

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Pengembangan kualitas sumber daya manusia merupakan program utama dalam mencapai kesejahteraan, karena mereka merupakan aset dan strategi potensial dalam operasional perusahaan atau organisasi, serta berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun organisasi. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas (Badriyah, 2015).

Sumber daya manusia sangat penting bagi perkembangan intuisi dan organisasi sosial, termasuk intuisi keluarga, ekonomi, dan keagamaan, mereka memainkan peran penting dalam pengembangan, serta mencapai tujuan yang optimal. Keberhasilan pencapaian tujuan tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas dukungan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai dan efisiensi organisasi, sehingga memperkuat perusahaan dan pada akhirnya meningkatkan keuntungan, karena tingkat kinerja pegawai yang tinggi merupakan pendorong utama keberhasilan perusahaan maupun organisasi. Peningkatan kinerja organisasi merupakan kumpulan dari kinerja pegawai yang berada di dalamnya. Kinerja organisasi dipengaruhi oleh berbagai

faktor, antara lain lingkungan internal dan eksternal, serta iklim kerja. Iklim kerja memberikan dampak yang cukup berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan kemampuan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja organisasi sangat penting untuk keberhasilan secara keseluruhan.

Iklim kerja sangat berpengaruh terhadap perilaku pegawai yang akan dirasakan langsung oleh pegawai itu sendiri, setiap organisasi mempunyai karakteristik iklim kerja yang berbeda dengan organisasi lainnya. Iklim kerja meliputi kualitas, suasana, dan karakteristik, termasuk norma, nilai, interaksi, struktur organisasi, keterikatan posisif perusahaan, dan lingkungan fisik pegawai. Iklim kerja yang mendukung dan fasilitas kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai (Alfitri *et al.*, 2020) Iklim kerja yang baik dipengaruhi oleh jenis kepemimpinan, beban kerja, dan faktor lainnya. Peran aktif pimpinan suatu lembaga dapat membentuk iklim kerja yang diharapkan, terlihat dari respon pegawai dalam menyelesaikan permasalahan sesuai dengan kebijakannya. Iklim ini membutuhkan waktu berkembang dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Iklim organisasi yang kurang baik dapat menghambat setiap pegawai (S. Arifin *et al.*, 2019).

Kondisi iklim kerja baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Apabila kondisi lingkungan kerja dihayati dan dipersepsi oleh para pegawai sebagai kondisi lingkungan yang menyenangkan maka ia akan rela dan ikhlas melakukan pekerjaan dengan mengerahkan segala daya dan upaya mengaktualisasikan dirinya dengan menunjukkan kemampuan ataupun skill para pegawai tersebut sehingga dapat

tercapainya potensi untuk mencapai kepuasan, sehingga dengan demikian kinerjanya akan meningkat, namun apabila sebaliknya apabila kondisi Pegawai yang tidak puas akan terus menerus diganggu oleh kurangnya antusiasme dan kecenderungan bermalas-malasan dalam pekerjaannya, yang akan menghalangi seluruh kemampuannya-termasuk bakat dan potensinya-untuk dieksploitasi secara maksimal, sehingga menghasilkan kinerja yang di bawah standar.

Disiplin kerja adalah salah satu dari banyak faktor yang secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Disiplin adalah proses yang membantu individu mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi dengan memenuhi peraturan. Sastrohadiwiryono mengemukakan Disiplin Kerja dalam (Saleh & Utomo, 2018) adalah individu menunjukkan rasa hormat, penghargaan, ketatan, dan kepatuhan terhadap semua peraturan yang relevan, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kemampuan untuk melaksanakannya tanpa takut akan konsekuensi atas pelanggaran tanggung jawab dan wewenang mereka. Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai suatu tolak ukur akan disiplin kerja seorang pegawai yaitu, etika kerja, yang mana patuh terhadap kepatuhannya pada standar kerja, frekuensi kehadiran pegawai, tingkat kewaspadaan, dan peraturan kerja.

