawai itu dapat mempengaruhi kinerja mereka Menurut Arifin (2020), mendefinisikan kerjasama tim sebagai kelompok pegawai untuk berinteraksi yang hasilnya harus mempengaruhi kerjasama tim agar pekerjaan cepat terselesaikan dengan dikerjakan secara bersama-sama.

Kinerja pegawai mereka kurang motivasi dengan kurangnya peralatan dan perlengkapan yang kurang memadai karna itu fasilitas yang belum lengkap dapat menjadi kendala mereka dalam melaksanakan tugas dan mengerjakan pekerjaan yang di bebaskan maka dari itu kinerja mereka memerlukan fasilitas yang lengkap agar mereka bekerja bisa memakai alat *Safety* (keamanan) dalam bekerja agar

mendapat kinerja yang berkualitas dan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, Menurut Mangkunegara (2021), mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan fungsinya dengan tanggung jawab yang sudah diberikan. selain itu, kinerja pegawai juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut tentang **“Pengaruh Disiplin kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Ogan Komering Ulu”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Ada Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial dan simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Peneliti melakukan penelitian ini bertujuan agar dapat mengimplementasikan serta memetakan konsep yang selama ini di dapat dan dipelajari di bangku kuliah, juga serta menambah ilmu, wawasan dan pengetahuan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada dinas pemadam kebakaran kabupaten ogan komering ulu baturaja.

b. Bagi Tempat Penelitian

Bisa dijadikan bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen dinaspemadam kebakaran dalam melakukan disiplin kerja dan kerjasama tim guna untuk meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya diharapkan mampu meningkatkan kinerja mereka sehingga juga meningkatkan produktifitas instansi dalam pencapaian tujuan mereka.

c. Bagi Universitas

Sebagai suatu bahan pertimbangan dan serta sebagai refrensi bagi penulis lainnya nantinya akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan masukan untuk para peneliti lain yang akan melanjutkan penelitian ini atau menggunakan variabel yang sama dalam meneliti dan juga melengkapi penelitian selanjutnya.

