

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang mempunyai kinerja tinggi, sangat banyak peran untuk mengerjakan instansi dan mencapai tujuan. Oleh karena itu instansi perlu memperhatikan segala aspek pada diri pegawai agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul (Bruce, 2013).

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting pada suatu instansi. Sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sama dengan peranannya di sebuah instansi dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu kinerja pegawai dianggap penentu keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Di setiap instansi, manusia merupakan salah satu aspek penting guna menjalankan sistem. Hal tersebut harus didukung dengan kinerja yang baik karena dengan kinerja yang baik, organisasi akan mencapai tujuan.

Aspek kepuasan pegawai juga harus diperdulikan oleh seorang manajer, karena terdapat tanggung jawab moral dapat memberikan lingkungan yang memuaskan pegawai dan percaya bahwa perilaku pegawai yang puas akan membuat kinerja yang baik. Seorang manajer merasakan kontribusi mereka berhasil jika keadilan dalam penghargaan memberikan tingkat kepuasan kerja dan kinerja. Situasi dipekerjaan

yang ramah akan mempengaruhi perasaan dalam kehidupan kerja dan menghasilkan kepuasan pegawai. Sehingga tugas manajer membuat kepuasan pegawai guna memberikan kontribusi yang maksimal pada sebuah instansi (Ramayah 2001 dan Jensen 2001).

Motivasi menjadi factor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasibuan (2015), motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi menjadi pendorong seseorang melakukan suatu kegiatan agar mendapatkan hasil yang baik. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan kondisi penggerak pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja ituah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal (Mulyadi dan Marliana, 2015). Hasil penelitian Sukmawati (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Akbar dan Sitohang (2015); Mulyadi (2010); Setawaan (2013). Akan tetapi, hasil penelitian dari Dhermawan dkk (2012) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang pegawai untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Rivai (2016), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk

berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun diawasi/ tidak diawasi oleh atasan dan pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja tinggi akan mempunyai kinerja yang baik jika dibanding dengan pegawai lain yang tidak produktif karena waktu bekerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melakukan tugas. Tanpa adanya disiplin, kegiatan yang dilakukan tidak akan memuaskan dan tidak sesuai harapan. Hasil penelitian Sukmawati (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Akbar dan Sitohang (2015); Suparno dan Sudarwati (2014). Akan tetapi penelitian yang dilakukan Setiawan (2013); dan Mangiri (2015) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Placement yang tepat pada pelatihannya juga merupakan salah satu factor penentu dalam peningkatan kinerja pegawai. Pelatihan yaitu ciri dasar seseorang yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak disegala situasi yang dihadapi dan bertahan cukup lama pada dirinya. Organisasi atau instansi akan terus berlanjut menaikkan potensi pegawai yang ada pelatihan. Karakteristik pelatihan pegawai yang dimaksud yaitu adanya kapabilitas, pengetahuan, serta sikap inovatif dan inisiatif dalam berbagai aspek pekerjaan. Pelatihan yang dilakukan pegawai harus selalu

dimaksimalkan untuk tercapainya tujuan instansi. Apabila proses pelatihan tidak mendapat dukungan dari berbagai pihak, pelatihan tidak akan beroperasi dengan baik. Dengan demikian sebarang tingkat pelatihan yang dilakukan di instansi, harus mempunyai dukungan (Mangkuprawira, et al, 2014). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati (2017) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Suparno dan Sudarwati (2014). Akan tetapi penelitian yang dilakukan Septiyani dan Sanny (2013); Dharmawan dkk (2012); Pomalingo dkk (2015) menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini mengambil obyek pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Dinas Pemadam Kebakaran atau BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) adalah unsure tindakan pemerintah yang diberi tugas untuk melaksanakan penanganan masalah kebakaran dan bencana yang termasuk dalam tugas gawat darurat atau *Rescue* (penyelamatan) seperti ambulans dan Badan SAR Nasional. Para pemadam kebaruan dilengkapi dengan pakaian anti panas atau anti api dan juga helm serta boot/sepatu khusus dalam melaksanakan tugas, dan biasanya pakaiannya dilengkapi dengan *scotlight* reflector berwarna putih mengkilat agar dapat terlihat pada saat pelaksanaan tugas. Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang sebagian besar memiliki pegawai non ASN. Pegawai non ASN adalah pegawai yang direkrut oleh instansi pemerintah tapi tidak lewat jalur penerimaan CPNS. Sebagai pegawai honorer atau kontrak, pegawai non ASN bisa diangkat menjadi ASN tapi harus

mengikuti seleksi penerimaan cpns terlebih dahulu. Jika honorer yang gajinya dibiayai APBN/APBD langsung, tidak diwajibkan ikut seleksi penerimaan cpns, tapi lama menunggu pengumuman diangkatnya PNS mengikuti birokrasi yang ada.

