

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Objek Studi**

#### **1.1.1 Profil Perusahaan**



Gambar 1.1 Logo

Pada masa kepemimpinan Priatna Kusuma, disediakan fasilitas mobil pemadam kebakaran yang disebut “Branweer” yang ditempati di posko pemadam kebakaran pertama di Jl. Ahmad Yani No. 296 Bandung yang karyawannya pun berasal dari sekitar posko tersebut. Pada tahun 1972 terjadi perubahan nama yang berasal dari Urusan Pemadam Kebakaran (UPK) menjadi Barisan Pemadam Kebakaran (BPK) yang berada dibawah naungan Dinas Pekerjaan Umum Kotamadya Bandung. Berselang beberapa tahun, terjadi perubahan yang awalnya dibawah naungan Dinas Pekerjaan Umum Kotamadya Bandung menjadi dibawah naungan Sub Direktorat Ketertiban Umum. Peraturan daerah Nomor 19 tahun 1980 menyatakan bahwa berdirinya Dinas Kebakaran Kota Bandung yang tidak dinaungi oleh dinas manapun.

Pembentukan susunan organisasi dibahas dalam Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 yang berisikan tentang penyelenggaraan tugas pemerintahan di bidang penanggulangan bencana. Perubahan nama Dinas Kebakaran menjadi Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 5 Tahun 2013. Pembahasan mengenai Tugas, Fungsi, serta Tata kerja dibahas pada Peraturan

Walikota Bandung Nomor 1400 tahun 2016 yang menyatakan bahwa Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung menyelenggarakan urusan pemerintahan pada bidang ketertiban umum dan perlindungan masyarakat mengenai urusan kebakaran dan bencana.

### **1.1.2 Visi Misi**

Visi Misi menyesuaikan dengan visi dan misi Kota Bandung.

a. Visi

"Terwujudnya Kota Bandung yang Unggul, Nyaman, Sejahtera, dan Agamis"

b. Misi

"Mewujudkan Bandung Nyaman melalui Perencanaan Tata Ruang, Pembangunan Infrastruktur, serta Pengendalian Pemanfaatan Ruang yang Berkualitas dan Berwawasan Lingkungan"

