

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam setiap organisasi karena berperan sebagai penentu utama keberhasilan pencapaian tujuan. Hasibuan (2019) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai integrasi antara kemampuan intelektual dan fisik individu, yang terbentuk oleh faktor keturunan serta lingkungan, dan memengaruhi produktivitas kerja mereka. Pendapat serupa disampaikan oleh Mathis & Jackson (2011), bahwa sumber daya manusia adalah hal utama dalam organisasi yang perlu dikelola dengan efisien untuk memberikan kontribusi maksimal terhadap realisasi visi organisasi. Tanpa tenaga kerja yang berkompeten, inovatif, dan berkomitmen, sumber daya lainnya seperti dana dan teknologi tidak akan optimal. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam memastikan setiap individu bekerja dengan motivasi tinggi dan performa optimal.

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia semakin meningkat seiring tuntutan reformasi birokrasi yang mendorong profesionalisme, akuntabilitas, serta kualitas pelayanan publik. Pemerintah menegaskan pentingnya penguatan sumber daya manusia aparatur melalui Undang - Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang menekankan bahwa ASN harus dikelola secara profesional, kompeten, berintegritas, dan mampu memberikan pelayanan berkinerja tinggi. Undang - Undang tersebut juga

menegaskan bahwa peningkatan kinerja aparatur bukan hanya sekedar kewajiban administratif, tetapi menjadi fondasi untuk menciptakan pelayanan publik yang responsif dan efektif.

Tuntutan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia juga relevan di sektor lembaga pemerintah layanan darurat yang bertanggung jawab besar kepada masyarakat, salah satunya adalah Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar). Berbeda dengan pekerjaan aparatur yang bersifat administratif, tugas pemadam kebakaran menuntut kesiapsiagaan 24 jam, kemampuan pengambilan keputusan cepat, serta keberanian menghadapi kondisi ekstrem yang mengancam nyawa. Pemadam kebakaran juga ini memiliki fungsi dalam menjaga keamanan nyawa, properti, serta ekosistem dari bahaya api dan musibah lainnya. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 114 Tahun 2018 mengenai Standar Teknis Pelayanan Dasar pada Standar Pelayanan Minimal Unit Kebakaran Daerah, tanggung jawab utama petugas pemadam kebakaran mencakup upaya pencegahan, pemadaman api, penyelamatan, serta penanganan situasi darurat lainnya. Tuntutan pekerjaan ini membutuhkan motivasi kerja yang tinggi agar setiap petugas mampu menjalankan fungsi penyelamatan secara optimal.

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mempengaruhi perilaku dan hasil kinerja. Robbins & Judge (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang mengarah, menggerakkan, dan mempertahankan perilaku individu dalam mencapai tujuan kerja. Motivasi juga diartikan sebagai suatu himpunan kekuatan energik yang berasal baik dari dalam maupun di luar

diri individu, yang memulai perilaku kerja dan menentukan arah, intensitas, serta ketekunannya (Diefendorff *et al.*, 2022). Motivasi sangat penting dalam setiap pekerjaan karena berpengaruh terhadap sejauh mana seseorang bersedia mengerahkan usaha, mempertahankan konsistensi kinerja, serta menghadapi tuntutan dan tekanan dalam lingkungan kerja. Dalam konteks petugas pemadam kebakaran, motivasi kerja berperan dalam mendukung kesiapan mental dan keterlibatan petugas dalam menjalankan tugas yang memiliki tingkat risiko dan tekanan tinggi. Motivasi yang baik dapat membantu petugas menjaga fokus dan konsistensi saat menghadapi misi pemadaman yang sedang berlangsung maupun ketika dihadapkan pada situasi darurat yang menuntut pengambilan keputusan cepat. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah akan berdampak pada menurunnya usaha kerja, inisiatif, serta kualitas koordinasi tim, yang pada akhirnya dapat meningkatkan risiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas (Robbins & Judge, 2017). Tingginya kebutuhan akan kesiapsiagaan tersebut terlihat dari meningkatnya jumlah peristiwa kebakaran di Kabupaten Kebumen. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kebumen jumlah kejadian kebakaran dalam tiga tahun terakhir menunjukkan tren peningkatan.

