

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang penelitian**

Di era globalisasi ini, dalam instansi pemerintahan sangat di perlukannya kemampuan untuk bersaing demi memperbaiki sistem kerja yang lebih baik lewat kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sebab kunci sukses suatu instansi atau perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana, tetapi rating manusia juga merupakan rating yang penting. Untuk itu pasti ada organisasi yang mengatur dan mengelolah untuk mencapai kesuksesan atau keberhasilan. Organisasi membutuhkan tenaga kerja manusia agar dapat bergerak mencapai tujuannya. Dalam hal ini, organisasi memerlukan tenaga kerja manusia agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Namun sangat disayangkan beberapa pegawai yang notabene adalah tenaga kerja manusia yang bekerja di instansi-instansi pemerintah sering sekali tidak disiplin, dalam beberapa kasus bahkan, sering kita jumpai di pusat perbelanjaan yang berkeliaran di jam kerja.

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan/pegawai. Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi akan dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Melihat besarnya pengaruh kinerja pegawai tersebut, maka penting bagi

setiap instansi pemerintahan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja pegawainya sesuai dengan sasaran yang diinginkan.

Meningkatnya kualitas kinerja sumber daya manusia motivasi kerja yang mereka terima dan rasakan dari suatu instansi atau perusahaan tersebut. Kinerja pegawai akan menjadi meningkat jika adanya dorongan atau motivasi. Begitupun sebaliknya, jika pegawai tidak ada dorongan dengan memberikan motivasi maka akan menghasilkan kinerja yang buruk. Dengan adanya motivasi kerja dapat dilihat lebih mudah dalam pencapaian kinerja yang baik dan akan diharapkan dalam instansi ini.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang teori kinerja karyawan/pegawai mengatakan hubungan antara kinerja karyawan dengan motivasi mempunyai keterikatan. Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja **Mangkunegara (2011:67)** Adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). **Winardi (2016:6)**, motivasi merupakan kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau negative.

**Malayu (2015:23)** Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan instansi atau perusahaan. **Wibowo (2017:322)** Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi

meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Semua organisasi atau instansi pasti menginginkan akan tujuannya tercapai dengan adanya motivasi dan kinerja pegawai hal ini sangat berpengaruh terhadap pencapaian suatu tujuan dalam suatu instansi atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia.

Ada dua hal yang menjadi masalah di dalam Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung, yaitu:

1. Kepuasan kerja pegawai rendah, sehingga mengakibatkan pelaksanaan kerja pegawai tidak optimal. Contoh: Seperti kurangnya insentif di dalam pekerjaan, kecilnya uang lembur untuk karyawan sehingga itu menjadi salah satu pemicu kurangnya motivasi untuk bekerja lebih giat lagi
2. Ketidak puasan kerja pegawai optimal, mengakibatkan pegawai berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerjanya. Contoh: Masalah kurangnya persediaan sarana prasarana yang memadai untuk mensosialisasikan pentingnya pengetahuan pencegahan dan penanggulangan kebakaran dalam penyediaan APAR (alat pemadam api ringan) atau *fire extinguisher* di setiap rumah warga, sehingga dari sudut pandang peneliti ini juga bisa menjadi kurangnya motivasi dari atasan ke bawahan dan ini bisa dikatakan bahwa kurangnya dorongan atau arahan kepada karyawan sehingga menyebabkan kurangnya gairah kerja dan semangat untuk menjalankan tugas sebagai mana mestinya. Dari masalah yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi**

## **Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung”.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kebakaran dan Penanggulan Bencana Kota Bandung.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan atau manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi peneliti menambah wawasan dan pengetahuan penulis terkait dengan variabel-variabel yang diteliti berkaitan dengan komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi instansi sebagai saran untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan dari variabel komunikasi dan motivasi.
3. Bagi pihak lain sebagai bahan referensi untuk penelitian tentang objek yang sama dimasa mendatang.

4. Bagi akademis sebagai rujukan bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai dengan variabel komunikasi dan motivasi.