### **1.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi**

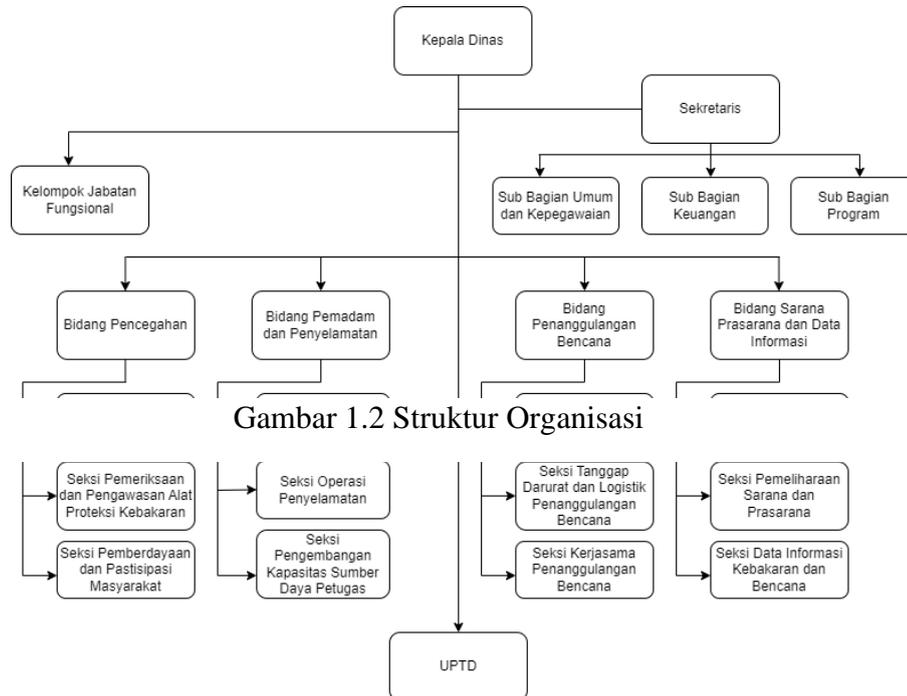
a. Tugas pokok

1. Menyusun dan menetapkan rencana strategis, rencana kerja, anggaran dan kinerja berdasarkan pedoman umum daerah sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. membimbing tugas kepada bawahan sesuai dengan kebijakan umum Wali Kota yang bertujuan dapat mencapai sasaran secara secara efektif dan efisien;
3. Menyusun kebijakan di bidang pemadaman kebakaran, penyelamatan dan penanggulangan bencana;
4. Mengkoordinasi pencegahan, pengendalian, pemadaman, penyelamatan kebakaran dan penanggulangan bencana;
5. Melaksanakan persiapan, pengadaan, standarisasi, dan pemeliharaan sarana dan prasarana pemadam kebakaran, penyelamatan dan penanggulangan bencana;
6. Melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan masyarakat dan pencegahan kebakaran dan penanggulangan bencana;
7. Mengkoordinasikan penyusunan Laporan Kinerja Daerah termasuk

- LKPJ, LPPD, LAKIP dan Laporan-laporan lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
8. Menjaga kerjasama dengan Pemerintah Daerah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Pusat, dan kedinasan terkait sesuai dengan tugas dan fungsinya;
  9. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan tugas; dan
  10. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Wali Kota sebagai bagian dari tugasnya.
- b. Fungsi
1. Menyusun pedoman lingkup pemadaman kebakaran, penyelamatan dan penanggulangan bencana;
  2. Mengimplementasikan kebijakan lingkup pemadaman kebakaran, penyelamatan dan penanggulangan bencana;
  3. Mengevaluasi dan melaporkan terkait cakupan pemadaman kebakaran, penyelamatan dan penanggulangan bencana;
  4. Pengelolaan administrasi kedinasan di lingkup pemadaman kebakaran, penyelamatan dan penanggulangan bencana; dan
  5. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

#### **1.1.4 Struktur Organisasi**

Berikut merupakan struktur organisasi Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.



Gambar 1.2 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota

Bandung di dalam Perwal tersebut terdiri dari:

1. Kepala Dinas;
2. Sekretariat, terdiri atas:
  - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
  - b. Sub Bagian Keuangan; dan
  - c. Sub Bagian Program.
3. Bidang Pencegahan, terdiri atas:
  - a. Seksi Pembinaan dan Penyuluhan;
  - b. Seksi Pemeriksaan dan Pengawasan Alat Proteksi Kebakaran; dan
  - c. Seksi Pemberdayaan dan Partisipasi Masyarakat
4. Bidang Pemadaman dan Penyelamatan, terdiri atas:
  - a. Seksi Operasi Pemadaman;
  - b. Seksi Operasi Penyelamatan; dan
  - c. Seksi Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Petugas.
5. Bidang Penanggulangan Bencana, terdiri atas:
  - a. Seksi Mitigasi Bencana;
  - b. Seksi Tanggap Darurat dan Logistik Penanggulangan Bencana; dan

- c. Seksi Kerja Sama Penanggulangan Bencana.
- 6. Bidang Sarana dan Prasarana, terdiri atas:
  - a. Seksi Pengadaan Sarana dan Prasarana;
  - b. Seksi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana; dan
  - c. Seksi Data Informasi Kebakaran dan Bencana.
- 7. UPTD; dan
- 8. Jabatan Pelaksana dan Kelompok Jabatan Fungsional

### **1.1.5 Tujuan dan Sasaran**

#### a. Tujuan

Mewujudkan Kota Bandung sebagai Kota yang tangguh terhadap ancaman kebakaran dan bencana

#### b. Sasaran

1. Meningkatnya Kualitas Pencegahan, Penanggulangan Kebakaran dan Bencana;
2. Terwujudnya Partisipasi Aktif Masyarakat dalam Mencegah dan Menanggulangi Kebakaran dan Bencana;
3. Terwujudnya Sarana Prasarana Proteksi Kebakaran Penyelamatan dan Bencana dalam Kondisi Baik.

### **1.2 Latar Belakang**

Pada suatu perusahaan, organisasi, maupun pemerintahan tentunya memerlukan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting untuk keberlanjutan suatu perusahaan. Apabila dalam suatu perusahaan tidak terdapat sumber daya manusia yang memiliki keahlian, walaupun terdapat teknologi yang canggih sekalipun tidak akan menambah nilai perusahaan. Sumber daya manusia dengan kinerja tinggi memungkinkan tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan, karena tidak hanya bergantung pada modernitas peralatan produksi, fasilitas, dan infrastruktur yang lengkap, tetapi juga sumber daya manusia sebagai bagian penting bagi keberhasilan suatu organisasi (Ayuningtias., *et al*, 2018). Suatu instansi tentunya membutuhkan penerapan manajemen sumber daya manusia yang tepat agar tercapainya keberhasilan suatu perusahaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut. Manusia

dapat dianggap sebagai faktor kunci untuk mencapai tujuan instansi, karena segala inovasi berada di tangan manusia. (Nangoy *et al*, 2020)