Tabel I- 1
Jumlah Peristiwa Kebakaran, Kerugian, dan Korban
Kabupaten Kebumen Tahun 2022-2024

Kategori	2022	2023	2024
Peristiwa Kebakaran/ <i>Fire Event</i>	50	90	109
Kerugian/ <i>Loss</i>			
1. Bangunan dan Lahan/ <i>Building and Land:</i>	50	90	109
• Rumah/ <i>House</i>	25	63	41

• Lainnya/ <i>Others</i>	25	27	68
2. Materi (juta rupiah)/ <i>Material (million rupiahs)</i>	2.687.000.000	-	2.275.200.000
Korban/ <i>Victim</i>			
1. Meninggal Dunia/ <i>Death</i>	-	-	-
2. Luka-luka/ <i>Injury</i>	1	1	-

Sumber: BPS Kabupaten Kebumen, 2025

Data tersebut menunjukkan bahwa tugas petugas pemadam kebakaran semakin meningkat dari tahun ke tahun yang berimplikasi pada meningkatnya risiko dan ekspektasi performa petugas pemadam kebakaran di lapangan. Kondisi tersebut secara objektif menempatkan *work motivation* sebagai aspek yang krusial dalam mendukung keberlangsungan pelayanan. Motivasi kerja, khususnya pada dimensi intensitas dan ketekunan, berperan dalam menjaga konsistensi sikap dan komitmen petugas dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, data yang disajikan digunakan sebagai dasar urgensi penelitian untuk mengkaji bagaimana motivasi kerja petugas dapat tetap terjaga di tengah dinamika lingkungan kerja yang terus berkembang.

Berdasarkan hasil observasi awal di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen, ditemukan bahwa dedikasi petugas di lapangan sering kali melampaui batasan tugas formal mereka. Hal ini terlihat dari kesigapan petugas dalam merespons berbagai panggilan darurat non-kebakaran, seperti penyelamatan warga hingga penanganan gangguan hewan berbahaya yang muncul secara tidak terduga. Respon yang sigap tersebut menjadi cerminan nyata bahwa dorongan kerja mereka didasari oleh rasa kemanusiaan yang kuat. Namun, pengabdian yang murni berbasis pada nilai kemanusiaan ini memiliki risiko titik jenuh atau kelelahan mental jika dihadapkan pada ketidakpastian

situasi darurat secara terus-menerus. Kondisi inilah yang mendasari pentingnya penelitian ini, yaitu untuk memahami bagaimana dorongan motivasi tersebut dapat dijaga keberlanjutannya agar semangat kerja petugas dalam melayani masyarakat tidak mengalami penurunan dalam jangka panjang.

Motivasi petugas pemadam kebakaran tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, seperti komitmen pribadi dan nilai kemanusiaan, tetapi juga oleh faktor eksternal, termasuk dukungan dan pengakuan yang mereka terima. Salah satu bentuk pengakuan yang sangat berpengaruh saat ini berasal dari rekan kerja. *Peer recognition* merupakan bentuk dukungan yang diberikan oleh rekan kerja kepada sesama rekan kerja atas perilaku, kontribusi, atau kinerja yang dinilai positif selama bertugas (Brun & Dugas, 2008). Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan AlSaadoon (2020) yang menjelaskan bahwa *peer recognition* berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja. Pengakuan dari rekan kerja juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja, karena individu yang merasa dihargai dan diakui cenderung menunjukkan semangat kerja, keterlibatan, serta konsistensi usaha yang lebih baik dalam menjalankan pekerjaannya (Robbins & Judge, 2017). Berbeda dengan pengakuan dari atasan yang bersifat *top-down*, *peer recognition* bersifat *horizontal* karena datang langsung rekan kerja yang bersama setiap hari dan memahami tantangan pekerjaan secara nyata.

