

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era digital seperti sekarang ini pengetahuan dan kecakapan terhadap teknologi informasi sangat dipengaruhi, sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) diuntut untuk terus aktif mengembangkan diri sehingga mampu bersaing dalam menghadapi tantangan-tantangan di masa yang akan datang yang dinamis, cepat, dan membutuhkan keahlian. Hasibuan (2016), menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Farida (2017), Karyawan dapat mempelajari, mengingat, dan memperhatikan perusahaan tersebut, kemudian karyawan juga mengharapkan adanya suatu dukungan dari perusahaan dalam tempatnya bekerja.

Luthans dalam Kristine (2017), mengatakan bahwa motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Motivasi kerja adalah proses psikologis pegawai dalam menanggapi kondisi kerja dimana dia bekerja dalam mencapai tujuan. Sofyandi dalam Ali dan Zulkarnaen (2017), motivasi merupakan sesuatu kekuatan dorongan atau kemampuan gerak yang melekat pada setiap individu, hal mana ini menyebabkan munculnya perilaku manusia.

Ika Fauzi dkk (2018), rendahnya motivasi kerja pegawai akan memberikan dampak terhadap rendahnya prestasi kerja pada suatu perusahaan sehingga tugas dan fungsi yang diemban oleh pegawai yang bersangkutan tidak dapat dijalankan dengan baik. Dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat wilayah madiun pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran harus mempunyai motivasi yang tinggi terutama dalam melakukan kegiatannya seiring dengan pemberian informasi dan peningkatan kualitas pelayanan. Apabila hal ini dilakukan, maka perusahaan akan semakin lebih baik dan pekerjaan menjadi lebih cepat selesai. Dalam penelitian Ika Fauzi dkk (2018), fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Kristine (2017), Kepuasan kerja adalah sikap yang menyenangkan sebagai evaluasi pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Dimensi Kepuasan kerja dalam penelitian ini berdasarkan sejumlah indikator. Sutrisno (2019), kepuasan kerja ialah suatu sikap karyawan terhadap suatu pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, dengan imbalan yang diterima dalam bekerja, serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis suatu karyawan. Kepuasan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektifitas perusahaan dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam bekerja. Diputra et al (2014), menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Wirawan (2013), mengatakan komitmen organisasi adalah perasaan keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia

bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Menurut wirawan keterikatan tersebut mempunyai tiga bentuk mematuhi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan internalisasi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap individu yang merefleksikan loyalitas pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaan organisasi, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Kristine (2017), menyatakan komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasibuan (2013), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tohardi dalam Sutrisno (2014), Mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak. Harahap *et al* (2019), menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Pradita (2017), menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap motivasi kerja.

Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi, perusahaan ataupun instansi yang diharapkan mampu bekerja agar suatu organisasi dapat mencapai apa yang menjadi tujuannya, oleh karena itu sumber daya manusia harus mempunyai kecakapan, mengembangkan diri, dan berdedikasi terhadap organisasinya.

Pemadam kebakaran merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan dan perlindungan terhadap masyarakat, berupa bantuan dalam aksi untuk menanggulangi dan mencegah kebakaran (Perda No 13 Tahun 2007). Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Madiun berada di area pusat pemerintahan kabupaten madiun yang beralamatkan di Jalan MT Haryono Caruban. Polisi Pamong Praja Kabupaten Madiun ada tiga bidang yaitu, yang pertama Bidang Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat, yang kedua Bidang Penegak Produk Hukum Daerah, dan yang ketiga Bidang Kesiapsiagaan dan Pengendalian Bahaya Kebakaran.

Bidang Pemadam Kebakaran mempunyai tugas pokok sebagai pemadam kebakaran dan penyelamatan, seperti penyelamatan kucing masuk kedalam sumur, evakuasi sarang tawon vespa affinis, evakuasi pohon tumbang kejalan raya yang mengakibatkan tergangunya pengguna jalan, ular masuk kedalam rumah dan lain sebagainya.