Bintoro dan Daryanto (2017) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan hal yang berkaitan dengan bagaimana organisasi menangani hubungan serta kedudukan dari sumber daya yang tersedia, sehingga dapat menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal dan mencapai tujuannya sendiri. Perkembangan organisasi tidak lepas dari kinerja karyawan yang baik agar tujuan organisasi dari suatu perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia yang bagus menghasilkan kinerja yang bagus dan begitupula sebaliknya.

Indiyati., *et al* (2021) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh orang-orang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Sudaryo., *et al* (2018) menjelaskan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang diselesaikan individu dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan seberapa banyak kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Menurut pandangan lain, kinerja merupakan output yang telah dikerjakan baik kualitas dan kuantitas yang telah selesai dikerjakan (Mangkunegara, 2017). Terdapat dua factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor dari dalam dan factor dari luar. Faktor dari dalam diantaranya kemampuan, kompetensi, motivasi, perilaku, dan wawasan. Sedangkan faktor dari luar diantaranya hubungan antar rekan kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan atasan.

Dengan demikian, agar karyawan dapat bekerja dengan baik, mereka harus memiliki motivasi yang dalam pengerjaan dan pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakannya. Selain keinginan yang tinggi pada karyawan, instansi juga perlu melakukan pengawasan terhadap kinerja, karena dengan itu dapat diketahui kemampuan karyawan ketika menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Sinambela, 2016). Karyawan mempunyai motivasi dikarenakan karyawan tersebut menyukai hal yang mereka lakukan dan dianggap penting yang dapat membantu mencapai tujuan perusahaan (Azis., *et al*, 2019)

Namun, perlu diketahui bahwa kinerja seseorang tentunya bersifat individual, karena kemampuan yang dimiliki setiap karyawan berbeda.

Salah satu upaya apakah kinerja karyawan dinilai sudah baik dengan cara melihat pencapaian target yang tercantum dalam rencana strategis di suatu instansi, dengan itu dapat terlihat kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan terhadap tugas yang telah dikerjakan (Kasmir, 2016). Pencapaian target tersebut biasanya dilakukan oleh sebuah instansi untuk mengukur kinerja dari instansi terkait maupun kinerja karyawan yang dilaporkan dan didokumentasikan yang dituangkan dalam laporan kinerja tahunan (LKP).

Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung adalah instansi di lingkungan pemerintahan Kota Bandung di bidang pemadaman kebakaran dan penyelamatan serta penanggulangan bencana. Urusan tersebut diantaranya, pemberdayaan masyarakat untuk membantu dalam menerapkan pencegahan kebakaran dan manajemen bencana, mewujudkan respon waktu tanggap darurat bencana dan keadaan darurat kebakaran, penyuluhan mengenai penanggulangan bencana dan penyelamatan kebakaran di tingkat kelurahan, serta layanan publik. Kepala dinas selaku pemimin instansi Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana tentunya bertanggung jawab kepada Walikota Kota Bandung melalui Sekretaris Daerah Kota Bandung.

Mengenai aturan Sasaran Kerja Pegawai (SKP), Presiden Republik Indonesia membuat Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Badan Kepegawaian Negara, 2019). Penilaian kinerja pegawai dibagi menjadi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku pegawai ketika bekerja. Tujuan kajian penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja dan dapat memberikan arahan kepada dalam menilai kinerja pegawai dan instansi secara keseluruhan. Dengan diadakannya penilaian kinerja, instansi terkait dapat melihat tingkatan kinerja pegawai, yang bertujuan agar instansi dapat merespon hasil dari pengukuran kinerja karyawan dan memberikan arahan untuk perbaikan kinerja. Apabila hasilnya masih terbilang kurang memuaskan, maka diharapkan di dalam suatu instansi mempunyai sumber daya yang memiliki kualitas yang tinggi (Haeruman, 2021). Berikut adalah skor dan kategori penilaian kinerja pegawai Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019

(Badan Kepegawaian Negara, 2019):

**Tabel 1 1 Nilai predikat penilaian kinerja PNS**

No	Kategori	Rata-rata % Capaian
1.	Sangat Baik	> 90
2.	Baik	75 - 89,99
3.	Cukup	65 - 74,99
4.	Kurang	50 - 65,99
5.	Sangat Kurang	0 - 49,99

