

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting posisinya dalam organisasi, di mana keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan kemampuan SDM yang ada pada organisasi tersebut. Karena secanggih dan selengkap apapun fasilitas teknologi yang dimiliki oleh organisasi akan tidak ada artinya tanpa adanya manusia-manusia di dalamnya yang memiliki kemampuan untuk mengoperasikan fasilitas teknologi tersebut, karena manusia-manusia yang ada dalam organisasi itu membuat sumber daya yang lainnya dapat berjalan atau berfungsi dengan baik.

Pegawai adalah aset terpenting bagi suatu instansi pemerintah. Keberhasilan instansi pemerintah dalam mewujudkan tujuannya salah satunya ditentukan oleh usaha pegawai memaksimalkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung-jawab. Instansi pemerintah membutuhkan pegawai yang bisa terikat dengan pekerjaannya. Dengan demikian, diharapkan pegawai dapat bekerja secara maksimal dan berdaya guna bagi kepentingan pemerintah maupun masyarakat.

Kenyataan yang ada pada dunia kerja, tidak semua pegawai memiliki keterikatan kerja yang tinggi pada organisasinya. Banyak permasalahan yang terjadi di perusahaan yang mengakibatkan kurang dimilikinya keterikatan antara

pegawai dengan pekerjaannya. Meningkatkan keterikatan kerja dapat meningkatkan produktivitas pegawai dengan cara mengarahkan pegawainya untuk lebih fokus terhadap pekerjaan mereka dan membuat pekerjaan menjadi pengalaman yang baru. Keterikatan kerja akan membuat pegawai merasa lebih percaya diri dan siap untuk melakukan *knowledge sharing* tentang pekerjaan dan pengalaman mereka dibanding dengan pegawai yang memiliki keterikatan kerja rendah. Adapun keterikatan kerja dianggap sebagai bentuk yang tepat dari balasan bagi perusahaan demi mendapatkan pengalaman keterikatan kerja oleh pegawai. Pegawai dengan keterikatan kerja yang tinggi akan menyebabkan peningkatan produktivitas pegawai sehingga muncul perasaan sukarela untuk berbagi pengetahuan dengan pegawai lain.

Keterikatan kerja merupakan sikap mengenai loyalitas pekerja terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan. Setiap pegawai dalam organisasi harus memiliki keterikatan terhadap pekerjaan yang tinggi dan pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi (Dewinda et al., 2020). Dalam organisasi sektor publik, ikatan batin antara pegawai dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan misi, visi, dan tujuan organisasi, bukan sekedar ikatan kerja. Ikatan mereka untuk bekerja di instansi pemerintah bukan sekedar gaji, namun lebih pada ikatan batin misalnya ingin menjadi abdi negara dan abdi masyarakat, status sosial, dan sebagainya. Sehingga bila setiap pegawai memiliki keterikatan terhadap pekerjaan

yang kuat untuk memberikan prestasi terbaik bagi Negara dan pelayanan terbaik pada masyarakat, maka tentunya kinerja sektor publik akan meningkat.

Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Barat sebagai sebuah instansi juga membutuhkan tingkat keterikatan kerja yang baik. Salah satu permasalahan pada BPBD ialah rendahnya jam kerja para pegawai dari bulan kebulan, jam kerja disini mencerminkan rendahnya keterikatan para pegawai, Adapun rata-rata jam kerja pegawai dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Rata -Rata Jam Kerja Pegawai BPBD Provinsi Sumatera Barat

No	Bulan	Maksimal Jam Kerja	Rata – Rata Jam Kerja	%
1	Juli	160 Jam	151,6 Jam	94.75
2	Agustus	160 Jam	154,4 Jam	96.5
3	September	160 Jam	147,6 Jam	92.25
4	Oktober	160 Jam	152,1 Jam	95.06
5	November	160 Jam	131,2 Jam	82
6	Desember	160 Jam	129,8 Jam	81.12

