

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Memiliki letak wilayah di khatulistiwa dengan luas wilayah yang sangat luas Indonesia memiliki banyak keunggulan, dimana Indonesia berada di khatulistiwa dengan posisi menyilang 2 buah samudra dan 2 benua. Dari keunggulan letak wilayah yang dimiliki Indonesia ini tentunya juga memiliki berbagai kekurangan yaitu merupakan wilayah yang tingkat terjadinya bencana cukup tinggi atau bisa disebut wilayah yang rawan bencana. Dalam Indonesia ini terdapat berbagai macam bencana yang dapat dikelompokkan menjadi 3 jenis yaitu bencana alam, non alam, dan bencana sosial. Dengan kondisi dimana terletak pada wilayah yang rawan terjadi bencana, perlunya pencegahan atau penanggulangan yang harus dilakukan pemerintah dalam mengantisipasi bencana yang dapat datang sewaktu-waktu. Tetapi kurangnya kepedulian pemerintah Indonesia dalam menyikapi kejadian atau terhadap pra terjadinya bencana.

Banyak kerugian yang dirasakan pemerintah khususnya dalam penanganan bencana yang terjadi pada Indonesia ini, entah kerugian dalam hal korban bencananya ataupun materi yang sama-sama memiliki angka yang terbilang besar. Dari hal ini dapat diketahui bahwa pemerintah masih kurang menyikapi terhadap persiapan atau antisipasi dalam mencegah datangnya bencana tersebut. Pemerintah dalam mengatasi berbagai masalah khususnya dalam konteks bencana membentuk Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). Dimana BPBD ini akan menjadi kepanjangan tangan pemerintah dalam hal penanganan bencana dalam lingkup daerah. Dalam situasi yang dapat dilihat sekarang peranan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) sangatlah penting bagi masyarakat, mulai dari pertolongan pertama dalam menghadapi bencana, tim sigap pertama dalam melakukan tindakan tindakan pasca bencana, meminimalisir dampak setelah terjadi bencana, dan lain sebagainya. Dari sini dapat dilihat bahwa setiap proses yang diambil dalam mengatasi solusi-solusi saat atau sebelum terjadinya bencana memerlukan kesigapan para petugas Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD), maka dari itu (SDM) juga harus mencukupi untuk mengatasi dan memberikan saran dan tindakan yang tepat.

Badan penanggulangan daerah (BPBD) memiliki beberapa peranan penting untuk turut ikut serta dalam menangani berbagai masalah lingkungan dalam kemasyarakatan, dilihat dari etos kerja, kompetensi dan motivasi kerja para pegawai maupun anggota Badan penanggulangan daerah (BPBD) masih memiliki celah-celah yang dapat menimbulkan turunnya tingkat kepercayaan masyarakat. Mulai dari kurang tepat waktunya dalam menangani bencana-bencana yang sedang terjadi di lingkungan, kurangnya usaha yang dilakukan, dan tidak adanya nasihat atau penyemangat bagi para anggota Badan penanggulangan daerah (BPBD) untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam melayani masyarakat.

Dalam melakukan atau menjalankan sistem yang ada pada perusahaan sangat membutuhkan peranan dari bagaimana tingkat kecerdasan atau keterampilan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya yang dimiliki pada perusahaan atau instansi tersebut. Dengan adanya sumberdaya manusia yang selalu memperhatikan bagaimana keharusan aspek-aspek yang harus dilakukan pada sebuah perusahaan maka akan sangat besar mempengaruhi tingkat kelancaran atau keberhasilan sistem tersebut atau dapat dikatakan sistem berjalan dengan lancar. Seperti halnya pendapat yang telah dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) dimana ia menyatakan gambaran dari kinerja adalah sebuah hasil akhir dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan oleh sumber daya manusia dimana dalam melakukan tugas tersebut ia melakukannya dengan sungguh-sungguh dan penuh dengan tanggung jawab.

Banyak perusahaan yang dituntut dalam perekrutan atau pengelolaan sumber daya manusianya harus memiliki kualitas yang tinggi, sehingga banyak usaha yang harus dilakukan perusahaan dalam menciptakan atau mengadakan sumber daya dengan kualitas tinggi tersebut. Hal tersebut harus dilakukan dengan semaksimal mungkin karena bagi sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia dengan kualitas yang baik dan tinggi merupakan modal utama dalam keberhasilan tujuan perusahaan. Dengan bermodalkan sumberdaya manusia yang baik dan terampil menjadikannya tujuan tercapai dengan mudah dengan waktu yang lebih singkat dari target yang telah diinginkan.

