

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) adalah instansi yang bertanggung jawab atas penanganan bencana di tingkat daerah, baik sebelum (mitigasi), saat tanggap darurat, maupun setelah bencana terjadi (pemulihan fisik, mental, dan ekonomi masyarakat yang terdampak). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 menjelaskan tentang Penanggulangan Bencana yang menjadi dasar adanya BNPB (Badan Nasional Penanggulangan Bencana) dan adanya BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) yang tersebar di seluruh Provinsi dan Kabupaten di seluruh Indonesia. Pembentukan BPBD didasarkan pada regulasi daerah. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah di Bidang Penanggulangan Bencana. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kepulauan Mentawai, dalam upaya menggalakkan program pengurangan risiko bencana menekan angka kejadian bencana baik yang disebabkan oleh faktor alam dan non alam, selalu menjadi barisan di koridor terdepan bergerak dalam upaya penanggulangan bencana. BPBD Kabupaten Kepulauan Mentawai mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pencegahan dan kesiagaan, kedaruratan, dan logistik, rehabilitasi dan rekonstruksi untuk membantu Bupati dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah.

Kemajuan sebuah instansi ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia (SDM) di dalamnya. Sumber daya manusia memiliki peranan utama dalam memajukan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Pegawai dituntut untuk berperan dalam meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga organisasi harus mampu mengelolah sumber daya manusia. Salah satu cara yang dilakukan oleh instansi untuk meningkatkan kinerja adalah

dengan meningkatkan motivasi kerja dan membentuk budaya organisasi yang baik.

Menurut Edison, Anwar, dan Komariah (2016:190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai merupakan masalah pokok yang cukup penting dalam mendorong organisasi agar bekerja secara efektif. Kinerja seseorang dapat dikatakan baik apabila dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik yang artinya dapat memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam meningkatkan kinerja dan keunggulan kompetitif dipengaruhi oleh faktor motivasi dan budaya organisasi.

Menurut Suparyadi (2015:417) motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu. Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan motivasi agar pegawai memberikan prestasi yang terbaik bagi organisasi. Pemimpin organisasi harus mengetahui motivasi yang diinginkan oleh para pegawainya, yaitu keinginan untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan maupun non materi. Setiap pegawai yang bekerja memiliki motivasi namun dalam tingkat yang berbeda. Oleh karena itu, pemimpin dalam hal ini dituntut agar dapat memberikan motivasi kepada seluruh pegawainya dalam menjalankan tugasnya. Ini bertujuan agar pegawai dapat termotivasi dan dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Jauhari (2017) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian motivasi dan pembentukan budaya organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan dimana hal itu merupakan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan meningkatnya kinerja pegawai.

Budaya organisasi merupakan faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan diharapkan dapat mengatasi berbagai situasi yang terjadi di perusahaan. Budaya organisasi yang baik atau ideal adalah budaya yang mampu diterima dan dijalankan dengan baik oleh karyawan, dimana hal tersebut dapat mendongkrak organisasi menjadi lebih berkualitas, tercermin dari sikap perilaku sendi-sendi organisasi, dan juga tanggap dengan kondisi luar (Azzuhri, dan Permana sari, 2019). Robbins dan Judge, (2008:256) menjelaskan bahwa budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi dapat digunakan untuk memberikan pandangan yang sama kepada pegawai yang ada dalam organisasi. Jika dipahami dan dilaksanakan dengan baik maka akan menjadi pedoman dalam pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama setiap komponen organisasi, unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, dari cara mereka berfikir, bekerjasama, dan berinteraksi dengan pegawainya. Budaya organisasi cenderung membentuk standar etika yang tinggi diantara para pegawai dalam toleransi resiko. Membina budaya organisasi merupakan faktor penting dalam mewujudkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Jika budaya organisasinya baik maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan membawa keberhasilan kepada perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Wicaksono (2019) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di dukung juga oleh penelitian Wahyuningsi (2020) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPBD Kabupaten Kepulauan Mentawai.”

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Kantor BPBD Kabupaten Kepulauan Mentawai?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Kantor BPBD Kabupaten Kepulauan Mentawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji signifikansi pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor BPBD Kabupaten Kepulauan Mentawai
2. Menguji signifikansi pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor BPBD Kabupaten Kepulauan Mentawai

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat praktis
Bagi instansi hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Manfaat akademik
Dapat menjadi tambahan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan tema serupa.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini sistematika penulisan laporan yang digunakan menjadi 5 bagian yaitu:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi mengenai telaah teori, pengembangan hipotesis, serta kerangka koseptual atau model penelitian

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai desain penelitian, populasi sampel, dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan defenisi operasional variabel, lokasi dan waktu penelitian, dan prosedur prosedur pengumpulan data serta teknik analisis.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, data responden, serta hasil analisis data.

BAB 5 SIMPULAN, KETERBTASAN, DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan, keterbatasan dan saran.