*Sumber: LKIP Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung (2021)*

Mengenai skala kinerja yang didasari pada Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 yang bertujuan untuk memudahkan pencapaian tujuan dan interpretasi indikator kinerja dijelaskan bahwa kinerja diperingkat sangat baik jika penilaian mencapai interval nilai 91% hingga 100%. Kemudian nilai 75% hingga 90% digolongkan memiliki kinerja yang baik, lalu kinerja dalam kategori cukup dinilai memiliki interval di 66% hingga 75%. Berikutnya adalah nilai 51% hingga 65% yang dikategorikan memiliki kinerja kurang serta kinerja yang sangat rendah dinilai dengan 0 hingga 50%

Berdasarkan penjelasan diatas, kinerja pegawai Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung dapat dilihat dari rangkuman data penilaian kinerja pegawai yang dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2019-2021**

Tahun	Penilaian Kinerja Pegawai	Target Pencapaian
2019	89,11%	90%
2020	86,61%	90%
2021	85,92%	90%

*Sumber: Data Internal Bagian Umum dan Kepegawaian*

Dilihat dari tabel 1.2, diperoleh data penilaian kinerja mulai dari tahun 2019-2021 pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. Pada tahun 2019 didapatkan hasil penilaian kinerja sebesar 89,11%, pada tahun 2020 didapatkan hasil 86,61%, dan pada tahun 2021 terdapat penurunan penilaian kinerja

sebesar 85,92%. Kinerja pegawai Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung yang menurun dan target yang ditetapkan oleh dinas belum tercapai menunjukkan masih ada pegawai yang belum menjalankan tugasnya dengan maksimal.

Selain melakukan penilaian kinerja pegawai, sebuah instansi pemerintahan juga melakukan evaluasi kinerja yang dijadikan sebagai Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP). LKIP Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung tahun 2021 menyajikan pengukuran kinerja dengan membandingkan target kinerja dan capaian yang dituangkan dalam kesepakatan kinerja instansi yang ditandatangani selama tahun anggaran 2021. Berikut adalah data Pengukuran kinerja Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung yang diukur melalui sasaran kinerja yang dibandingkan antara tahun 2020 dan 2021.

**Tabel 1.3 Target dan pencapaian instansi Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2020		Tahun 2021	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Kelurahan yang memiliki sarana pengamanan kebakaran	Kelurahan	2	0	2	0
2.	Mewujudkan respon waktu tanggap darurat kebakaran dan bencana	Menit	15	14,22	15	14,10
3.	Tingkat waktu maksimum assesment tanggap darurat bencana	%	100	100	100	100
4.	Kelurahan siaga aktif kebakaran dan bencana	Kelurahan	38	37	68	60
5.	Presentase temuan BPK yang diselesaikan	%	100	100	100	100
6.	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Poin	81,31	84,83	82,00	84,18

*Sumber: LKIP tahun 2021 Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana*

### *Kota Bandung*

Berdasarkan tabel 1.3, dapat dilihat perbandingan antara target dengan realisasi yang dicapai oleh instansi Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. Berdasarkan table diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata pada tahun 2020 dan 2021 dimaknai dengan kategori “Sangat Baik”. Apabila diperhatikan kembali, ada 4 dari 6 indikator yang tidak memenuhi targetnya di tahun 2020 dan 2021. Data capaian kerja diatas dapat dijelaskan bahwa realisasi sasaran kerja pada tahun 2021 belum menunjukkan peningkatan capaian kerja dari tahun sebelumnya.

Instansi perlu memperhatikan kinerja karyawan, karena penurunan dan peningkatan kinerja karyawan tentunya tidak lepas dari lingkungan kerja. Sehubungan dengan itu, agar karyawan dapat bekerja secara optimal, tentunya membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, peralatan yang memadai, serta hubungan yang harmonis antar karyawan. Lingkungan kerja tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Yuliantari dan Prasasti, 2020). Karyawan yang merasa nyaman ketika melakukan kegiatan dan menyelesaikan tugasnya, tentunya karyawan tersebut menyukai lingkungan tempatnya bekerja (Nabawi, 2019). Perusahaan perlu mampu membangun ikatan yang positif di antara anggota tim kerja dalam organisasi, sehingga mereka dapat saling memberikan dukungan guna mencapai tujuan secara kolaboratif (Saraswati dan Indiyati, 2023).