Kinerja adalah usaha atau kemampuan setiap pegawai atau karyawan dan dapat menghasilkan hasil akhir berupa jasa maupun barang. Salah satu ahli yaitu Moehariono (2012) memaparkan pendapatnya mengenai kinerja itu merupakan kegiatan yang dilakukan oleh orang atau kelompok dalam meraih target atau tujuan secara individu maupun tujuan perusahaan yang dilakukan dengan kerja yang maksimal atau tanggung jawab tinggi dengan melakukan perancangan atau susunan strategi agar suatu tujuan, visi, ataupun target dapat tercapai sesuai atau melebihi keinginan yang telah direncanakan. Kinerja juga memiliki beberapa syarat-syarat atau standar yang digunakan untuk mengukur atau mencapai suatu tujuan. Dengan adanya kinerja, karyawan maupun pegawai dapat bertanggung jawab atas segala tindakan yang telah ia kerjakan. Ada berbagai faktor yang mempengaruhi suatu kinerja karyawan maupun pegawai di instansi, perusahaan, maupun organisasi dan faktor-faktor tersebut sangatlah berpengaruh terhadap berjalannya kinerja di instansi, perusahaan, maupun organisasi. Faktor-faktor tersebut ialah Kompetensi, Etos Kerja, dan Motivasi kerja.

Kompetensi merupakan suatu keterampilan atau keahlian, pengalaman yang terdapat pada setiap individu pegawai yang membuat pegawai mempunyai nilai tersendiri maupun cara tersendiri dalam menyelesaikan suatu tugas maupun masalah yang sedang dihadapi. Menurut (Sutrisno, 2016). Penjabaran lain terkait kompetensi adalah gambaran dari seseorang terkait bagaimana ia mendapatkan atau memberikan hasil dari kinerja yang telah dilakukannya dengan penuh kerja keras dan tanggung jawab. Pencapaian atau hasil dari kinerja itulah yang dinilai sebagai kompetensi pada seorang karyawan, baik tidaknya tingkat kompetensi dipengaruhi dari tingkat bagaimana keseriusan ia dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya dalam pekerjaan tersebut. Kompetensi juga dapat dilandasi dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap individu pegawai guna meningkatkan kinerja yang ditargetkan kepadanya, pengetahuan dan karakteristik itu dapat timbul dengan sendirinya karena seorang pegawai dapat langsung spontan memecahkan masalah dengan daya fikir maupun pemikiran yang ia keluarkan dan menerapkannya. Dengan adanya kompetensi diri pada pegawai dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya, disisi lain banyak sekali pegawai yang kurang mampu atau dapat meningkatkan sisi kompetensi dirinya

dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang telah diberikan, jika pegawai tidak berkompeten dalam bidangnya pegawai tersebut tidak bisa menuntaskan pekerjaannya dengan baik, hal tersebut bisa saja terjadi kurangnya usaha, pola pikir dan kebiasaan dalam bekerja. Maka bagi instansi juga perlu memilah atau menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi masing-masing, agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar.

Etos kerja atau lebih kita kenal kesungguhan. Salah satu ahli yaitu Darodjat (2015) memiliki pendapat terkait etos kerja merupakan keadaan perasaan yang dimiliki seorang pekerja atau karyawan dimana perasaan tersebut baik berupa sebuah motivasi yang ada pada dirinya sendiri, semangat tinggi, atau dorongan yang timbul dalam dirinya dalam melakukan sebuah tugas, pekerjaan, ataupun tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maksimalnya hasil kerja atau sebuah kinerja sangat dipengaruhi oleh bagaimana tingkat atau keadaan karyawan dalam menumbuhkan atau menciptakan etos kerja yang bagus yang tertanam pada dirinya. Dengan etos kerja yang baik, akan mempengaruhi hasil kerja yang baik pula. Jika suatu pegawai dalam instansi memiliki Etos kerja yang baik maka pegawai tersebut dapat meningkatkan kepercayaan dalam dirinya dan juga dapat meningkatkan kinerja pada suatu instansi, jika seluruh pegawai memiliki etos kerja yang baik maka setiap pekerjaan yang ia hadapi dapat terlewati dengan sangat mudah. Dengan hal tersebut juga pegawai bisa mendapatkan pengalaman dalam menghadapi suatu target pekerjaan, secara tidak langsung etos kerja juga dapat meningkatkan kualitas kerja pegawainya.

