

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya pada kehidupan instansi, faktor manusia adalah faktor paling penting, dimana faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya, semua kegiatan atau keputusan yang diambil oleh instansi ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota instansi. Instansi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang memiliki potensi, baik itu pimpinan maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan, yang merupakan penentu tercapainya tujuan instansi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah instansi karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam kegiatan manajemen, yang pada akhirnya sangat menentukan pencapaian tujuan instansi. Ketetapan dalam mengelola sumber daya manusia yang tepat akan menghasilkan keluaran (*output*) yang positif yaitu meningkatnya kinerja dan prestasi pegawai Linawati (2014). Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitasnya dan usahanya pada organisasi. Setiap instansi berupaya untuk mendapatkan pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi yang dapat memberikan prestasi kerja. Kinerja pegawai yang tinggi dapat mencapai target yang telah ditentukan organisasi sebelumnya. Sumber daya yang memadai akan mendukung kemajuan instansi. Nawawi (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya adalah motivasi, motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* Robert Kraitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo (2011). Motivasi berasal dari kata *move* yang artinya "bergerak". Motivasi terbentuk karena adanya kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak untuk mencapai tujuan. Motivasi diberikan kepada pegawai untuk mendorong gairah kerja, agar memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Herzberg (2008) dalam Rahmah dkk (2013) motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi

intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Motivasi ekstrinsik juga berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai, motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan.

Selain motivasi, komitmen juga merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu instansi. Menurut Mowday yang dikutip Sopiah (2008) menyebut bahwa komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Shaputra (2015) menyatakan bahwa dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting agar tercipta kondisi dan iklim kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif. Jika iklim kerja dalam organisasi kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen individu terhadap organisasi menjadi semakin luntur atau bahkan mungkin cenderung menjelek-jelekkkan tempat kerjanya. Komitmen kerja merupakan sikap atau perilaku pegawai yang berkaitan dengan keinginan kuat seorang anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan organisasi secara penuh suka rela, serta komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) kabupaten Jember, merupakan instansi resmi pemerintah yang bertugas dalam bidang kemanusiaan, memberikan bantuan kepada masyarakat yang terdampak bencana. Sebagai landasan legal dari aktifitas yang dilakukan BPBD kabupaten Jember, pemerintah telah merumuskan dan menegaskan berbagai macam aturan perundang-undangan, berikut merupakan aturan perundang- undangan tersebut :

1. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang penanggulangan bencana dibentuklah penanggulangan bencana daerah Kabupaten Jember.
2. Peraturan daerah Kabupaten Jember Nomor 7 Tahun 2012 tanggal 6 November 2012 yang ditindak lanjuti dengan peraturan Bupati Jember Nomor 54 Tahun 2012 tentang tugas pokok dan fungsi organisasi badan penanggulangan bencana daerah.
3. Peraturan Bupati Jember Nomor 6 Tahun 2013 tentang organisasi dan data kerja UPT. Pemadam kebakaran badan penanggulangan bencana daerah Kabupaten Jember.

Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Jember merupakan SKPD yang bertanggung jawab dibawah koordinasi pemerintah daerah kabupaten Jember. BPBD kabupaten Jember lahir sebagai bentuk proaktif pemerintah terhadap perubahan paradigma penanggulangan bencana dan kebijakan yang telah ditetapkan, yaitu meninggalkan pola lama yang berfokus pada tanggap darurat dan simtomatik ke memecahkan persoalan dari sumber masalahnya, serta menjadikan penanggulangan bencana menjadi bagian tak terpisah dari program pembangunan pemerintahan, apalagi mengingat sebagian besar wilayah kabupaten Jember merupakan wilayah rawan bencana. Kabupaten Jember memiliki wilayah seluas 3.293,34 km² yang terdiri dari 226 desa, 22 kelurahan dan 31 kecamatan. Wilayah kabupaten Jember berdampingan dengan gunung berapi aktif, daerah pegunungan, banyak terdapat sungai, dan sebagian berada di pesisir pantai yang berbatasan dengan samudera Hindia.