Keberadaan Dinas Kebakaran Kota Semarang sebagai salah satu dinas yang ada di jajaran Pemerintah Kota Semarang bertugas memberikan pelayanan kebakaran antara lain pelayanan pelatihan dan bimbingan penyuluhan penanggulangan kebakaran, pelayanan pemeriksaan gambar dan kelayakan peralatan pemadam kebakran yang telah dipasang, pelayanan pemadam kebakaran. Keterlibatan Dinas Pemadam Kebaakaran disuatu kota sangat dibutuhkan , apalagi Semarang merupakan salah satu ibukota provinsi di Indonesia, tentu harus memperhatikan dan menciptakan stabilitas keamanan, ketertiban dan perlindungan dari bencana kebakaran. Peristiwa kebakaran merupakan salah satu bencana yang mengancam kehidupan dang penghidupan masyarakat disebabkan baik factor alam maupun manusia. Kebakaran bisa mengakibatkan terjadinya sekitar rusak, hilangnya kekayaan dan pengaruh dalam diri bahkan korban jiwa.

Kota Semarang merupakan ibukota Provinsi Jawa Tengah yang selalu mendapatkan masalah berupa tingginya tingkat pertumbuhan penduduk. Buku Induk Kode dan data wilayah tahun 2013 Kementrian Dalam Negri, Kota Semarang adalah salah satu kota yang besar di Indonesia dengan jumlah penduduk sebesar 1.488.035 jiwa dan luas wilayah sebesar 373.59 km². Tingginya aktivitas yang ada di Kota

Semarang juga tidak diseimbangkan dengan kesadaran akan pentingnya keselamatan dan kenyamanan dari bencana kebakaran.

Kota Semarang rentan terhadap bencana kebakaran, berdasarkan laporan bulanan Dinas pemadam Kebakaran Kota Semarang jumlah kejadian kebakaran tahun 2016 yaitu 162, tahun 2017 sebesar 245 kejadian kebakaran. Data tersebut menunjukkan peningkatan yang cukup besar selama dua tahun. Salah satu tindakan pencegahan kebakaran yaitu pengaturan lokasi pos pemadam kebakaran yang ada di Semarang. Cepat dan tepat waktu tanggap pasukan pemadam merupakan hal penting didalam penanganan yaitu sebagai upaya yang dapat dilakukan untuk meminimalkan dampak yang terjadi. Pos pemadam saat ini terbatas jumlahnya dan tidak terdistribusi merata di Semarang sehingga tidak dengan mudah menjangkau dengan cepat. Dari data Dinas Pemadam sekarang ini ada 8 pos pemadam yang tersebar dititiktitik tertentu. Terdapat pos induk madukoro, pos tugu, pos terboyo, pos banyumanik, pos pedurungan, pos gunung pati, pos mijen, pos barito. Mengenai itu dirasa kurang karena belum mampu mengatasi kebakaran dengan sergap. Kurangnya pos pemadam menjadikan *response time*(waktu tanggap) mobil pemadam datang ke lokasi kebakaran menjadi tidk cepat. Akhirnya sering terjadi keterlambatan penanganan. Dibawah terdapat data kejadian kebakaran pada tahun 2015-2017 di Kota Semarang.

No	Tahun	Response Time	Jumlah Kebakaran
1	2015	344	399
2	2016	144	162
3	2017	226	245
	JUMLAH	714	806

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang

Tabel 1.1

Data kejadian kebakaran di Kota Semarang

Kenaikan jumlah kebakaran pada tahun 2015-2016 yaitu 28% sedangkan pada tahun 2016- 2017 yaitu 48%.Kenaikan tersebut sangat signifikan sehingga perlu penanganan khusus pada kejadian kebakaran. Terjadinya kebakaran paling banyak berada di rumah warga yang mana pemicunya beraneka yaitu karena kebocoran gas elpiji, konsleting listrik dan *human eror*.

Berdasarkan penjelasan diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan yaitu:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan pegawai non ASN di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai non ASN di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan pegawai non ASN di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai non ASN di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non ASN di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang?
6. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai non ASN di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan pegawai terhadap kinerja pegawai non ASN di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis motivasi kerja terhadap kepuasan pegawai non ASN di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang
2. Mendeskripsikan dan menganalisis disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai non ASN di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pelatihan terhadap kepuasan pegawai non ASN di Dinas pemadam Kebakarn Kota Semarang
4. Mendeskripsikan dan menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai non ASN di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang
5. Mendeskripsikan dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non ASN di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang
6. Mendeskripsikan dan menganalisis pelatihan terhadap kinerja pegawai non ASN di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang
7. Mendeskripsikan dan menganalisis kepuasan pegawai terhadap kinerja pegawai non ASN di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia, terutama tentang masalah motivasi

kerja, disiplin kerja, pelatihan, dan kepuasan pegawai terhadap kinerja pegawai non ASN di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada kantor untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai non ASN di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang melalui motivasi, disiplin kerja, pelatihan dan kepuasan pegawai.