Berdasarkan hasil observasi awal, *peer recognition* menjadi instrumen krusial dalam lingkungan kerja Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen karena karakteristik tugas penyelamatan yang sangat bergantung

pada koordinasi regu dan ketergantungan antar-individu dalam menghadapi risiko tinggi. Dalam organisasi yang berbasis tim seperti ini, pengakuan horizontal yang muncul melalui dukungan moral, pujian atas keberhasilan misi, maupun apresiasi terhadap kontribusi rekan di lapangan memberikan dampak psikologis yang lebih nyata karena datang dari pihak yang memahami tantangan kerja secara langsung. Implikasi dari adanya pengakuan rekan sejawat ini adalah terbangunnya rasa dihargai dan validasi profesional yang mampu memperkuat kepercayaan diri setiap petugas. Secara logis, ketika kontribusi seorang petugas diakui oleh rekan satu tim, hal tersebut akan mendorong semangat kerja dan loyalitasnya terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, penguatan pengakuan antar rekan sejawat menjadi faktor eksternal yang esensial dalam menjaga stabilitas motivasi petugas agar tetap mampu memberikan performa terbaik dalam setiap misi penyelamatan.

Persepsi dukungan organisasi atau *Perceived Organizational Support* (POS) adalah sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger *et al.*, 1986). *Perceived Organizational Support* (POS) dapat meningkatkan kepercayaan, loyalitas, dan motivasi kerja karyawan. Hal ini relevan bagi petugas pemadam kebakaran yang menghadapi risiko tinggi dan tekanan kerja yang intens, sehingga persepsi mengenai dukungan organisasi berperan dalam menjaga kesiapan fisik maupun mental mereka. Dalam penelitian Syahdi *et al.* (2024) juga memperkuat pentingnya *Perceived Organizational Support* (POS),

hasilnya menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Hasil observasi awal pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) menjadi fondasi penting dalam membangun hubungan timbal balik antara petugas dan instansi. Dalam lingkungan kerja dengan risiko nyawa yang tinggi, persepsi petugas bahwa organisasi peduli terhadap keselamatan mereka melalui penyediaan sarana perlindungan yang memadai, pembinaan rutin pasca-tugas, serta perhatian pimpinan terhadap kesejahteraan petugas menjadi bentuk dukungan moral yang sangat krusial. Secara logis, ketika petugas merasa organisasi memberikan perlindungan nyata terhadap risiko yang mereka hadapi, hal tersebut akan memicu keterikatan emosional dan loyalitas terhadap institusi. Implikasi dari dukungan organisasi ini adalah meningkatnya rasa aman yang secara langsung berdampak pada penguatan motivasi petugas untuk terus memberikan performa terbaik.

Penghargaan non-finansial merupakan bentuk apresiasi yang tidak berkaitan dengan uang tetapi berkaitan dengan imbalan materi, seperti pengakuan, penghargaan, kesempatan pengembangan diri, serta perhatian dari atasan atau organisasi (Robbins & Judge, 2017). Penghargaan non-finansial juga berperan dalam membentuk motivasi kerja petugas hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu dari Uzair *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa *non-financial reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

karyawan, sehingga menjadi elemen penting dalam mendorong dedikasi dan performa kerja.

