

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

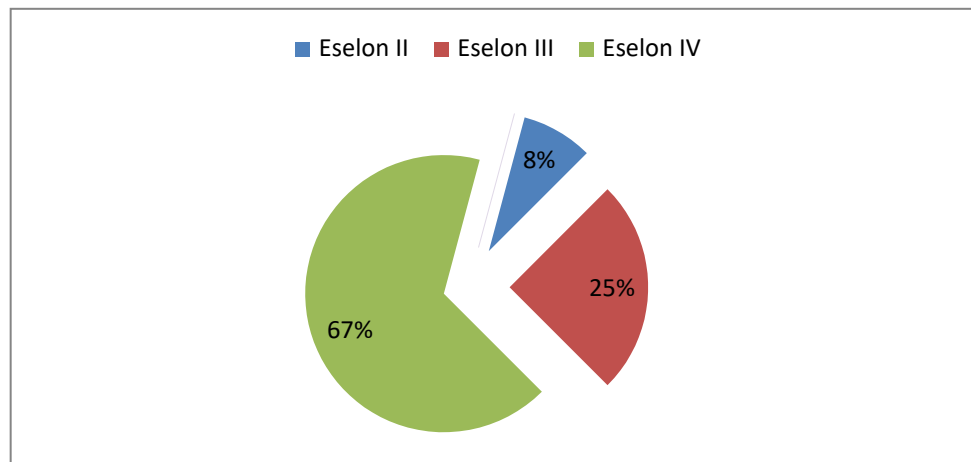
Kesuksesan suatu organisasi dilatar belakangi oleh prestasi sumber daya manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut. Untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan, maka di perlukan perencanaan yang matang, hal ini didorong dengan adanya keterampilan kerja serta lingkungan kerja dan kebijakan organisasi yang mendukung. Karena dalam merencanakan sebuah strategi untuk mencapai tujuan organisasi, walaupun sebuah rencana sudah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak memiliki keterampilan dan semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia untuk mencapai sebuah hasil yang diinginkan. Dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia agar menjadi berprestasi dan sesuai dengan tujuan organisasi maka di perlukan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (**Ani Nuraeni & Polina, 2020**)

Dalam sumber lain menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah upaya dalam mengelola dan membina hubungan antar manusia yang bertujuan untuk mencapai tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien (Amalia Yunia Rahmawati, 2020)

Maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia yang dipengaruhi oleh pemimpin maupun kebijakan organisasi dan bertujuan untuk mencapai *purpose* organisasi yang mana jika tujuan tersebut tercapai maka secara tidak langsung menghasilkan sumber daya manusia yang berprestasi dan berkinerja bagus serta potensial.

Sumber daya manusia sendiri dapat diartikan sebagai Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam sebuah organisasi, karena menjadi faktor penentu keberhasilan dalam menjalankan roda di organisasi salah satunya yaitu sebagai garda pertahanan. Sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi, akan bisa menghadapi rintangan yang dihadapi dalam hal perkembangan perubahan secara situasional (Amalia Yunia Rahmawati, 2020)



Sumber : Bagian Umum Sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran, per 31 Desember 2021.

Gambar 1.1
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan

Selama Tahun 2021, terdapat beberapa hambatan dan permasalahan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Pemadam Kebakaran, antara lain :

1. Komposisi SDM belum ideal sesuai dengan kebutuhan, baik secara kuantitas maupun kualitas dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja;
2. Belum optimalnya sistem jalur karier, promosi, rotasi dan mutasi untuk mendorong prestasi kerja pegawai.

Jadi Karena belum optimalnya komposisi SDM maka hal tersebut dapat mengurangi motivasi dan kinerja karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Prestasi kerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Prestasi kerja karyawan

dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan kompetitif dan global, organisasi membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama, karyawan memerlukan umpan balik atas kinerja dalam bentuk prestasi kerja mereka yang diharapkan dapat menjadi pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang (**Aldi et al., 2019**)

Berdasarkan pengamatan saya pada objek penelitian Dinas Pemadam Kebakaran Padang memiliki banyak prestasi kerja diantaranya : Meraih juara 3 kategori survival di ajang Nasional *Firefighter Skill Competition* 2023 (NFSC 2023) yang berlangsung di Jakarta dan salah satu personil damkar terpilih mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) Pemadam dan Penyelamatan di Seoul Metropolitan Fire dan Disaster Headquarters, Korea Selatan.

