

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan yang cepat, meningkatnya persaingan dan pertumbuhan perusahaan membuat pelanggan dan pemegang saham menuntut perusahaan dapat menyediakan layanan jasa dan produk yang inovatif. Agar dapat bersaing perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja dengan mengurangi biaya, meningkatkan kualitas dan membedakan produk dan layanan serta mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya terpenting perusahaan adalah sumber daya manusia.

Pembahasan mengenai arti penting dan eksistensi manusia pada perusahaan tidak bisa dilepaskan dari perkembangan yang terjadi dalam fondasi ekonomi masyarakat. Pada saat unsur SDM masih belum terlalu diperhitungkan dalam bisnis, maka hanya sedikit perhatian yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka. Perhatian kepada SDM mulai meningkat saat kemajuan teknologi dan globalisasi terbukti mampu mendorong terjadinya perubahan lanskap bisnis dari *seller market* menjadi *buyer market*. Perubahan lanskap ini menuntut setiap perusahaan untuk senantiasa dapat menyediakan produk atau layanan yang lebih baik dibandingkan dengan kompetitor, agar dapat memenuhi ekspektasi konsumen yang semakin spesifik dan terus bertambah dari waktu ke waktu. Tuntutan ini dapat dipenuhi bukan hanya jika perusahaan memiliki proses yang kapabel, melainkan juga mempunyai SDM yang mumpuni yang mampu menjalankan proses tersebut dengan baik (Purnawanto, 2010:26).

Seiring dengan perkembangan jaman, perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Dalam menghadapi perkembangan tersebut, perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerjanya sehingga

mampu bertahan dengan arus globalisasi yang semakin pesat. Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan memiliki peran yang sangat penting. Teknologi secanggih apapun tidak akan dapat berjalan jika tidak diproses oleh manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi maupun jasa. Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya yang ada agar dapat mendorong kemajuan perusahaan.

Menurut Bani, dkk. (2013) sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Sebuah perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang ada agar dapat mencapai sasaran yang sudah direncanakan sebelumnya. Untuk itu, diperlukan suatu strategi pengembangan

guna mengoptimalkan SDM yang ada tersebut. Pengembangan SDM salah satunya dapat dilakukan dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi seluruh karyawan perusahaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2010:211) pelatihan diartikan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. Selain itu, pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk karyawan tersebut memberikan keuntungan kepada karyawan itu sendiri dan perusahaan. Keuntungan tersebut adalah berupa keahlian dan keterampilan selanjutnya menjadi asset bagi perusahaan. Melalui pelatihan tersebut, karyawan akan bertambah pengetahuan dan keterampilan. Selain itu, pendidikan dan pelatihan yang dilakukan diharapkan dapat mencapai hasil lain dari memodifikasi perilaku karyawan. Tujuan utama diadakannya pendidikan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap agar dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional. Hal ini dikarenakan, teknik pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif dibutuhkan oleh setiap perusahaan guna melakukan perubahan kemajuan secara berkelanjutan dalam teknologi dan penggunaannya (Wulandari dan Alamanda, 2012).

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja sangat penting bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah terutama di Jawa Timur. Dengan penanganan bencana yang terpola dan terencana secara matang, Badan Penanggulangan Bencana Daerah melakukan kegiatan kemanusiaan dengan harapan masyarakat dapat merasakan manfaatnya, terutama masyarakat yang membutuhkan. SDM

yang direkrut sebagai relawan penanggulangan bencana akan diberikan pendidikan dan pelatihan berdasarkan dari kebutuhan dalam hal penanggulangan bencana seperti, manajemen penanggulangan bencana, team kaji cepat, water rescue, SAR, team medik, tenaga penyuluh kesehatan, geladi dan simulasi bencana, konservasi dan berbagai pengetahuan mengenai penanggulangan bencana alam.

Selain pemberian pelatihan, faktor yang mempengaruhi optimalisasi kinerja adalah motivasi karyawan dalam bekerja. Menurut Banni, dkk. (2013) faktor motivasi merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja relawan perlu juga dibangkitkan dan ditingkatkan agar relawan dapat mengoptimalkan kinerja yang terbaik.

Motivasi para relawan penanggulangan bencana di Jawa Timur dengan meningkatkan keterlibatan dan peran serta relawan dalam kegiatan penanggulangan bencana untuk meningkatkan kapasitas relawan agar dapat bekerja dengan terkoordinasi, efektif dan efisien, guna meningkatkan kinerja serta daya dan hasil kegiatan relawan dapat mengembangkan kinerja relawan pada penanggulangan bencana dengan membantu Badan Penanggulangan Bencana Daerah untuk mengambil keputusan yang cepat, tepat dan benar.

Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor berpengaruh lainnya, kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja dalam hal ini kinerja relawan yang tinggi dapat dicapai. Tanpa adanya kepuasan kerja, pegawai akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh Badan

Penanggulangan Bencana Daerah, maka akibatnya kinerja relawan menjadi rendah, sehingga tujuan Badan Penanggulangan Bencana Daerah secara maksimal tidak akan tercapai. Sehingga dapat diketahui bahwa tidak hanya kemampuan relawan saja yang diperlukan dalam bekerja tetapi juga motivasi dalam bekerjapun sangat mempengaruhi relawan penanggulangan bencana untuk kinerjanya lebih baik. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah untuk memotivasi relawan adalah dengan menciptakan kepuasan dalam bekerja agar tercapainya kinerja relawan didalam penanggulangan bencana tersebut meskipun disadari bahwa hal itu tidak mudah.

Berdasarkan uraian di muka maka dalam penelitian ini akan diamati **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Optimalisasi Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Timur). ”** Pemilihan kinerja relawan ini didasarkan pada fakta bahwa relawan memiliki peran yang sangat penting bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah pada saat pelaksanaan tanggap darurat dengan memiliki lingkup kaji cepat terhadap cakupan wilayah yang terkena bencana, jumlah korban dan kerusakan, kebutuhan sumber daya, ketersediaan sumber daya serta prediksi perkembangan situasi kedepan, pencarian penyelamatan dan evakuasi warga masyarakat terkena bencana, penyediaan dapur umum, pemenuhan kebutuhan dasar berupa air bersih, sandang pangan dan layanan kesehatan termasuk kesehatan lingkungan, penyediaan tempat penampungan atau hunian sementara, perlindungan kepada kelompok rentan dengan memberikan prioritas pelayanan, perbaikan atau pemulihan darurat untuk kelancaran pasokan kebutuhan dasar kepada korban bencana, penyediaan sistem informasi untuk penanganan kedaruratan, pendampingan psikososial korban bencana, kegiatan lain terkait sosial budaya

dan keagamaan, kegiatan lain terkait dengan kedaruratan penanggulangan bencana daerah.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka penulis berusaha mengidentifikasi masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja relawan penanggulangan bencana di Jawa Timur?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja relawan penanggulangan bencana di Jawa Timur?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap optimalisasi kinerja relawan penanggulangan bencana di Jawa Timur?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap optimalisasi kinerja relawan penanggulangan bencana di Jawa Timur?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap optimalisasi kinerja relawan penanggulangan bencana di Jawa Timur?
6. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap optimalisasi kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* relawan penanggulangan bencana di Jawa Timur?
7. Apakah motivasi berpengaruh terhadap optimalisasi kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* relawan penanggulangan bencana di Jawa Timur?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan tersebut, maka tujuan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja relawan penanggulangan bencana di Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja relawan penanggulangan bencana di Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap optimalisasi kinerja relawan penanggulangan bencana di Jawa Timur.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap optimalisasi kinerja relawan penanggulangan bencana di Jawa Timur.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap optimalisasi kinerja relawan penanggulangan bencana di Jawa Timur.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap optimalisasi kinerja sebagai variabel *intervening* relawan penanggulangan bencana di Jawa Timur.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap optimalisasi kinerja sebagai variabel *intervening* relawan penanggulangan bencana di Jawa Timur.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)
Menambah masukan bagi BPBD yang terkait dengan bidang Sumber Daya Manusia khususnya masalah pendidikan dan pelatihan, motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan, karena hal tersebut sangat berguna bagi BPBD dalam proses pengambilan keputusan mengenai sumber daya yang ada.
2. Bagi Relawan

Melalui penelitian ini, diharapkan para relawan dapat memberikan kontribusi lebih bagi penyempurnaan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, serta penilaian kinerja para relawan.

3. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman yang dibutuhkan dalam dunia kerja terutama mengenai manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dikelola dengan baik.