Secara spesifik di Damkar Kebumen, status kepegawaiannya meliputi PNS, P3K Paruh Waktu, dan Pegawai Kontrak Khusus (P2K). Mayoritas petugas berstatus P2K dan P3K Paruh waktu sebesar yaitu sebanyak 87% dari total keseluruhan petugas pemadam kebakaran Kabupaten Kebumen. Pegawai yang berstatus P3K Paruh Waktu dan P2K ini bertugas penuh sebagai tenaga operasional dan menghadapi risiko kerja yang tinggi, namun tidak memiliki akses terhadap tunjangan struktural seperti yang diterima PNS. Berdasarkan hasil observasi awal, terungkap bahwa harapan akan adanya bentuk apresiasi di luar gaji pokok menjadi isu yang sangat esensial. Kondisi ini dipicu oleh keterbatasan alokasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) yang membatasi ruang gerak organisasi dalam memberikan insentif finansial tambahan bagi petugas. Penerapan *non-financial reward* menjadi instrumen strategis terutama bagi petugas berstatus P3K Paruh Waktu dan P2K. Bagi kelompok ini, penghargaan non-finansial berupa pemberian penilaian kinerja yang baik, peluang pengembangan karier dengan kesempatan mengikuti kompetisi nasional dan juga pengembangan karier yang diartikan bukan sebagai promosi jabatan struktural, melainkan sebagai peluang pengangkatan status kepegawaian yang lebih stabil di masa mendatang. Implikasi dari adanya penghargaan ini adalah terciptanya kepastian masa depan, di mana pelatihan sertifikasi tersebut dipandang sebagai modal untuk meningkatkan status profesional dan keberlanjutan masa kerja mereka. Oleh karena itu, *non-*

financial reward berfungsi sebagai pendorong motivasi karena petugas merasa bahwa prestasi mereka dikonversi menjadi peluang karier yang nyata di masa mendatang.

Namun demikian, penelitian mengenai faktor-faktor pembentuk motivasi kerja pada pemadam kebakaran di Indonesia, khususnya pada tingkat daerah seperti Kabupaten Kebumen, masih terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada sektor perusahaan, pendidikan, atau retail, serta belum banyak yang mengkaji pengaruh *peer recognition*, *perceived organizational support* (POS), dan *non-financial reward* secara simultan terhadap motivasi kerja petugas pemadam kebakaran. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut serta memberikan kontribusi empiris mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja petugas pemadam kebakaran dalam menjalankan tugas kemanusiaannya.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh *Peer Recognition*, *Perceived Organizational Support* (POS), dan *Non-Financial Reward* Terhadap *Work Motivation*"**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan pokok, antara lain meningkatnya tuntutan dan risiko kerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Kebumen yang memerlukan motivasi kerja yang stabil dan kuat, keterbatasan pemberian penghargaan finansial, serta pentingnya dukungan dan pengakuan yang diterima petugas baik dari rekan kerja maupun

organisasi. Berdasarkan fenomena pada latar belakang, terlihat adanya keterkaitan antara motivasi kerja petugas dengan *peer recognition*, *perceived organizational support*, dan *non-financial reward*. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *peer recognition* berpengaruh terhadap *work motivation* petugas pemadam kebakaran Kabupaten Kebumen?
2. Apakah *Perceived organizational support* (POS) berpengaruh terhadap *work motivation* petugas pemadam kebakaran Kabupaten Kebumen?
3. Apakah *non-finansial reward* berpengaruh terhadap *work motivation* petugas pemadam kebakaran Kabupaten Kebumen?
4. Apakah *peer recognition*, *perceived organizational support*, dan *non finansial reward* berpengaruh terhadap *work motivation* petugas pemadam kebakaran Kabupaten Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Mengingat ruang lingkup fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Kebumen cukup luas, maka penelitian ini memerlukan pembatasan agar lebih fokus dan terarah, maka batasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Subjek penelitian adalah petugas pemadam kebakaran yang bekerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen.
- b. Sampel penelitian dibatasi pada petugas dengan status kepegawaian P3K Paruh Waktu dan P2K guna memastikan responden memiliki pengalaman yang memadai terkait dukungan organisasi dan sistem penghargaan.

c. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert yang dibagikan langsung kepada responden untuk meminimalisir kesalahan pengisian.

d. *Work Motivation*

Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang dibutuhkan karyawan guna mencapai tujuan dalam bekerja.

Indikator motivasi kerja menurut (Robbins & Judge, 2017):

1. Intensitas usaha
2. Arah fokus
3. Ketekunan

e. *Peer Recognition*

Peer Recognition adalah suatu bentuk apresiasi yang diberikan secara sukarela dan informal oleh seorang karyawan kepada rekan kerjanya bukan dari atasan atau manajer. Konsep ini merupakan bagian dari pengakuan horizontal dalam lingkungan kerja.