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan meliputi pencahayaan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, bau, dekorasi, dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain hubungan dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang menunjukkan lingkungan kerja yang positif, secara alami dapat membawa kebahagiaan dan kepuasan bagi karyawan (Asnawi, 2020). Ketika berlangsungnya penugasan, karyawan tentunya membutuhkan dukungan organisasi, dukungan tersebut diantaranya ketersediaan sarana dan prasarana, kenyamanan ketika berada di lingkungan kerja, dan kondisi kerja (Indiyati., *et al*

2018).

Menurut Suwandi dan Daryanto (2018) lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial dan fisik di suatu instansi yang dapat berpengaruh terhadap karyawan ketika mengerjakan tugasnya. Kasmir (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, keahlian, pengetahuan, kepemimpinan, disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya oleh Adha., *et al* (2019) menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sinambela dan Lestari (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dari penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Tyas dan Sunuharyo (2018) dalam penelitiannya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang positif cenderung menimbulkan antusiasme ketika bekerja dan meningkatkan kinerja (Yanuari, 2021).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung, masih didapatkan kondisi lingkungan fisik maupun non fisik yang belum optimal. Jika dilihat dari gambar 1.3, masih terlihat dokumen-dokumen yang kurang tertata dan ditumpuk begitu saja karena kurangnya ruang penyimpanan, hal itu dapat mengurangi kenyamanan karyawan ketika bekerja. Dengan adanya lemari tambahan untuk menyimpan berkas, bisa menjadi solusi untuk penataan ruangan yang lebih tertata.



Gambar 1.3 Kondisi Ruang Kerja

*Sumber:* Data yang diolah peneliti (2023)

Penempatan berkas diatas meja, selain mengganggu kenyamanan kerja tentunya dapat juga menghambat mobilitas pekerjaan. Peletakan berkas yang banyak di atas meja kerja juga akan membuat ruang gerak semakin kecil sehingga dapat menghambat mobilisasi pekerjaan. Berikut adalah gambaran mengenai situasi penempatan berkas di ruang kerja karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung:



Gambar 1.4 Kondisi Meja Kerja

*Sumber: Data yang diolah peneliti (2023)*

Gambar 1.4 memperlihatkan kondisi meja yang kurang tertata, tidak adanya pendingin ruangan di ruang kerja dapat mengurangi kenyamanan ketika beraktivitas di ruangan. Suhu ruangan tentunya memiliki dampak yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, kondisi ruangan yang terlalu panas atau dingin dapat mengurangi fokus karyawan. Selain itu, tidak adanya pendingin ruangan dan kondisi jaringan wifi yang tidak stabil menyebabkan karyawan mengalami kesulitan ketika mengerjakan tugas sehingga karyawan harus menggunakan jaringan ponsel pribadinya. Dari dua hal yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat fasilitas yang diperlukan seperti dengan adanya lift. Gedung di kantor ini terdiri dari tiga lantai, dengan aula dan Gedung pertemuan berada di lantai tiga. Hal tersebut mempersulit karyawan yang ingin melakukan aktivitas di lantai tiga khususnya bagi karyawan yang sudah lansia ataupun para ibu hamil. Lahan parkir motor yang sempit di lingkungan kerja juga tentunya menjadi permasalahan yang cukup penting, karena parkir motor yang berada di depan kantor sehingga mengurangi keindahan bagi para tamu atau masyarakat yang melewati kawasan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung dan memperkecil lahan pejalan kaki khususnya tunanetra. Kondisi tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.5:



Gambar 1.5 Kondisi Lahan Parkir Motor

*Sumber: Data yang diolah peneliti (2023)*

Setelah membahas lingkungan kerja fisik, selanjutnya terdapat juga lingkungan kerja non fisik. Salah satu contoh lingkungan kerja non fisik berupa hubungan kerja, baik dalam hubungan dengan atasan, bawahan, maupun rekan kerja. Berdasarkan wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian, hubungan antara atasan dengan bawahan masih terbilang kurang, karena di dalam instansi masih terdapat sistem komando sehingga terjadi kekakuan antara atasan dengan bawahan.

Selain lingkungan kerja, terdapat hal lain seperti motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang berasal dari dorongan yang dimilikinya secara alami, dorongan itulah yang disebut motivasi (Aprilia, 2019). Menurut Hartini (2021) motivasi kerja merupakan pemberian semangat sebagai penguat bagi karyawan agar mencapai hasil kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Pendapat lain mengemukakan, motivasi kerja merupakan situasi psikologis pada seseorang yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu hal, sehingga terjadi perubahan perilaku untuk mencapai tujuan (Sudaryo, Aribowo, dan Sofiati, 2018).

