

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan maupun suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan majumundur perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Mengingat begitu pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawannya agar semangat dalam menjalankan tugas, motivasi dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak karyawan agar karyawan merasa semangat dan dihargai dalam bekerja. Dengan motivasi kerja yang baik, maka karyawan akan semangat dalam bekerja serta dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan maupun suatu organisasi.

Secara garis besar pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. **(Hidayat & A. Anwar, 2024).**

Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu lembaga pendidikan, karena dengan adanya kemampuan skill para tenaga pendidik dan tenaga pendidikan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan lembaga pendidikan dengan baik **(Lubis, 2022)**.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana harusnya manage (mengelola) sumber daya manusia **(Hidayat & A. Anwar, 2024)**.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya **(Hidayat & A. Anwar, 2024)**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan seseorang dengan tingkat produktif yang berbeda dengan orang lain yang mana produktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi/perusahaan. SDM sendiri dewasa ini sering disebut sebagai aset yang perlu diberikan pelatihan agar kemampuan yang dimilikinya dapat terus berkembang. Hal ini dikarenakan jika

SDM tidak berkembang maka status aset pada SDM akan berubah menjadi beban bagi perusahaan.**(Elu & Rahmawati, 2024)**

Manfaat SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka yang mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, kemampuan, kecakapan, dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya.

Secara garis besar pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis **(Hidayat & A. Anwar, 2024)**.

Semakin ketatnya persaingan bisnis saat ini membuat perusahaan harus mampu mengatasi tekanan dari pesaingnya jika ingin tetap bertahan di dalam dunia bisnis. Dalam usaha memenangkan persaingan tersebut, perusahaan perlu untuk

meningkatkan daya saingnya guna mengungguli kompetitor-kompetitor yang ada. Salah satu faktor yang menentukan suatu perusahaan dapat memenangkan persaingan dalam dunia bisnis yaitu sumber daya manusia. Perusahaan perlu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, dengan demikian produktivitas perusahaan pun akan meningkat. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan posisi perusahaan di dalam bisnis dan industri. Jika perusahaan mampu menjaga dan meningkatkan prestasi kerja karyawannya, tidak mustahil apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai macam ciri pribadi karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, sehingga bila perusahaan ingin bersaing dan mengglobal, maka perusahaan memerlukan karyawan yang berprestasi tinggi.

Motivasi adalah suatu kondisi yang menstimuli pihak lain termasuk karyawan untuk bersikap dan berperilaku dengan memanfaatkan semua potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu termasuk tujuan perusahaan”. Motivasi merupakan salah satu faktor peningkatan kinerja karyawan, motivasi yang tepat tentu akan mendorong gairah karyawan untuk memaksimalkan hasil pekerjaannya, karena apabila suatu perusahaan berhasil mencapai tujuannya maka pemenuhan karyawan akan terjamin. **(Andardinata, 2021)**

Motivasi kerja penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan kondisi yang mendukung motivasi yang tinggi dalam organisasi. **(Usman et al., 2023)** Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang

telah ditetapkan.(**Maulana, 2024**)

Motivasi merupakan faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai, hal itu berupa bentuk perhatian dari pimpinan kepada pegawainya untuk berprestasi dan mengembangkan kreatifitas yang dimiliki, dengan demikian organisasi akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik dan berkualitas.(**Alexandro Hutagalung,2022**)

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk dengan sukarela menggunakan keterampilan, keahlian, tenaga, dan waktu yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Untuk memotivasi individu agar sejalan dengan tujuan organisasi, penting untuk memahami motivasi individu yang bekerja di dalamnya. Motivasi adalah faktor kunci yang menentukan perilaku individu dalam bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan refleksi sederhana dari motivasi.(**Usman et al., 2023**)

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah optimal.(**Awaluddin et al., 2024**)

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan peran yang sangat penting

dalam memberikan arahan agar lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga menghasilkan tujuan yang baik.(**Andardinata, 2021**)

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk memengaruhi orang lain dan merubah perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan, baik tujuan perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain.(**Awaluddin et al., 2024**)