Fenomena dan permasalahan yang terjadi pada objek penelitian yaitu terdapat ketidak sesuaian pencapaian target penyelesaian pekerjaan dengan realisasi pekerjaan pada pegawai internal kantor BPBD Kabupaten Jember dimana penyelesaian pekerjaan masih melebihi target yang telah ditentukan yang seharusnya menjadi sebuah tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Berikut data daftar target penyelesaian pekerjaan pegawai internal BPBD Kabupaten Jember :

Tabel 1.1

Daftar Target Penyelesaian pekerjaan di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jember

NO	URAIAN PEKERJAAN	TARGET	REALISASI
1.	Penyelesaian SPJ	3 hari	5 hari
2.	Laporan Kegiatan	3 hari	5 hari
3.	Penyelesaian Administrasi	2 hari	5 hari
4.	Penyusunan Draf Peraturan Gubernur	2 bulan	3 bulan
5.	Penyusunan Laporan Kinerja Instansi	1 bulan	2 bulan

Sumber data : Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Jember

Fenomena dan permasalahan pada penelitian ini juga terdapat perbedaan antara kinerja pegawai internal dengan pegawai eksternal dimana kinerja pegawai lapangan lebih tanggap dari pada pegawai internal. Dapat dilihat pada tabel 1.2 yaitu pada daftar target pencapaian pekerjaan lapangan.

Tabel 1.2
Pengukuran realisasi kinerja lapangan

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	TARGET	CAPAIAN
1.	Meningkatkan kesiagaan bencana	Presentase desa tangguh bencana	100%	98%
2.	Peningkatan responsif tanggap darurat bencana	Presentase penanganan bencana sesuai waktu tanggap	100%	95%
3.	Pemulihan daerah terdampak	Presentase pemulihan daerah pasca bencana	100%	99%

Sumber : Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Jember

Dapat dilihat pada tabel 1.1 realisasi penyelesaian pekerjaan di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Jember masih melebihi batas target yang ditentukan. Sedangkan pada realisasi pekerjaan lapangan yang dapat dilihat pada tabel 1.2 capaian kerja yang dikelompokkan dalam tiga sasaran strategis yaitu meningkatkan kesiagaan bencana didapatkan hasil realisasi 98% hal tersebut dapat dikatakan baik karena hampir mencapai angka 100%. Selanjutnya peningkatan responsif tanggap darurat bencana juga dapat dikatakan baik karena hasil realisasinya adalah 95%. Dan pemulihan daerah terdampak juga mendapat predikat baik dengan hasil realisasi 99%. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai BPBD kabupaten Jember pada pencapaian realisasi pekerjaan lapangan pada sasaran-sasaran tiap indikator dapat dikategorikan baik namun pada pencapaian target penyelesaian pekerjaan laporan belum terealisasi dengan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengukur pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen untuk meningkatkan kinerja pegawai pada BPBD kabupaten Jember. Peneliti menulis tentang ‘‘ Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Jember ‘‘.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Jember ?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Jember ?

3. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Jember ?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komitmen secara simultan terhadap kinerja pegawai ?

1.2 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah tersebut , penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Jember ?
2. Mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Jember ?
3. Mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Jember ?
4. Mengetahui dan menganalisis Apakah terdapat pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komitmen secara simultan terhadap kinerja pegawai ?.

1.3 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi instansi, bagi peneliti, bagi akademis :

1. Bagi instansi
Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi positif khususnya untuk pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Jember.
2. Bagi peneliti
Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan peneliti mengenai bagaimana pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen terhadap kinerja pegawai khususnya pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Jember.
3. Bagi Akademis
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bahan bacaan yang berbeda sebelumnya, serta mampu meningkatkan pengetahuan bagi pembaca khususnya mahasiswa prodi manajemen Universitas Muhammadiyah Jember fakultas ekonomi dan bisnis.