Sumber : Rekapitulasi Absensi BPBD Provinsi Sumatera Barat 2019

Berdasarkan tabel 1.1 di atas terlihat fluktuasi rata – rata jam kerja pada para pegawai, terutama pada bulan November dan Desember yang mengalami penurunan hingga mencapai 82% dan 81,12%. Rendahnya rata-rata jam kerja tersebut disebabkan karna banyaknya para pegawai yang terlambat datang dan cepat pulang. Adapun permasalahan tersebut, menurut penulis karena keterikatan para pegawai belum optimal sehingga pegawai bekerja kurang motivasi dan perlu diperintah tidak karena keinginan atau tanggung jawab sendiri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja pegawai BPBD Provinsi Sumatera Barat adalah iklim organisasi. Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Malka et al., 2020) Terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja dengan kompetensi, sebagaimana hasil penelitian (Ismail & Maulida, 2020) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kompetensi. Adapun iklim organisasi pada BPBD Provinsi Sumatera Barat yaitu terlihat sering terjadinya konflik kerja serta adanya kepentingan pribadi yang musti didahulukan dari pada pekerjaan, hal ini menjadi penyebab rendahnya keterikatan kerja pegawai BPBD Provinsi Sumatera Barat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja pegawai BPBD Provinsi Sumatera Barat yaitu kerja sama. Kerjasama merupakan salah satu bentuk interaksi sosial. Kerjasama adalah suatu bentuk proses sosial, di mana di dalamnya terdapat aktivitas tertentu yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami aktivitas masing-masing (Tyas & Nurhasanah, 2019). Adapun kerjasama pada BPBD Provinsi Sumatera Barat yaitu adanya kelompok – kelompok kerja yang tidak menyatu pada unit kerja, hal ini menyebabkan kerjasama antar pegawai terhambat.

Komponen lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja pegawai BPBD Provinsi Sumatera Barat adalah motivasi kerja. Secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan. Kebutuhan sosial antara lain memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Kebutuhan ego mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri dan reputasi seseorang (Adha et al., 2019).

Motivasi pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan pegawai atau anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Supriyanto & Mukzam, 2018). Adapun motivasi kerja pada BPBD Provinsi Sumatera Barat yaitu masih belum optimalnya koordinasi motivasi dari atasan kepada bawahan yang menyebabkan pegawai bekerja kurang bersemangat.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, kerja sama dan motivasi kerja terhadap keterikatan kerja pegawai BPBD Provinsi Sumatera Barat. Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai BPBD Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan kondisi di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti hal-hal tersebut dalam bentuk tesis dengan judul **“Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja Pegawai BPBD Provinsi Sumatera Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Belum maksimalnya realisasi anggaran BPBD Provinsi Sumatera Barat yang disinyalir rendahnya keterikatan kerja pegawai.
2. Adanya konflik kerja dan emosional untuk mementingkan kepentingan pribadi yang menjadi penyebab iklim organisasi belum maksimal
3. Kerjasama yang minim dan perlu ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja organisasi BPBD Provinsi Sumatera Barat..
4. Motivasi kerja sebagian pegawai masih belum terkoordinasi pada BPBD Provinsi Sumatera Barat.
5. Belum maksimal realisasi pelayanan administrasi pada BPBD Provinsi Sumatera Barat
6. Sarana dan prasarana belum optimal yang terlihat dari penyerapan anggaran belum maksimal

7. Realisasi anggaran untuk pengembangan kapasitas sumberdaya manusia yang belum maksimal
8. Realisasi kesiapan mitigasi bencana yang belum maksimal pada BPBD Provinsi Sumatera Barat

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas terdapat beberapa masalah yang mempengaruhi keterikatan kerja pegawai BPBD Provinsi Sumatera Barat, dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh iklim organisasi, kerjasama dan motivasi kerja terhadap keterikatan kerja pegawai BPBD Provinsi Sumatera Barat. Iklim organisasi, kerjasama dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan keterikatan kerja sebagai variabel terikat. Adapun penelitian lapangan akan dilakukan pada Maret 2021 dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai BPBD Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh iklim organisasi terhadap keterikatan kerja pegawai BPBD Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh kerjasama pegawai terhadap keterikatan kerja pegawai BPBD Provinsi Sumatera Barat?

3. Bagaimanakah pengaruh motivasi pegawai terhadap keterikatan kerja pegawai BPBD Provinsi Sumatera Barat?
4. Bagaimanakah pengaruh iklim organisasi, kerjasama dan motivasi pegawai secara bersama-sama terhadap keterikatan kerja pegawai BPBD Provinsi Sumatera Barat?

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah untuk mengetahui dan membuktikan secara empirik :

1. Pengaruh iklim organisasi terhadap keterikatan kerja pegawai BPBD Provinsi Sumatera Barat.
2. Pengaruh kerjasama pegawai terhadap keterikatan kerja pegawai BPBD Provinsi Sumatera Barat.
3. Pengaruh motivasi pegawai terhadap keterikatan kerja pegawai BPBD Provinsi Sumatera Barat.
4. Pengaruh iklim organisasi dan kerjasama dan motivasi pegawai secara bersama-sama terhadap keterikatan kerja pegawai BPBD Provinsi Sumatera Barat.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu Manajemen, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, melalui pendekatan aspek iklim organisasi, kerjasama, motivasi kerja dan keterikatan kerja.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi pegawai BPBD Provinsi Sumatera Barat.