

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pemerintah Indonesia telah mendirikan Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) di berbagai daerah di Indonesia. Setiap Damkar memiliki Sektor yang tersebar di wilayah Kabupaten/Kota. Dinas Pemadam Kebakaran berfungsi sebagai lembaga penanggulangan bencana yang berada di bawah tanggung jawab Kepala Daerah. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan merupakan bagian dari struktur pemerintahan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab atas sub urusan Kebakaran. Pekerja pemadam kebakaran termasuk dalam struktur tersebut dan memiliki tanggung jawab utama dalam pencegahan kebakaran, pemadaman, serta penyelamatan jiwa dan penanganan ancaman kebakaran. Selain bertugas dalam pemadaman, pemadam juga sering kali terlibat dalam penyelamatan, mulai dari evakuasi ular, sarang tawon, hingga menyelamatkan orang yang tenggelam dan tugas-tugas lainnya.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung memiliki peran yang sangat vital dalam menjaga keselamatan dan keamanan masyarakat dari ancaman kebakaran dan bencana. Sebagai lembaga pelayanan publik, kinerja pekerja di Dinas ini menjadi aspek krusial dalam menangani situasi darurat dan memberikan pelayanan yang efektif kepada masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pekerja, dan masyarakat (Ichsan et al., 2021). Muizu (2019) menjelaskan bahwa pada umumnya permasalahan SDM termasuk dalam organisasi pemerintah terdapat persoalan kompleksnya tentang SDM dalam meningkatkan kinerjanya sebagai pekerja agar capaian tujuan organisasi dapat optimal.

Mangkunegara menguraikan istilah Kinerja yang bersumber dari kata job performance (prestasi kerja) atau actual performance (prestasi sesungguhnya). Ada dua faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan meliputi, faktor diri dan faktor pekerjaan. Pada diri pekerja, terdapat potensi yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus. umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir. persepsi dan sikap kerja. Sehingga Kinerja adalah hasil kerja perpaduan antara kualitas dan kuantitas yang

dipersembahkan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya (Saputra & Djastuti, 2014). Kinerja pemerintah tidak terkecuali kinerja pekerja pada kantor Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung:

**Tabel 1.1 Keadaan Pekerja Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan**

No	Pejabat Eselon	Jumlah Pekerja (Orang)	Komposisi Pekerja (persen)
1	II	1	4persen
2	III	5	18persen
3	IV	11	78persen
Total		17	100persen

Sumber:Bagian Umum Sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan 2022

Tabel 1.1 Menjelaskan bahwa Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan atau lembaga instansi karena memiliki peran sebagai penggerak seluruh aktifitas dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan suatu perusahaan atau lembaga instansi. Tenaga kerja atau pegawai yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya.

Berikut hasil rata-rata pencapaian Sasaran Kinerja Pekerja (SPK) dalam 3 tahun terakhir yang dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini:

**Tabel 1.2 Hasil Pencapaian Sasaran Kinerja Pekerja 3 Tahun Terakhir**

Pangkat / Golongan	2020	2021	2022	Rata-Rata
II	81,47	83,31	84,12	81,47
III	88,38	89,06	89,53	88,38

IV	86,81	87,32	87,78	86,81
----	-------	-------	-------	-------

Sumber : Data pencapaian SKP Pekerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan

Tabel 1.2 Dapat dilihat bahwa data hasil pencapaian sasaran kinerja pekerja selama 3 tahun terakhir, belum maksimal karena tidak mencapai 100persen, hal ini dapat menjadi tantangan serius bagi kelancaran operasional sebuah organisasi, termasuk Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung.

Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung. Kondisi lingkungan kerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung yang signifikan dalam menentukan kinerja pekerja. Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk fasilitas fisik yang memadai, dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta komunikasi yang efektif, dapat memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas pekerja.

Fasilitas fisik, seperti gedung kantor, ruang rapat, dan peralatan pemadam kebakaran, memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pekerja. Ketersediaan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas-tugas operasional, serta memberikan rasa percaya diri kepada pekerja dalam menangani situasi darurat. Selain itu, aspek keamanan kerja juga menjadi faktor kunci dalam membentuk lingkungan kerja yang baik. Ketersediaan peralatan keselamatan, prosedur kerja yang jelas, dan pelatihan yang tepat dapat memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja dalam menghadapi risiko yang terkait dengan tugas pemadaman kebakaran dan penyelamatan.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung memiliki fasilitas yang memadai dikarenakan fasilitas pada dinas ini didukung oleh pemerintah Kota Bandar Lampung yang baru saja meresmikan gedung baru, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung. Pada lantai bawah difungsikan sebagai garasi yang bisa menampung empat mobil pemadam. Dua mobil damkar masing-masing berkapasitas 5 ribu liter air. Dan dua berkapasitas 3.500 liter. Kemudian di lantai 2 dan 3 dikhususkan untuk berbagai ruangan operasional, termasuk untuk ruangan para pejabat Damkar, mulai dari Kepala Dinas, Sekretaris, Kabid, hingga personel pendukung lainnya.

Interaksi antar pekerja dan atasan juga memengaruhi lingkungan kerja secara signifikan. Komunikasi yang terbuka, kerjasama tim yang baik, dan dukungan dari atasan dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif dan memotivasi pekerja untuk bekerja dengan baik. Sebaliknya, konflik interpersonal dan kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan dapat mengganggu kinerja pekerja dan mengurangi efektivitas operasional.

Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung suasana lingkungan kerja pegawai memiliki komunikasi yang terbuka sehingga memiliki kerjasama tim yang baik, namun beberapa pegawai memiliki konflik interpersonal tetapi tetap mengutamakan profesional sehingga tetap terjalin kerja sama tim yang baik.