Disiplin Kerja yang baik akan mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap apa yang dilakukan pegawai itu sendiri, hal tersebut akan mendorong gairah suatu individu tertentu dan semangat kerja yang mengarah pada terwujudnya disiplin pada suatu organisasi atau perusahaan dan pegawainya. Disiplin mencakup kesadaran dan kesediaan seseorang untuk memenuhi segala peraturan perusahaan maupun organisasi dan norma-norma yang berlaku didalam lingkup sosial,

sedangkan kesadaran mencakup kerelaan menaati peraturan dan memahami tugas maupun tanggung jawab itu sendiri.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi akan sangat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi, tempat dimana pegawai tersebut bekerja. Pegawai sebagai pelaksana dalam jalannya akan suatu organisasi yang melaksanakan tugasnya dipengaruhi motif-motif yang menjadi pencerminan dari harapan yang diinginkan.

Peran organisasi melibatkan pencapaian tujuan yang telah ditentukan melalui kerja sama antar anggota. Perwujudan optimal dari tujuan tersebut bergantung pada ketersediaan sumber daya manusia yang sangat berkualitas, yang pada akhirnya akan menghasilkan suatu kinerja dan produktivitas yang bagus. Oleh karena itu, kualitas akan sumber daya manusia yang baik sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja pegawai adalah kemampuan yang diberikan dan diperlihatkan oleh pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya, dengan kata lain kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang diperlihatkan oleh pegawai di tempat kerjanya.

Kinerja diukur sejauh mana suatu pencapaian Kinerja Pegawai itu sendiri, pengukurannya adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas Robbins dalam (Safitri & Kasmari, 2022). Oleh karena itu Kinerja Organisasi baik itu organisasi ataupun lembaga/instansi di pemerintah itu sendiri, tidak akan terlepas dari Kinerja suatu Individu. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja suatu individu dalam bekerja dalam sebuah organisasi agar tercapainya suatu tujuan yang

diinginkan oleh suatu organisasi itu sendiri. Tanpa adanya Kinerja yang maksimal, sebuah kegiatan dalam organisasi tidak akan berjalan.

Begitu pula Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat merupakan Instansi/Lembaga pemerintah daerah yang bertanggung jawab dalam upaya penanggulangan bencana di tingkat provinsi Jawa Barat. Dalam struktur organisasinya, BPBD Provinsi Jawa Barat terdiri dari berbagai divisi dan unit kerja yang fokus pada pemantauan kondisi bencana, peningkatan kapasitas masyarakat, serta koordinasi dengan berbagai pihak terkait termasuk pemerintah pusat, pemerintah kabupaten/kota, dan lembaga swadaya masyarakat.

**Grafik 1. 1**  
**Presentasi nilai akhir Kinerja pegawai**



Sumber : BPBD Provinsi Jawa Barat

Grafik 1.1 dapat dilihat dari grafik persentasi Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat berdasarkan nilai akhir meliputi, nilai SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang dilakukan berdasarkan

hasil nilai aspek-aspek seperti kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya, nilai waktu, dan faktor pengurang. Persentase grafik tersebut mengalami fluktuasi dari Bulan Juni hingga Bulan September dan mengalami penurunan dari Bulan September hingga Bulan Desember. Sama seperti yang dikatakan Robbins dalam (Safitri, 2022) Penilaian/Pengukuran Kinerja harus memperhitungkan hal hal yang meliputi Kuantitas, kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan ataupun jumlah yang harus dicapai, Ketepatan waktu, atau apakah sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam peraturan yang ditetapkan, dan kualitas, atau mutu yang harus dihasilkan.

Dengan informasi yang didapat bahwa Kinerja pada Lembaga/instansi pemerintah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat dari bulan Januari hingga Bulan Desember Tahun 2024 mengalami penurunan, dan dapat dikatakan bahwa Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat memiliki standar-standar nilai yang harus dicapai.