Motivasi kerja juga sangat mempengaruhi Kinerja bukan hanya kompetensi dan etos kerja. Motivasi sebagai penguat mental maupun fisik dari para pegawai agar terbebas dari stress dalam melaksanakan pekerjaan, tekanan batin, tekanan dari dalam kinerja, tekanan atau beban yang terdapat pada masalah kekeluargaan dan faktor lainnya, Robbins (2017) memaparkan terkait motivasi, dimana motivasi merupakan gambaran dari perasaan seseorang yang kemudian mendorong atau menjadi kekuatan bagi dirinya sendiri dalam menjalankan segala kegiatan ataupun pekerjaan. Dengan adanya motivasi akan menimbulkan perasaan atau ketersediaan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan semangat agar tujuan yang telah ditargetkan dapat diraih dengan mudah.

Dengan memberikan motivasi kepada pegawai, maka perusahaan maupun instansi bisa dikatakan peduli atau memperhatikan karyawannya. Motivasi bisa diberikan melalui komunikasi antara pemimpin kepada anggota maupun komunikasi kepada atau sesama rekan kerja, dengan melakukan atau memberikan motivasi-motivasi kepada karyawan maupun pegawai mampu mengurangi beban yang sedang dihadapi. Badan penanggulangan bencana daerah memiliki pegawai yang beranekar ragam, mulai dari tanggung jawab, tekanan yang dihadapi, dan kepekaan diri yang berbeda satu sama lain yang membuat setiap individu berbeda cara dalam menangani suatu masalah. Dilihat dari informasi yang didapat permasalahan yang diangkat dalam penelitian adalah kurangnya kepekaan dan serah kepertanggung jawaban yang dapat menurunkan tingkat efektifitas dan efisiensi dari pekerjaan yang diserahkan dari pihak atasan kepada pegawai.

Permasalahan tersebut dapat mengakibatkan semakin menurunnya kinerja pegawai yang akhirnya berdampak pada tidak kepercayaan pada tujuan instansi. Penunjang masalah disini disebabkan banyaknya keluhan pelayanan di lokasi atau TKP, sehingga terjadi kurang optimal kinerja pegawai disebabkan karena kompetensi yang kurang, etos kerja yang belum mencukupi, dan motivasi kerja yang diberikan kurang. Hal tersebut menunjukkan bahwa permasalahan yang dialami oleh pegawai pada BPBD menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi yaitu faktor kinerja, dimana kinerja merupakan usaha atau kemampuan setiap pegawai atau karyawan dan dapat menghasilkan hasil akhir berupa jasa maupun barang. Menurut Moehariono (2012).

Berdasarkan pemaparan diatas serta informasi yang didapat ada tiga faktor yang akan menjadi rencana penelitian yaitu Kompetensi, Etos Kerja, dan Motivasi kerja. Dugaan sementara faktor tersebut mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo. Sehingga peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“PENGARUH KOMPETENSI, ETOS KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH PONOROGO”**

B. Perumusan Masalah

Dalam sebuah penelitian tentunya terdapat perumusan masalah yang dibuat dalam menggali bagaimana kebenaran yang sesungguhnya, dimana pada penelitian ini memiliki perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo ?
2. Apakah Etos Kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo ?
3. Apakah Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo ?
4. Apakah Kompetensi, Etos Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo ?

C. Tujuan Penelitian

Dalam sebuah penelitian tentunya terdapat tujuan yang dibuat dalam mengetahui bagaimana kebenaran yang sesungguhnya, dimana pada penelitian ini memiliki tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo
2. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Daerah Ponorogo
4. Untuk mengetahui Kompetensi, Etos Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dibuat dengan harapan mampu memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai wawasan tambahan bagi peneliti terkait semua topic yang telah diangkat dan dirangkum peneliti.

2. Bagi Instansi

Memberikan masukan kepada instansi agar lebih memperhatikan kinerja pegawai BPBD, dengan hal ini memperhatikan pengaruh dari Kompetensi, Etos Kerja dan Motivasi kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dipergunakan sebagai bahan acuan atau referensi peneliti dikedepannya yang mungkin sama-sama mengambil topic permasalahan dengan penelitian yang dilakukan ini.