Budaya kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Budaya kerja, sebagai bagian dari identitas organisasi, mencerminkan nilai-nilai, norma-norma, dan sikap yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya kerja yang positif dan inklusif dapat menciptakan atmosfer kerja yang harmonis dan meningkatkan kolaborasi antar pekerja (Devi et al., 2023). Selain itu, budaya kerja yang transparan dan berorientasi pada hasil akan menciptakan iklim kerja yang jujur dan akuntabel. Keterbukaan dalam berkomunikasi, pertanggungjawaban atas tindakan, dan kesadaran akan dampak dari setiap keputusan akan membantu membangun kepercayaan antara pekerja dan manajemen.

Budaya kerja yang menekankan inovasi dan pembelajaran kontinu juga akan memberikan dorongan bagi pekerja untuk mengembangkan diri dan mencari solusi-solusi kreatif dalam menangani tantangan-tantangan yang dihadapi oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan. Kesiapan untuk belajar dari pengalaman dan melakukan perbaikan terus-menerus akan membantu organisasi dalam meningkatkan kualitas layanan dan efektivitas operasionalnya. Namun demikian, terkadang budaya kerja yang kuat juga dapat menjadi hambatan jika tidak sejalan dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Dinas ini untuk memastikan bahwa budaya kerja yang berkembang sesuai dengan visi, misi, dan tujuan strategis organisasi, serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kepemimpinan merupakan elemen yang penting dalam organisasi untuk memberikan pengarahan, bimbingan kepada para pekerjanya agar dapat melaksanakan tugas sesuai visi dan misi organisasi. Adanya pemimpin bisa menumbuhkan rasa percaya diri pada pekerja, maka pekerja akan melakukan tugas yang diberikan atasan dengan sebaik-baiknya sehingga kinerja pekerja tersebut meningkat.

Peran pimpinan dalam meningkatkan kinerja pekerja akan efektif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, jika memiliki gaya kepemimpinan yang disukai oleh bawahannya terdapat frekuensi yang sama, dalam mencurahkan perhatiannya kepada para pekerjanya, agar tumbuh moral yang tinggi yang merupakan suatu motivasi, sehingga orang-orang yang dipimpinnya dapat digerakkan dan diarahkan mencapai tujuan pelayanan kedinasan.

Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Kepemimpinan dapat menjadi tauladan yang baik dalam peningkatan kinerja pekerja. Dalam konteks ini, pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pekerja menjadi perhatian yang mendesak. Lingkungan kerja yang kondusif, budaya kerja yang positif, dan kepemimpinan yang mendukung memiliki potensi untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, dan produktivitas pekerja.

Model kepemimpinan yang diterapkan adalah model kepemimpinan semi militer, karena tuntutan pekerjaan yang penuh kedisiplinan dan resiko kecelakaan kerja yang tinggi, tuntutan pekerjaan yang tidak mengenal waktu dan tempat, apabila pegawai Dinas Pemadam Kebakaran tidak memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi akan berdampak buruk bagi petugas itu sendiri dan bagi masyarakat yang membutuhkan pelayannya, baik disiplin waktu, pakaian atau APD dan disiplin dalam menjalankan tugas sesuai dengan Standar Prosedur yang sudah ditetapkan, karena Dinas Pemadam Kebakaran dalam melaksanakan tugasnya secara tim atau berkelompok dan juga Dinas Pemadam Kebakaran mempunyai beberapa rentang komando untuk memudahkan pengawasan dan pengendalian bawahan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung perlu pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pekerja menjadi krusial dalam mengembangkan strategi manajemen yang efektif.. Oleh karena

itu, dari permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut secara mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam **“Integrasi Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung”**.

## **1.2 Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap labour di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung?
4. Apakah lingkungan kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup dalam permasalahan penelitian ini adalah yang terkait dengan Integrasi Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung. Ruang lingkup ini untuk memberikan arah yang jelas pada masalah-masalah yang terkait dengan variabel-variabel penelitian tersebut.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung.

2. Untuk mengetahui budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis, khususnya dalam hal pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pekerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung serta dapat memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih dari yang di dapat dari perkuliahan.

### **2. Bagi Institusi**

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi institusi pendidikan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pekerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Penulisan akan dilakukan beberapa tahap, Penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab I menguraikan tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab II menguraikan tentang landasan teori yang mengungkapkan dasar-dasar teori yang berhubungan dengan permasalahan yang ada.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab III berisi pemaparan mengenai variabel penelitian dan definisi operasionalnya, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab IV menjelaskan tentang uraian pokok dari penelitian. Dalam bab ini disajikan hasil, implementasi, analisis dan pembahasan penelitian. Hasil dan implementasi dapat berupa gambar alat/program dan aplikasinya. Untuk penelitian lapangan hasil dapat berupa data (kualitatif maupun kuantitatif). Analisis dan pembahasan berupa hasil pengolahan data.

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab V menyajikan secara singkat apa saja yang telah diperoleh dari pembahasan. Peneliti menarik kesimpulan dari apa yang telah di bahas dalam bab-bab sebelumnya dan memberikan saran yang baik bagi peneliti selanjutnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Bagian ini berisi tentang sumber jurnal ilmiah/ artikel ilmiah yang digunakan sebagai bahan penelitian yang menjadi referensi dalam pembahasan penelitian.

## **LAMPIRAN**

Bagian ini berisikan tentang data yang dapat mendukung atau memperjelas pembahasan dan uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya yang biasanya dapat berupa tabel atau gambar.