Pemadam Kebakaran Kabupaten Madiun untuk mencakup seluruh Kabupaten Madiun mempunyai 2 pos yaitu yang Pos 1 yang berada di kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten yang

berada di Jalan MT Haryono Caruban untuk mencakup wilayah timur, kemudian Pos 2 untuk mencakup wilayah selatan yang berada didalam Pendopo Lama Kabupaten Madiun jalan Alun-Alun utara Kota Madiun. Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Madiun dalam pelayanan kepada masyarakat tanpa dipungut biaya apa pun alias gratis, karena sudah menjadi tanggung jawab dari pemadam kebakaran. Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Madiun mempunyai Pegawai Negeri Sipil sejumlah 15 orang dan Pegawai PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) sejumlah 36 orang.

Jam kerja Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Madiun dibagi menjadi dua yaitu Staff sebagai pengurus pengadministrasian dari hari senin sampai dengan jumat pukul 07.00 – 03.00, kemudian yang berada di lapangan Pos 1 dan Pos 2 berjaga selama 24 jam. Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Madiun yang jaga di Pos dibagi menjadi 3 Regu yang saling bergantian jam kerjanya. Setiap regu mendapatkan jadwal piket 1 X 24 jam dan terus bergantian dengan yang lainnya.

Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Madiun selalu berusaha memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat Kabupaten Madiun agar setiap laporan permohonan pemadaman kebakaran dan penyelamatan dapat tertangani dengan cepat. Oleh karena itu, Kepala Bidang Pemadam Kebakaran dan Bapak KASI selalu memberikan motivasi kepada petugas yang bertugas di lapangan dalam melakukan tugas pelayanan kepada masyarakat untuk pemadaman kebakaran maupun penyelamatan yang dituntut untuk cepat dan tepat dalam melakukan penanganan. Dalam loyalitas kerja, motivasi kerja sangat dibutuhkan untuk membuat para

pegawai semangat dalam melakukan pekerjaan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan itu, Motivasi Kerja sangat perlu diperhatikan supaya pegawai semakin bekerja dengan baik dan optimal untuk selalu memberikan hasil semaksimal mungkin.

Dalam mempercepat penanganan kebakaran maupun non kebakaran para petugas yang libur sering ikut dalam penanganan kebakaran maupun non kebakaran. Termotivasi dari apakah para petugas yang libur sering ikut dalam kegiatan penanganan kebakaran maupun non kebakaran, yang seharusnya mereka libur di rumah, tetapi mereka rela ikut membantu rekan-rekan yang piket dalam melakukan penanganan kebakaran maupun non kebakaran. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai PKWT Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Madiun Bidang Pemadam Kebakaran “**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan oleh peneliti di atas maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Pegawai PKWT Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Madiun Bidang Pemadam Kebakaran?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Pegawai PKWT Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Madiun Bidang Pemadam Kebakaran?

3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Pegawai PKWT Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Madiun Bidang Pemadam Kebakaran?
4. Apakah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pada Pegawai PKWT Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Madiun Bidang Pemadam Kebakaran?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian yaitu:

1. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada Pegawai PKWT Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Madiun Bidang Pemadam Kebakaran.
2. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja pada Pegawai PKWT Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Madiun Bidang Pemadam Kebakaran
3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada Pegawai PKWT Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Madiun Bidang Pemadam Kebakaran
4. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap motivasi kerja pada

Pegawai PKWT Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam
Kebakaran Kabupaten Madiun Bidang Pemadam Kebakaran

2. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan memberi manfaat terhadap pihak yang terkait, antara lain:

1. Bagi Pembaca

Hasil dari peneliti ini diharapkan memberikan manfaat untuk menambah wawasan dan menjadi informasi terkait faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada Pegawai PKWT Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Madiun Bidang Pemadam Kebakaran.

2. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan yang luas dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi serta dapat membandingkan dengan teori sebelumnya.

3. Bagi mahasiswa

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menumbuhkan kesadaran yang tinggi bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Ponorogo, agar memiliki motivasi belajar berwirausaha dan kelak suatu ketika sudah menyelesaikan studinya dapat menciptakan lapangan pekerjaannya sendiri.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya dibidang manajemen. Diharapkan hasil penelitian ini dapat diperluas dan dikembangkan bagi peneliti selanjutnya

