

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tingkat kinerja instansi Pemerintah ini perlu di evaluasi dan dilaporkan, karena sebagai gambaran dari tingkat keberhasilan instansi dalam mengelola sumber dayanya dalam mencapai hasil sesuai dengan rencana strategik. Keberhasilan meningkatkan kinerja instansi atau organisasi sangat dipengaruhi banyak faktor. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah faktor sumber daya manusia. Demikian besar pengaruhnya, karena berdaya dan bermanfaatnya unsur-unsur lain dalam manajemen organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia. Sumber daya ini menurut pakar memberikan kontribusi yang cukup nyata dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistiyorini dalam Ondi Saondi, 2010).

Rivai (2006) mengemukakan kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi perlu diukur atau dinilai, agar dapat diketahui apakah kinerja pegawai itu baik atau buruk. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya (Masrukhin dan Waridin, 2006). Disebutkan pula, bahwa sumber daya manusia

ini tidak hanya sebagai alat manajemen, tetapi juga sebagai pembaharu manajemen, inisiator, mediator, dan sebagai pemikir (*think thank*) dalam pengembangan organisasi.

Aparatur negara yang merupakan unsur sumber daya manusia instansi pemerintah mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Untuk membentuk sosok aparatur pemerintah yang baik dalam rangka meningkatkan kinerja, maka salah satu upaya adalah melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat). Diklat adalah satu keharusan dari suatu organisasi birokrasi dan merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia sekaligus salah satu solusi memecahkan masalah yang terjadi dalam suatu organisasi.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Penilaian individu terhadap posisi sekarang dan dan merasakan tidak puas dapat memicu seseorang mencari pekerjaan lain. Alasan untuk mencari pekerjaan alternatif diantaranya adalah kepuasan atas gaji/tunjangan yang diterima. Individu merasakan adanya rasa keadilan terhadap gaji/tunjangan yang diterima berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan pekerjaannya ketika persepsi terhadap pekerjaan dan apa yang peroleh disesuaikan dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan

karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dipekerjaannya, maka kedisiplinan karyawan rendah.

Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Tujuan instansi tanpa komitmen adalah sia-sia, maka pegawai yang diberdayakan memberikan komitmen ini secara mental, emosional dan fisik. Hal ini karena mereka mengambil bagian dalam proses pengambilan keputusan dan juga memegang tanggung jawab atas tindakan mereka.

Faktor motivasi kerja sangat menunjang sebuah kinerja. Dessler (1997) menyatakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi kerja seseorang adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Memberikan seseorang kenaikan gaji atau kondisi kerja yang lebih baik tidaklah dapat memotivasi Kerja seseorang karena kebutuhan tingkat rendah memang dapat dipenuhi dalam waktu singkat. Apabila kebutuhan tersebut terpenuhi maka Motivasi Kerja selanjutnya adalah dengan menawarkan uang yang lebih banyak atau kondisi yang lebih baik.

Kompetensi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi menurut gambaran Spencer dan Spencer (1993) merupakan karakteristik dasar seorang pekerja yang menggunakan bagian kepribadiannya yang paling dalam, dan dapat mempengaruhi perilakunya ketika ia menghadapi pekerjaan yang akhirnya mempengaruhi kemampuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Fenomena atau permasalahan yang terjadi pada obyek penelitian yaitu Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Tengah Provinsi Jawa Tengah target penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan realisasi kerja pegawai seperti ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Daftar Target Penyelesaian Pekerjaan Di Lingkungan
Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Tengah
Provinsi Jawa Tengah Tahun 2015

No.	Uraian Pekerjaan	Target	Realisasi
1.	Penyelesaian SPJ	3 hari	6 hari
2.	Laporan Kegiatan	3 hari	6 hari
3.	Penyelesaian Administrasi Kepegawaian	2 hari	6 hari
4.	Penyusunan Draft Peraturan Gubernur	2 bulan	4 bulan
5.	Penyusunan Laporan Kinerja Instansi	1 bulan	2 bulan

Sumber : Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jateng, 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa prosentase hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Tengah selama tahun 2015 selalu mengalami penurunan. Selain fenomena instansi diatas terdapat fenomena hasil penelitian yang berbeda-beda (*research gap*) dari beberapa temuan terdahulu.

Hasil penelitian yang dilakukan Nitasari (2012); Nugroho dan Kunartinah (2012); Restuningdiah (2009) menemukan ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Sedangkan temuan Dhermawan dkk. (2012) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan Perdana (2010); Suwardi dan Joko Utomo (2011) menemukan ada pengaruh signifikan dan positif antara motivasi terhadap kinerja, sedangkan temuan lainnya menemukan tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja ditemukan oleh Dhermawan dkk. (2012); Syilbi dan Ciptomulyono (2012).

Dari fenomena yang terjadi di obyek penelitian dan adanya research gap diatas memberikan motivasi untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Tengah”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang mana terdapat permasalahan mengenai kinerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Tengah dimana terjadi penurunan kinerja pegawai. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Tengah, sedangkan pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Tengah?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Tengah?

3. Apakah ada pengaruh kompetensi karyawan terhadap kepuasan kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Tengah?
4. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Tengah?
5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Tengah?
6. Apakah ada pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Tengah?
7. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Tengah?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja.
4. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap terhadap kinerja pegawai.
5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap kinerja pegawai.
6. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap terhadap kinerja pegawai.
7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun pragmatis kepada beberapa pihak, anatar lain:

1. Bagi pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Tengah.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi empiris tentang pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Tengah dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi pengetahuan dan penelitian

Bagi ilmu pengetahuan khususnya kepada perilaku organisasi, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan keilmuan berupa temuan empiris mengenai persepsi tentang pengaruh pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Tengah dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Bagi peneliti lain yang berminat untuk mengkaji ulang dan mengembangkan tinjauan terhadap fenomena ini diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan yang bermanfaat.

3. Bagi penulis

Penelitian diharapkan dapat menjadi wahana bagi penulis dalam mengimplementasikan pengetahuan konseptual dan teoretikal yang penulis miliki, khususnya dalam bidang perilaku organisasi ke dalam kondisi yang nyata.