Mencari seseorang pemimpin yang bisa mengelola dengan baik bukanlah hal yang mudah. Dasar dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kesuksesan sebuah bisnis cukup besar. Pekerja akan memiliki produktivitas yang tinggi jika mendapatkan motivasi tinggi dari pemimpinnya. Jadi tidak terus-menerus harus memerintah pekerjaan saja, namun jalinan dengan pegawai juga harus terjaga agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.(**Maulana, 2024**)

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periodetertentu. Untuk mencapai kinerja perusahaan, para manajer perusahaan diharapkan memberikan motivasi pada karyawan serta penilaian kinerja sesuatu tujuan organisasi yang dapat dicapai secara keseluruhan.(**Andardinata, 2021**)

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi dan bergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai adalah hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai tentu mempunyai tingkat kemampuan ataupun keahlian yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai berdasarkan

kinerja dari masing-masing pegawai(Saputra & Fernos, 2023)

Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumberdaya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.(Alexandro Hutagalung, 2022)

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan untuk melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki.Kinerja dianggap sebagai tingkatan hasil kerja untuk mencapai syarat dari pekerjaan yang dibebankan.(Maulana, 2024)

Tabel 1. 1
Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Pegawai
Tahun 2021, Tahun 2022 dan Tahun 2023

No.	Indikator	Target	Nilai Capaian %			Rata-rata Nilai Capaian Pertahun
			2021	2022	2023	
1.	Ketepatan waktu kehadiran pegawai Damkar	100	84,33	83,00	83,65	83,66
2.	Tingkat pegawai yang masih perlu pengawasan saat kerja	100	82,47	83,34	82,50	82,77
3.	Dampak interpersonal dan kerja pegawai Damkar	100	83,35	81,32	82,05	82,24
4.	Efektivitas biaya dalam penggunaan sumber daya organisasi	100	82,35	80,65	81,55	81,52
5.	Ketersediaan peralatan sebagai faktor pendukung operasional kinerja	100	84,00	81,82	82,33	82,71

Sumber Data : *Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang*

Dari tabel 1.1 dapat dilihat pada item ketepatan waktu kehadiran pegawai Damkar memiliki rata-rata capaian pertahun sebesar 83,66%, pada item tingkat pegawai yang masih perlu pengawasan saat bekerja memiliki rata-rata capaian Pertahun sebesar 82,77%, pada item interpersonal *impact* dan *teamwork* sebesar 82,24%, pada item efektivitas biaya dalam penggunaan sumber daya organisasi

memiliki rata-rata capaian pertahun 81,52%, dan pada item ketersediaan peralatan sebagai faktor pendukung operasional kinerja memiliki rata-rata capaian pertahun sebesar 82,71%. Meskipun belum mencapai target yang diharapkan, tapi rata-rata capaian di setiap tahunnya stabil diangka 80%.

Keberadaan pegawai Dinas pemadam kebakaran kota padang merupakan suatu fenomena yang tidak mudah untuk dihilangkan begitu saja, karena tidak seluruh instansi sudah benar-benar siap untuk memiliki pegawai tetap dengan segala konsekuensinya. Dinas pemadam kebakaran kota padang mempunyai tujuan dan sasaran jangka menengahnya yaitu berkurangnya dampak kebakaran dan kedaruratan lainnya. Namun, resiko yang mungkin timbul dari Dinas pemadam kebakaran kota padang yaitu keamanan personal, paparan asap beracun, bahaya struktural, serta potensi ledakan. Akan menurun bila pegawai Dinas pemadam kebakaran kota padang yang dipilih tidak kompeten dan *wrongman on the wrongplace*, jika proses seleksi, training dan penempatan tidak dilakukan secara cermat oleh Dinas pemadam kebakaran kota padang 2024. Sebagai akibatnya, kinerja instansi akan menurun sebab keberhasilan suatu instansi ditentukan oleh kinerja pegawai termasuk juga kinerja pegawai Dinas pemadam kebakaran kota padang di dalam instansi tersebut.

Kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. **(Monyka Dayu Astuti et al., 2024)**

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif akan suatu pekerjaan, yang bersumber dari suatu penilaian terkait karakteristik-karakteristik nya.(**Alvionita & Marhalinda, 2024**)

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, meliputi fitur pekerjaan, gaji dan penghargaan, Kesempatan pengembangan dan promosi, Keseimbangan kerja-hidup. Kepuasan kerja yang tinggi dapat memiliki berbagai dampak positif, baik bagi individu maupun organisasi, seperti peningkatan motivasi, kinerja, komitmen, dan kesejahteraan mental.(**Usman et al., 2023**)

Merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerjasama hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.(**Budi Santoso & Yuliantika, 2022**)

Dari fenomena di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas pemadam kebakaran kota padang”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas,maka penulis dapat menentukan identifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Konflik antara pegawai: Ada potensi terjadinya konflik antara pegawai yang dapat mempengaruhi hubungan motivasi kerja dan kepemimpinan.
2. Kurangnya motivasi kerja pegawai: Dinas Pemadam Kebakaran Kota

Padang mungkin tidak memiliki tingkat motivasi yang kuat, yang dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja mereka.

3. Kepuasan kerja rendah: Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang mungkin tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat berdampak negatif pada motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja.
4. Kurangnya dukungan kepemimpinan: Jika kepemimpinan tidak memberikan dukungan yang memadai kepada pegawai, hal ini dapat mengurangi motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
5. Kurangnya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai: Karyawan yang tidak menerima pengarahan dari pimpinan yang efektifitas atas kontribusi mereka mungkin merasa kurang termotivasi dan kepuasan kerja.
6. Kekurangan komunikasi: Jika komunikasi antara pemimpin dan pegawai tidak efektif, hal ini dapat mempengaruhi motivasi kerja, hubungan kepemimpinan, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja.
7. Ketidak jelasan pekerjaan: Jika peran dan tanggung jawab karyawan tidak jelas, hal ini dapat mengganggu aktifitas kinerja.
8. Kurangnya pada motivasi kerja dan kepemimpinan perlu di kembangkan agar dapat peningkatan kepuasan kerja.
9. Kurangnya kepuasan kerja: Jika karyawan tidak melihat adanya peluang kepuasan kerja di perusahaan.

10. Kurang efektif dalam pelaksanaan motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Dari penjabaran diatas ada masalah yng perlu diatasi. Untuk itu agar penelitian ini tidak menyimpangan serta dapat terarah maka perlu adanya Batasan masalah, Penelitian ini lebih memfokuskan pada pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas pemadam kebakaran kota padang 2024.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan pada Dinas pemadam kebakaran kota padang adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Dinas pemadam kebakaran kota padang 2024?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Dinas pemadam kebakaran kota padang 2024?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas pemadam kebakaran kota padang 2024?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas pemadam kebakaran kota padang 2024?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas pemadam kebakaran kota padang 2024?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui

kepuasan kerja di Dinas pemadam kebakaran kota padang 2024?

7. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Dinas pemadam kebakaran kota padang 2024?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian pada Dinas pemadam kebakaran kota padang adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Dinas pemadam kebakaran kota padang 2024.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Dinas pemadam kebakaran kota padang 2024.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas pemadam kebakaran kota padang 2024.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas pemadam kebakaran kota padang 2024.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kepuasan kinerja pegawai di Dinas pemadam kebakaran kota padang 2024.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Dinas pemadam kebakaran kota padang 2024.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Dinas pemadam kebakaran kota padang 2024.

1.6 Manfaat Penelitian

Suatu penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti, maupun peneliti lainnya. Berikut adalah manfaat yang diperoleh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan yaitu:

1. Bagi Penulis:

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk memperdalam wawasan serta ilmu pengetahuan khususnya tentang, pengungkapan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja pegawai di Dinas pemadam kebakaran kota padang 2024.

2. Manfaat Praktis:

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau tambahan informasi terkait penelitian pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan sebagai variabel intervening.

3. Manfaat Teoritis:

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau tambahan informasi terkait penelitian pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan sebagai variabel intervening.