Indikator *Peer Recognition* menurut (AlSaadoon, 2020):

1. Pengakuan Pribadi (*Personal Recognition*)
2. Pengakuan Prestasi (*Achievement Recognition*)
3. Pengakuan Kinerja Pekerjaan (*Job Performance Recognition*)
4. Pengakuan Dedikasi Pekerjaan (*Job Dedication Recognition*)

f. *Perceived Organizational Support (POS)*

Perceived Organizational Support (POS) adalah sejauh mana karyawan meyakini bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Indikator *Perceived Organizational Support (POS)* yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada skala yang dikembangkan oleh Eisenberger *et al.* (1986) dalam (Syahdi *et al.*, 2024):

1. Dukungan Organisasi yang Tersedia (*Availability of Organizational Support*)
 2. Kepedulian Organisasi (*Organizational Caring*)
 3. Keadilan (*Fairness*)
- g. *Non-Financial Reward*

Non-financial reward adalah bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan bukan berupa uang, tetapi memberikan nilai psikologis, emosional, maupun profesional.

Indikator *Non-Financial Reward* menurut (Uzair *et al.*, 2021):

1. *Career Opportunity* (Peluang Karir)
2. Penghargaan dan Pengakuan Manajemen
3. *Responsibility* (Tanggung Jawab)

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini disusun untuk memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja petugas pemadam kebakaran. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *Peer Recognition* berpengaruh terhadap *Work Motivation* petugas pemadam kebakaran Kabupaten Kebumen.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Work Motivation* petugas pemadam kebakaran Kabupaten Kebumen.
3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *Non-Finansial Reward* berpengaruh terhadap *Work Motivation* petugas pemadam kebakaran Kabupaten Kebumen.
4. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *Peer Recognition*, *Perceived Organizational Support*, dan *Non-Finansial Reward* berpengaruh terhadap *Work Motivation* petugas pemadam kebakaran Kabupaten Kebumen

1.5. Manfaat Penelitian

a. Bagi Mahasiswa

1. Menambah wawasan dan pemahaman mengenai penerapan teori manajemen sumber daya manusia terkait motivasi kerja, *Peer Recognition*, *Perceived Organizational Support*, dan *Non-Financial Reward* pada instansi pemadam kebakaran.
2. Mengembangkan kemampuan analisis dan penelitian melalui penerapan metode penelitian kuantitatif secara langsung di lapangan.
3. Menjadi pengalaman empiris dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada profesi penyelamatan yang

memiliki risiko tinggi, sehingga dapat menjadi bekal untuk penelitian atau karier di masa depan.

b. Bagi Pemadam Kebakaran Kabupaten Kebumen

1. Memberikan masukan konstruktif terkait faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja petugas pemadam kebakaran, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengembangan kebijakan SDM.
2. Membantu instansi dalam meningkatkan strategi penghargaan, dukungan organisasi, dan penguatan motivasi kerja guna menunjang kinerja petugas di lapangan.
3. Memberikan gambaran mengenai persepsi petugas terhadap dukungan organisasi dan sistem apresiasi yang berjalan saat ini.

c. Bagi Pembaca

1. Menjadi referensi dan sumber informasi bagi pihak yang membutuhkan kajian mengenai motivasi kerja pada sektor pelayanan publik khususnya pada instansi pemadam kebakaran.
2. Menjadi bahan rujukan untuk penelitian lanjutan yang berkaitan dengan motivasi kerja, manajemen SDM, dan apresiasi publik dalam konteks organisasi sektor publik dan profesi berisiko tinggi.
3. Menambah wawasan pembaca terkait penerapan teori motivasi dan manajemen SDM dalam konteks operasional lembaga penyelamatan, serta memberikan pemahaman praktis mengenai pentingnya dukungan organisasi dan penghargaan non-finansial.