**Tabel 1.1**

**Standar Nilai Kinerja Pegawai**

NO	NILAI	KATEGORI
1	91 - keatas	Sangat Baik
2	76 - 90	Baik
3	61 - 75	Cukup
4	51 - 60	Kurang
5	50 - dibawah	Buruk

Sumber: PP No.46/ 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara

Hasil Penilaian Kinerja tersebut bahwa kinerja yang berada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat kurang sesuai dengan regulasi ataupun peraturan yang berada di instansi tersebut.

Berdasarkan masalah dari hasil observasi dan wawancara dari awal yang dilakukan penulis pada kegiatan praktik kerja lapangan kepada Instansi Pemerintah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat, maka ditemukannya fenomena terkait Iklim Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang menunjukkan masih adanya tingkat Disiplin kerja yang belum mentaati peraturan yang sudah ditentukan lembaga instansi pemerintah seperti istirahat pada jam yang menunjukkan belum waktu istirahat dan terdapat keseganan antara para pegawai terhadap atasannya.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian tentang: **“Pengaruh Iklim Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah adalah proses awal dalam suatu penelitian atau kajian untuk menemukan, mengenali, dan menjelaskan masalah yang sedang terjadi. Tujuannya adalah mengetahui isu utama yang akan diteliti serta faktor-faktor yang berkaitan dengan masalah tersebut.

Berdasarkan pada uraian yang berada di latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah pada penelitian yaitu, disiplin kerja masih ada yang

belum mentaati peraturan yang sudah ditentukan lembaga instansi pemerintah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat dan terdapat keseganan antara pegawai terhadap atasan.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka batasan permasalahan dalam penelitian ini difokuskan pada analisis mengenai pengaruh iklim kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) provinsi jawa barat

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Iklim kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat ?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat ?
3. Apakah Iklim kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah pernyataan mengenai apa yang ingin dicapai atau diperoleh dari suatu kegiatan penelitian. Tujuan ini disusun berdasarkan rumusan masalah dan menjadi pedoman utama dalam proses penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah, adapun tujuan penelitian yang ingin dituju oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Untuk dapat mengetahui besarnya pengaruh dari Iklim kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan penanggulangan bencana daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk dapat mengetahui besarnya pengaruh dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan penanggulangan bencana daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk dapat mengetahui besarnya pengaruh dari Iklim Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan penanggulangan bencana daerah Provinsi Jawa Barat.

## **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian adalah kontribusi nyata yang dihasilkan dari suatu penelitian, baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan, pemecahan masalah praktis, maupun bagi peneliti dan masyarakat secara luas. Adapun manfaat penelitian ini terbagi menjadi 2, dapat dilihat pada penjelasan di bawah ini

### **1. Manfaat Akademis**

Akademisi yang dapat menggunakan dalam penelitian ini sebagai model untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang sama dan landasan teoritis, khususnya mengenai Pengaruh Iklim Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat diharapkan berguna dan bermanfaat bagi :

- a. Pihak lembaga/instansi sebagai masukan dalam meningkatkan kinerja instansi disamping usaha-usaha yang telah dilaksanakan selama ini melalui peningkatan iklim kerja dari instansi maupun lembaga dan peningkatan disiplin kerja dari pegawai di lembaga/instansi ini.
- b. Pihak lembaga/instansi pemerintah atau perusahaan lain sebagai sumbangan pemikiran untuk menciptakan iklim kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan disiplin pekerja, yang kemudian dapat meningkatkan efektivitas baik didalam organisasi maupun instansi.

## G. Sistematika Penulisan Skripsi

Bagian awal berisi tentang halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, pernyataan bebas plagiarisme, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar grafik, daftar lampiran dan abstrak. Bab ini terdiri dari lima bab, yaitu:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas mengenai konsep dan teori yang digunakan dalam penelitian ini, kajian penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini membahas mengenai jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional dan teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum instansi, hasil analisis deskriptif, hasil pengujian instrumen, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan.

### **BAB V KESIMPULAN**

Bab ini menjelaskan secara singkat mengenai kesimpulan yang dapat diambil, keterbatasan dalam penelitian dan saran mengenai hasil penelitian.

Bagian akhir berisi tentang daftar pustaka dan lampiran.

