



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor inti dalam pengelolaan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang mumpuni dengan kinerja yang baik bisa Mendukung keberhasilan organisasi. Sebaliknya, sumber daya manusia yang tidak kompeten dan berkinerja buruk adalah masalah yang dapat Menempatkan perusahaan pada posisi yang merugi. mencapai sebuah tujuan Organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai administrator sistem. Sehingga Ketika sistem ini berjalan tentunya harus memperhatikan beberapa hal dalam pengelolaannya. Aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja, kinerja, dll. Ini akan memungkinkan pengelolaan Sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting untuk mencapai tujuan organisasi Secara efektif dan efisien.

Menurut Wibowo, (2013) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini harus terima. Ia juga menggambarkan kepuasan kerja sebagai suatu sikap positif atau negatif individu lakukan terhadap pekerjaan mereka. Pandangan serupa juga diungkapkan (Gibson, 2007) yang mengutarakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaannya.. Menurut Sutrisno, (2010) kepuasan kerja pada dasarnya adalah rasa aman (security feeling) dan



mempunyai aspek aspek sosial dan ekonomi (gaji dan jaminan sosial) dan aspek sosial psikologi yaitu kesempatan untuk maju, kesempatan mendapatkan pekerjaan, berkaitan dengan masalah pengawasan, dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya.

Dalam hal kepuasan kerja, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (Lih.: As'ad, 2003) dalam (Fortuna, 2016). Sementara itu, menurut Heidjrachman dan Husnan mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan karyawan, yakni: gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat (Heidjrachman dan Husnan, 2002).

Disisi lain Kompetensi kerja mengacu pada kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sifat-sifat yang dimiliki oleh seorang individu dalam konteks pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki kompetensi yang kuat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, cenderung akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Mereka merasa percaya diri dalam kemampuannya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja karena mereka merasa berhasil dalam pekerjaan mereka. Sebagaimana yang dijelaskan dalam penelitian Dadang P. A. & Idham Chalid, (2020) bahwa



Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Berlian, (2018) bahwasannya kompetensi kerja menunjukkan pengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki keyakinan akan kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan di dalam perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, dengan timbal balik antara karyawan dan perusahaan untuk membuat karyawan puas. Dalam dunia pemerintahan, Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi, produktivitas, dan komitmen pegawai. Karyawan yang puas cenderung lebih setia pada organisasi dan berkinerja lebih baik dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat.

Kepuasan kerja penting untuk meningkatkan semangat kerja Pegawai, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas pegawai dan mempertahankan pegawai, terutama pegawai yang memiliki kompetensi, yang tentunya berperan penting dalam Perusahaan / instansi. Banyak faktor yang dapat menghasilkan kepuasan kerja. seperti halnya kompetensi kerja, pegawai yang memiliki kompetensi yang kuat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, cenderung akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja karena mereka merasa berhasil dalam pekerjaan.

Berdasarkan keterangan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir”**



1.2 Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir?
3. Apakah Kompetensi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan

1. Untuk mengetahui apakah Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir
2. Untuk mengetahui apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir
3. Untuk mengetahui apakah Kompetensi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

1.3.2 Manfaat

Adapun penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Bagi peneliti

hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti tentang Manajemen Sumber daya manusia terutama terkait dengan kinerja, kepuasan kerja dan kompetensi kerja.

b. Bagi akademisi

hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan pengetahuan bagi kemajuan akademis dan dapat dijadikan acuan atau referensi bagi penelitian selanjutnya.

c. Bagi instansi

Bagi Instansi yang bersangkutan sebagai masukan kepada pemerintah terkhusus Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir terkait kinerja pegawai.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mempermudah pemahaman dalam penyusunan penelitian ini penulis membaginya dalam 5 bab dengan kerangka penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang mendukung pembahasan skripsi, Penelitian Terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang Desain Penelitian, lokasi dan waktu penelitian, Populasi dan Sampel, Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel, Pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dipaparkan Gambaran Umum Perusahaan, Hasil Penelitian dan Pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang dapat diberikan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN