

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan kemampuan serta memiliki motivasi kerja berketrampilan tinggi serta usaha berperilaku inovatif untuk mengelola perusahaan sebaik mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Kemampuan dalam bekerja seorang karyawan mutlak dimiliki oleh karyawan sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kemampuan kerja karyawan ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan serta kemampuan sikap.

Beberapa indikasi dari kemampuan kerja para karyawan dengan sendirinya dapat menunjukkan adanya kemampuan kerja secara keseluruhan, dimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat menunjukkan tingkat

kemampuan kerja yang dimiliki. Dengan adanya kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka dengan sendirinya dapat mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan.

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Kemampuan kerja para karyawan dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh pegawai, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang.

Persaingan yang ketat akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, agar produk atau jasa yang dihasilkan bisa bersaing. Selain itu perusahaan perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan setiap karyawannya, sehingga karyawan bisa bekerja dengan maksimal. Pemenuhan kebutuhan ini sebagai upaya untuk memotivasi karyawan agar lebih giat dan aktif dalam bekerja.

Dalam upaya meningkatkan kemampuan kerja, perusahaan juga harus meningkatkan motivasi kerja para karyawan karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi karyawan. Motivasi ini melalui serangkaian usaha tertentu yang sesuai dengan kebijakan perusahaan. Dalam memberikan motivasi perusahaan harus mengetahui karakteristik yang terdapat para karyawan. Cara yang dilakukan untuk memberikan motivasi antar karyawan tidak sama. Karena karyawan memiliki cara pandang yang berbeda dalam menerima adanya motivasi. Kegiatan tersebut harus diarahkan pada pencapaian tujuan perusahaan sehingga kinerja karyawan bisa terarah dengan baik.

Perilaku kerja inovasi merupakan salah satu hal yang harus selalu dilakukan untuk mengembangkan organisasi menjadi lebih baik, tidak terkecuali pada organisasi non profit seperti pemerintah. Maka dari itu organisasi dituntut untuk selalu memiliki inovasi tinggi untuk mengembangkan organisasi menjadi lebih baik dari sebelumnya. Keberhasilan dalam mengembangkan organisasi dipengaruhi oleh

beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting karena merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Perilaku kerja inovatif karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Hal ini terutama terjadi di lingkungan organisasi yang berubah dengan cepat, dimana karyawan memikirkan dan menerapkan ide-ide yang inovatif dalam merespon perubahan lingkungan kerja tersebut.

Dalam hal ini, karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi dengan menggunakan kemampuan mereka untuk menghasilkan ide-ide yang inovatif dan menggunakannya sebagai landasan untuk meningkatkan produk, layanan dan proses kerja yang lebih baik.

Oleh sebab itu, organisasi selalu berusaha untuk menumbuhkan dan mengembangkan perilaku kerja inovatif karyawan demi mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan karyawan yang memiliki hubungan yang positif dengan atasan mereka lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif dan mampu memberi keyakinan bahwa perilaku inovatif mereka akan menghasilkan keuntungan bagi organisasi dan pegawai. Hubungan yang berkualitas sering ditandai dengan saling percaya dan menghormati yang merupakan ciri dari kepemimpinan transformasional (Kroes, 2015).

Dalam hal ini Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor adalah sebagai unit kerja penanggulangan bencana, pencegahan dan pengendalian bahaya

kebakaran Kabupaten Bogor yang sudah seharusnya pegawainya memiliki kemampuan kerja yang sesuai dengan aturan yang ditetapkan serta karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif sehingga menimbulkan perilaku kerja inovatif untuk memberikan suatu ide-ide inovatif untuk mengembangkan organisasi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan organisasi.

Dalam kaitannya dengan perilaku kerja inovatif, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian mengenai kemampuan dan motivasi kerja. Berdasarkan data yang peneliti peroleh terdapat rendahnya motivasi kerja pegawai untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif dalam suatu organisasi. Dapat dilihat dari data absensi pegawai pada tabel 1 yaitu sebagai berikut:

Tabel. 1
Rekapitulasi Kehadiran dan Kemangkiran Pegawai
Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah pegawai	Jumlah hari kerja	Prosentase masuk kerja	Presentase mangkir kerja
2015	100 orang	312 hari kerja	89%	11%
2016	103 orang	312 hari kerja	90%	10%
2017	100 orang	312 hari kerja	94%	6%
2018	105 orang	312 hari kerja	91%	9%
2019	100 orang	312 hari kerja	88%	12%

Tabel diatas menunjukkan perbandingan dari jumlah pegawai, data kehadiran dan kemangkiran pegawai. Pegawai dinas pemadam kebakaran ditahun 2015 presentasi kehadirannya berada pada 89% dan kemangkirannya pada tahun 2015 presentasinya 11%. Kemudian perbandingan presentase kehadiran pegawai pada tahun 2016 terjadi peningkatan hingga 90% sedangkan kemangkirannya menurun hingga 10%.

Pada tahun 2019 kehadiran pegawai Dinas Pemadam Kebakaran mengalami peningkatan hal ini kemungkinan besar disebabkan adanya kemampuan dan motivasi kerja yang tinggi sehingga presentase kehadiran pegawainya meningkat dari tahun sebelumnya. Di tahun 2017 kehadiran pegawai dinas pemadam kebakaran terjadi peningkatan hingga 94% dan kemangkiran pegawai menurun hingga 6%.

Presentase kehadiran yang meningkat dan kemangkiran yang menurun ditahun sebelumnya menjadi perbandingan di tahun 2018. Data kehadiran pegawai dinas pemadam kebakaran menurun, menjadi 91% dan kemangkiran pegawainya meningkat hingga 9%. Hal ini bisa saja terjadi dikarenakan menurunnya motivasi kerja pegawai yang disebabkan banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal.

Di tahun 2019 presentase kehadiran pegawai masih terjadi penurunan, sehingga presentase kehadirannya 88% sedangkan kemangkirannya meningkat menjadi 12%.

Rendahnya tingkat kehadiran pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor menunjukkan rendahnya motivasi kerja pada pegawai sehingga

rendah pula untuk pegawai menunjukkan perilaku kerja inovatif, karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik dalam segi mutu maupun jumlahnya sehingga dapat menurunkan citra kerja organisasi dan tidak tercapainya target yang ingin dicapai organisasi.

Menurut Ibu Nina Naswati selaku kepala bagian umum dan kepegawaian mengatakan bahwa salah satu permasalahan yang ada di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor yaitu pada aspek sumber daya manusia dan rendahnya motivasi kerja yang berpengaruh untuk berperilaku inovatif. Ada beberapa alasan sehingga terjadi rendahnya motivasi kerja pada pegawai yaitu dimana pegawainya kurang mengapresiasi dirinya dibidang pekerjaan yang telah diambil dan kurangnya memotivasikan diri untuk dapat bekerja lebih baik untuk organisasi.

Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap beban pekerjaan yang diberikan sehingga menyebabkan beberapa pekerjaan berjalan tidak sesuai. Adanya sikap egoisme individu pegawai yang terkadang sulit untuk diajak bekerja sama secara team work yang disebabkan faktor internal, dengan alasan kurang nyaman dengan adanya hubungan antar rekan kerja yang ada didalam organisasi dan faktor eksternal yang menyebabkan menurunnya motivasi kerja pegawai.

Dalam era globalisasi saat ini semakin dihadapkan situasi yang kian menuntut untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan kelangsungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif baik itu isu globalisasi ekonomi, pola kepemimpinan dan lain-lain.

Perilaku kerja inovatif akan menciptakan ide-ide yang lebih kreatif terutama dalam mengelola pekerjaan yang bervariasi. Namun di samping itu perilaku kerja

inovatif harus dilakukan secara terstruktur dan sistematis sesuai SOP (*Standard Operating Procedure*) yang berlaku, serta membutuhkan komitmen, keterlibatan, dan kepemimpinan manajemen dalam mengembangkan faktor-faktor penunjang baik yang bersifat teknis maupun non teknis agar mampu mendorong perilaku kerja inovatif dalam setiap peran pekerjaan.

Perilaku kerja inovatif merupakan kemampuan untuk menerapkan ide-ide atau solusi-solusi kreatif terhadap masalah dalam organisasi guna untuk kelangsungan hidup organisasi. Untuk mengembangkan organisasi perilaku kerja inovatif merupakan kemauan sumber daya manusia dalam organisasi untuk menciptakan atau menerapkan ide inovasi.

Dalam kaitannya dengan perilaku kerja inovatif berikut ini Perilaku kerja inovatif yang belum terwujud pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor yang bertujuan untuk keberlangsungan hidup organisasi.

1. Melaksanakan kebijakan kompensasi bagi petugas lapangan tujuannya untuk meningkatkan kesejahteraan petugas lapangan yaitu berupa jaminan asuransi kecelakaan dan advokasi hukum serta tunjangan resiko kerja.
2. Menciptakan program pertukaran pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor antar kecamatan di Kabupaten Bogor tujuan ini untuk menambah wawasan dan mendapatkan pengalaman serta pengetahuan baru pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran hal ini diharapkan mampu memotivasi pegawai dalam menciptakan ide-ide yang kreatif untuk keberlangsungan organisasi.

3. Menciptakan program pelatihan secara rutin pada anggota Pemadam Kebakaran untuk meningkatkan kecakapan anggota pemadam kebakaran hal ini belum terealisasi dikarenakan adanya keterbatasan personil dan pos-pos pemadam kebakaran di luar wilayah manajemen kebakaran dengan perbandingan luas wilayah dan volume permasalahan yang dihadapi sehingga belum optimal penanganan kebakaran dan penyelamatan dalam wilayah manajemen kebakaran.
4. Melakukan analisis biaya dan manfaat nya. Hal ini belum terlaksana secara konsekuen dalam setiap pengajuan rencana kegiatan sehingga dampaknya menjadi tidak jelas.
5. Mengadakan budaya sadar bahaya kebakaran di lingkungan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran tujuannya untuk mengingatkan dan mengutamakan bahaya akan kebakaran dan memberdayakan masyarakat dalam kesiapsiagaan dalam kebakaran sehingga terpenuhi tenaga sukarela anggota pemadam kebakaran.
6. Mengadakan program pelayanan administrasi perkantoran. Program ini dimaksudkan untuk memfasilitasi pencapaian optimalisasi pelayanan administrasi yang terpadu dan berkualitas. Program ini dilaksanakan melalui kegiatan pokok seperti:
 - a. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik.
 - b. Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional.
 - c. Penyediaan pelayanan administrasi kepegawaian dan barang.

- d. Mengadakan rapat rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam dan luar daerah.

Oleh karena itu organisasi harus lebih meningkatkan kinerja pegawai mereka dengan cara memberikan motivasi sehingga pegawai dapat menunjukkan perilaku kerja inovatif untuk mengembangkan organisasi agar menjadi lebih baik kedepannya, dalam hal kinerja maupun kualitas kerjanya.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi untuk memberikan motivasi kerja kepada pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor”**.

B. Identifikasi Masalah

Seperti uraian latar belakang diatas didalam permasalahan yang dapat diidentifikasi oleh penulis, diantaranya sebagai berikut:

1. Kurangnya kemampuan pegawai dalam meningkatkan kualitas kerja.
2. Kurangnya kemampuan pegawai untuk bekerjasama antar pegawai.
3. Rendahnya motivasi kerja pegawai untuk berperilaku kerja inovatif.
4. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya.
5. Masih adanya pegawai yang mengabaikan daftar kehadiran.

C. Batasan Masalah

Agar penulisan ini lebih terarah dan terfokus, maka dibuat batasan-batasan masalah. Berikut batasan masalahnya yaitu:

1. Kemampuan Kerja dibatasi pada kemampuan intelektual, Kemampuan emosional, Kemampuan kognitif dan Kemampuan fisik.
2. Motivasi Kerja dibatasi pada Motivasi Kepuasan dan Motivasi Proses.
3. Perilaku Kerja Inovatif hal yang termasuk dalam Penilaian kinerja.
4. Responden difokuskan hanya pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan Uraian diatas maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kemampuan terhadap perilaku kerja inovatif di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor.
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku kerja inovatif di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor.
3. Bagaimana pengaruh kemampuan dan motivasi kerja secara simultan terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam melakukan penelitian di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor adalah untuk mengetahui seberapa besar

pengaruh kemampuan kerja dan motivasi dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif. Sedangkan tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh kemampuan terhadap perilaku kerja inovatif di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor.
2. Untuk Mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku kerja inovatif di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh kemampuan dan motivasi kerja secara simultan terhadap perilaku kerja inovatif di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor.

F. Kegunaan Penelitian

1. Bagi peneliti, Untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia untuk menerapkan dasar-dasar pengetahuan mengenai manfaat kemampuan dan motivasi kerja yang baik terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor.
2. Bagi Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor, maka penelitian ini berguna untuk memberikan informasi dalam kegiatan dan kebijaksanaanya untuk mengambil suatu keputusan terkait dengan kemampuan kerja dan motivasi terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor.
3. Sedangkan bagi pihak lain, Dapat dijadikan sumber referensi dan informasi dalam penelitian dibidang yang sama. Serta untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai manfaat kemampuan kerja dan motivasi kerja yang baik terhadap peningkatan perilaku kerja inovatif.

G. Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan dalam memahami penelitian ini, penulis membuat sistematika penulisan yang terdiri dalam lima bab, kelima bab dapat dirinci sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini peneliti memberikan uraian mengenai latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini peneliti menjelaskan informasi dan data serta menguraikan landasan teori yang berkaitan dengan variabel kemampuan kerja, motivasi dan perilaku kerja inovatif. Pada bab ini juga menguraikan kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini peneliti menjelaskan mengenai metode penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian dan metode analisis data.

BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan tentang analisa data dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yan diperoleh dari penelitian dan saran-saran yang dapat diberikan.