Penelitian sebelumnya oleh Ekhsan (2019) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian serupa oleh Sutanjar dan Saryono (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Motivasi memiliki dampak yang sangat besar terhadap kinerja karyawan, hal tersebut bisa dilihat dari kinerja karyawan yang meningkat dikarenakan cara instansi terkait ketika memberikan motivasi kepada pegawainya (Hotiana dan Febriansyah, 2018).

Karyawan yang bermotivasi tinggi cenderung akan bekerja dengan terampil, bersungguh-sungguh, dan tekun untuk mencapai hasil kinerja yang sejalan dengan tujuan organisasi (Miskiani dan Bagia, 2020). Timbulnya motivasi berasal dari diri manusia yang didorong dengan adanya suatu tujuan. Tujuan ini biasanya dikatakan sebagai kebutuhan, jadi tidak ada motivasi apabila tidak adanya kebutuhan dalam diri seseorang. Karyawan termotivasi untuk berbuat lebih baik ketika kinerja mereka diakui. Sebaliknya, karyawan tersebut tidak akan menjadi karyawan yang baik jika usahanya tidak diakui (Sanjaya, 2018).

Persoalan motivasi kerja terkadang sulit dalam menetapkan upah yang dianggap penting oleh pekerja, karena apa yang penting bagi satu orang belum tentu penting bagi orang lain (Indriansyah, 2018). Menurunnya tingkat kehadiran menandakan penurunan kinerja pegawai sehingga dapat mempengaruhi hasil kinerja baik berdasarkan kuantitas maupun kualitas dari masing-masing pegawai (Fauzy, Triwibisono, dan Putra, 2020). Berikut adalah data kehadiran karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung selama tahun 2019-2021.

**Tabel 1 4 Data kehadiran PNS Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan  
Bencana Kota Bandung**

Tahun	Kehadiran
2019	86%
2020	85%

*Sumber:* Data Internal Bagian Umum dan Kepegawaian

Berdasarkan tabel kehadiran 1.4 yang didapatkan dari bagian umum dan kepegawaian, terlihat kehadiran karyawan mengalami penurunan dari tahun 2019-2021 sebesar 2%. Kehadiran yang paling rendah terdapat pada tahun 2021 sebesar 84%. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung masih tergolong rendah. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung, penurunan motivasi disebabkan karena kurangnya apresiasi yang dapat memberikan kesejahteraan pegawai contohnya pemberian imbalan bagi pegawai yang berprestasi.

Dilihat dari berbagai faktor yang sesuai dengan fenomena yang akan diteliti dan penelitian sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. Sehingga peneliti mengangkat judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KEBAKARAN DAN PENANGGULANGAN BENCANA KOTA BANDUNG.”

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan secara singkat dari latar belakang diatas, dapat dilihat adanya masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung?
2. Bagaimana motivasi kerja pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana

Kota Bandung?

#### **1.4 Tujuan**

Setelah melihat rumusan masalah diatas, dapat dijelaskan bahwa bahwa penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dari penelitian yang akan dilakukan ini, diharapkan dapat memberikan manfaat:

a. Manfaat Praktis

Diharapkan manfaat praktis dari penelitian ini tercermin dari lingkungan kerja Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung dan motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya

b. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah akan menambah pengetahuan kita di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya di lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

#### **1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Laporan akhir ini terdiri dari lima bab, antara lain :

1. BAB I PENDAHULUAN

Mendeskrripsikan latar belakang masalah, tujuan, manfaat,

keterbatasan masalah, dan sistematika penulisan untuk topik yang dibahas oleh peneliti

2. **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Menjelaskan teori lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, membahas kerangka penelitian sebelumnya dan terus meringkas kerangka penelitian dan hipotesis.

3. **BAB III METODE PENELITIAN**

Memaparkan metode serta pendekatan penelitian yang akan peneliti gunakan untuk menjawab permasalahan penelitian yang akan dilaksanakan.

4. **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menjelaskan hasil serta uraian pembahasan sesuai dengan tujuan penelitian. Selain itu menjelaskan analisis yang telah dilakukan untuk penelitian ini.

5. **BAB V PENUTUP**

Memaparkan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan beberapa saran mengenai evaluasi yang didapatkan ketika di lapangan untuk memperbaiki proses penelitian selanjutnya