Berbagai prestasi kerja dapat dicapai dengan adanya dukungan dan keterampilan kerja serta lingkungan kerja yang membangun dan mendukung. Menurut *wahyudi dalam Frangky Bastian Togas* “keterampilan merupakan kemampuan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek ,menurut *Irianto* dalam “keterampilan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat nyata. makna dari keterampilan juga mengacu pada persoalan mental, manual, motorik, perceptual bahkan social skill seseorang” (**Anggara & Narimawati, 2018**)

Tingginya tingkat kepadatan penduduk menyebabkan permasalahan kepadatan penduduk seperti; padatnya permukiman dan bangunan yang dapat

menyebabkan resiko kebakaran yang tinggi. Dalam mengatasi resiko kebakaran tersebut Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang dapat mengatasinya dengan keterampilan yang dimilikinya.

Keterampilan pemadam kebakaran merupakan serangkaian keahlian khusus yang dimiliki dan digunakan petugas pemadam kebakaran dalam berbagai keadaan darurat. Dengan bantuan keterampilan ini, mereka dapat menstabilkan situasi berbahaya, melakukan operasi penyelamatan, memberikan perawatan medis, mengambil tindakan pencegahan, dan menjaga properti berlaku baik untuk petugas pemadam kebakaran yang bekerja penuh waktu, paruh waktu atau sebagai sukarelawan di lingkungan perkotaan atau pedesaan, keterampilan ini penting bagi mereka untuk memberikan dukungan yang diperlukan dalam keadaan darurat. Keterampilan tersebut diantaranya: keterampilan komunikasi, kepemimpinan, pemecahan masalah, manajemen waktu, kesadaran spasial, bakat mekanik, keterampilan pertolongan pertama, kesabaran dan kepekaan, menangani tekanan, belajar dan lain-lain.

Adapun, lingkungan kerja berarti suatu keadaan dimana karyawan melakukan pekerjaan setiap hari, dimana ada kalanya setiap karyawan mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan kenyamanan dalam bekerja. Karena jika karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan, maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati tanpa mengeluh. Contohnya saja kurang pelembab udara diruang kerja administrasi, karyawan bekerja menjadi kurang nyaman dan tidak fokus karena kepanasan yang disebabkan tidak ada sirkulasi udara yang masuk, sedangkan lingkungan kerja Menurut Diah menciptakan kenyamanan

tinggi bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan **(Latifah dan Nurmalasari, 2018)**

Keterampilan Kerja dan lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Merupakan hasil dari sebuah kebijakan kerja yang dibuat oleh dinas pemadam kebakaran maupun pemerintah setempat. Salah satunya adalah program pelatihan kerja unruk mengasah keterampilan damkar Padang.

Kebijakan merupakan rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak. dapat diterapkan pada pemerintahan, organisasi dan kelompok sektor swasta, serta individu. Institusi pemadam kebakaran merupakan salah satu organisasi public yang melayani masyarakat selama 1 x 24 jam. Maka Kebijakan yang berlaku salah satunya kebijakan Publik .

Kebijakan sebagai prasyarat penting memiliki posisi yang menentukan bagi organisasi sektor publik dalam mendukung aspek kemajuan dan keberlanjutan demi terwujudnya good public policy governance, hal tersebut sejalan dengan konsep bahwa setiap organisasi sektor publik dituntut untuk melakukan proses adaptasi dan adopsi sesuai dengan perubahan lingkungan. Kebijakan organisasi sektor publik dapat diukur melalui pendekatan kepemimpinan, keuangan, sumber daya manusia, budaya dan tanggung jawab

pemerintah. Metode penelitian yang digunakan adalah literature review di bidang inovasi kebijakan public dan penelusuran dari berbagai sumber cetak dan elektronik melalui dokumen resmi pemerintah maupun media massa. Untuk selanjutnya dilakukan intepretasi dan dideskripsikan melalui berbagai teori dan praktek-praktek inovasi kebijakan organisasi sektor publik **(Sururi, 2019)**

Kebijakan organisasi adalah rumusan umum yang mencakup ide, standar dan pola, yang mana merupakan berpikir sistem dari orang atau organisasi dalam upaya mencapai tujuan yang didasari oleh pengelolaan pengetahuan. Berpikir sistem adalah pemikiran bahwa kegiatan orgnaisasi tidak berdiri sendiri, tetapi berada pada suatu lingkungan yang elemennya saling mengait dan membentuk sebuah *system*. Salah satu bentuk kebijakan yang dibuat oleh organisasi yaitu membentuk sebuah struktur organisasi. Dimana didalam struktur organisasi terdapat susunan dan hubungan yang sistematis dalam kegiatan operasional untuk mencapai tujuan organisasi.

Kebijakan organisasi atau manajemen strategi sering dipahami secara tumpang tindih karena keduanya diasumsikan mempunyai kerangka yang sama yaitu tentang bagaimana organisasi dikelola secara benar, dapat bertahan, berkembang dan memperoleh keuntungan untuk jangka panjang. Strategi sebagai pola atau rencana yang terintegrasi dengan tujuan utama, kebijakan dan tindakan yang semestinya dilakukan secara utuh. Formulasi strategi yang baik akan membantu menyusun dan mengalokasikan sumber daya organisasi menjadi kekuatan yang mampu mengantisipasi perubahan lingkungan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas serta beragamnya hasil temuan dari beberapa penelitian terdahulu, peneliti merasa tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul Pengaruh Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja dengan Kebijakan Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas, identifikasi masalah yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang diidentifikasi sebagai berikut:

1. Diharapkan lebih banyak sumber daya manusia yang terampil
2. Organisasi diharapkan lebih memperhatikan Pemberian reward yang sesuai dengan prestasi kerja
3. Organisasi diharapkan memberikan upaya yang optimal dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan .
4. Karyawan diharapkan untuk lebih menjaga martabat organisasi di hadapan *public*
5. Karyawan harus lebih disiplin dalam pekerjaan karena berisiko besar terhadap nama baik organisasi dan pemerintah
6. Organisasi harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan resiko kerja yang dihadapi sumber daya manusia
7. Kebijakan organisasi yang tegas sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan karyawan kedepannya
8. Tingkat kinerja karyawan dapat dilihat dari prestasi kerjanya

9. Lakukan evaluasi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkala.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti dengan penjabaran variabel bebas dari penelitian ini yaitu Keterampilan Kerja dan Lingkungan kerja, dengan Variabel terikatnya yaitu Prestasi Kerja serta Variabel Intervening penelitian ini adalah Kebijakan Organisasi, serta Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang sebagai objek penelitian.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian di Dinas Pemadam kebakaran Kota Padang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap kebijakan organisasi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kebijakan organisasi?
3. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja?
5. Apakah kebijakan organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja?
6. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan kebijakan organisasi sebagai variabel intervening?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja dengan Kebijakan Organisasi sebagai variabel intervening ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap kebijakan organisasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kebijakan organisasi
3. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap prestasi kerja
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja
5. Untuk mengetahui pengaruh kebijakan organisasi terhadap prestasi kerja.
6. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap prestasi kerja dengan kebijakan organisasi sebagai variable intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dengan kebijakan organisasi sebagai variable intervening.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi mafaat berbagai pihak seperti:

1.6.1 Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen, khususnya mengenai pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dengan kebijakan organisasi sebagai variabel intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya dalam instansi berbagai instansi.

1.6.2 Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

1.6.3 Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dengan kebijakan organisasi sebagai variabel intervening dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan pengetahuan tentang topik prestasi kerja.