

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Mangkunegara (2017:9) kinerja adalah pencapaian kerja atau disebut juga hasil kerja (*output*) yang terdiri dari kualitas serta kuantitas dari pencapaian sumber daya manusia pada waktu tertentu pada saat menyelesaikan pekerjaannya yang sebanding dengan kewajiban yang dimilikinya. Perusahaan akan memberikan penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui sampai mana karyawan dapat mengerjakan dan bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan. Penilaian yang dilakukan disuatu organisasi akan memudahkan dalam menilai kinerja karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja baik pegawai maupun organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada Pimpinan biro sumber daya manusia dan umum di Badan Nasional Penanggulangan Bencana guna menggambarkan mengenai kinerja pegawai. Pada indikator kualitas kerja terdapat masalah, dalam mengerjakan tugasnya masih membutuhkan waktu yang cukup lama, dengan alasan keterbatasan peralatan. Pada indikator kuantitas kerja mempunyai masalah yaitu beberapa pegawai kurang memanfaatkan waktu yang ada, saat mengumpulkan tugas, ada beberapa pegawai lama dalam mengumpulkan tugas, sehingga kurang memenuhi ketentuan yang ditetapkan. Pada indikator keandalan kerja juga memiliki masalah, masih terdapat beberapa pegawai yang tidak bisa diandalkan, karena mereka dalam mengerjakan tugasnya membutuhkan waktu yang lama. Dan pada indikator sikap kerja dimana untuk saat ini cukup baik dalam hal merespon dengan cepat jika di berikan pekerjaan baru, akan tetapi meskipun pegawai merespon dengan cepat pekerjaan, namun hasil dari pekerjaan tersebut masih belum optimal dalam pengerjaanya.

Sehingga dalam hal ini peneliti melakukan *pra-survey*. Berikut tabel 1.1 adalah hasil *pra-survey* penelitian kepada 30 pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana guna menggambarkan mengenai kinerja pegawai. *Survey* dilakukan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator kinerja pegawai :

Tabel 1. 1 Hasil Kuesioner *pra-survey* mengenai Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
Kualitas Kerja					
1.	Saya mampu membuat hasil pekerjaan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku	13	17	44%	56%
Kuantitas Kerja					
2.	Saya bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas kerja agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan.	20	10	67%	33%
Keandalan Kerja					
3.	Saya mempunyai kemampuan menggagas ide-ide	7	23	24%	76%
Sikap Kerja					
4.	Saya selalu merespon cepat setiap pekerjaan yang diberikan, biarpun pekerjaan itu banyak	22	8	74%	26%

Sumber: Hasil olah data kuesioner *pra-survey*, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 dari hasil *pra-survey* yang dilakukan peneliti dari 30 pegawai Badan Nasional Penanggulangan Bencana dapat dilihat indikator di atas 56% pegawai mengatakan tidak pada indikator kualitas kerja, dimana belum mampu membuat hasil pekerjaan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, dikarenakan pegawai menerima tugas-tugas tambahan, disaat tugas utama sedang dikerjakan oleh pegawai, sehingga pegawai mengerjakan tugas-tugas tambahan tersebut. Hal ini tentunya dapat memperlambat kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas utamanya dan belum mampu untuk membuat hasil pekerjaan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Dan terdapat pada indikator keandalan kerja yang menunjukkan 76% pegawai mengatakan tidak pada indikator keandalan kerja, dimana pegawai belum mampu mempunyai kemampuan dalam menggagas ide-ide, dimana pegawai enggan untuk menyampaikan ide-ide nya, yang masih merasa takut dalam menyampaikan pendapatnya. Syafrina (2017:7) kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seseorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan job description mereka masing-masing.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Dari hasil wawancara yang dilakukan ke beberapa pegawai terdapat masalah dalam lingkungan kerja terlampir dalam lampiran hasil wawancara, yaitu terjadi masalah pada fasilitas internet yang kurang memadai, suka terjadinya eror jaringan ketika sedang melakukan pekerjaan, pada alat-alat kantor terkadang mengalami kendala, seperti printer dan komputer ketika ingin dipakai mengalami kendala, dan terdapat juga pada sirkulasi udara yang kurang, dikarenakan pada pendingin ruangan/Ac yang terkadang tiba-tiba mengalami kendala eror, dan pada hubungan antara sesama rekan kerja, terjadi tidak saling membantu sesama rekan kerja. Jika rekan kerja mengalami kesulitan dan membutuhkan bantuan, hal ini dapat mengganggu kinerja pegawai tersebut.

Sehingga dalam hal ini peneliti melakukan *pra-survey*. Berikut tabel 1.2 Hasil *pra-survey* penelitian kepada 30 pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana guna menggambarkan mengenai lingkungan kerja. *Survey* dilakukan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator lingkungan kerja :

Tabel 1. 2 Hasil Kuesioner *pra-survey* mengenai Lingkungan Kerja Badan Nasional Penanggulangan Bencana.

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
Lingkungan Kerja					
A. Penerangan Cahaya					
1.	Pencahayaan ditempat kerja saya sangat baik, sehingga membuat saya nyaman untuk bekerja	18	12	60%	40%
B. Suhu Udara					
2.	Fasilitas udara/Ac yang tersedia sudah sesuai dengan jumlah pegawai di ruangan	8	22	27%	73%
C.Kebersihan					
3.	Tempat kerja saya bersih	20	10	67%	33%
D.Penggunaan Warna					
4.	Tata warna ruang kantor membuat nyaman dalam bekerja	11	19	37%	63%
E.Keamanan					
5.	Peralatan kerja mendukung keamanan	15	15	50%	50%
Lingkungan Kerja Non Fisik					

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
A. Hubungan Kerja Antara Atasan dan Bawahan					
6.	Sudah terjalin hubungan yang baik antara pimpinan dengan pegawai	25	5	84%	16%
B. Hubungan Kerja Antara Sesama Rekan Kerja					
7.	Sudah terjalin hubungan yang baik antara sesama rekan kerja	9	21	30%	70%

Sumber : Hasil olah data kuesioner *pra-survey*, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 di atas mengenai lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik, di lihat dari jawaban terindikasi faktor yang membuat kinerja pegawai tidak maksimal adalah fasilitas ruang kerja yang kurang memadai seperti sirkulasi udara. Hal tersebut terlihat dari persentase pada indikator suhu udara yang menunjukkan 73% pegawai mengatakan tidak pada fasilitas udara/Ac, yang dimana pada fasilitas udara/Ac mengalami *error* secara tiba-tiba, maka terjadi panas saat bekerja, sehingga pegawai merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja yang ada, karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pegawai merasakan dihargai dalam bekerja, salah satu yang harus dilakukan adalah dengan memfasilitasi lingkungan kerja yang baik. Terdapat indikator penggunaan warna yang menunjukkan 63% pegawai mengatakan tidak pada penggunaan warna, dikarenakan pemilihan warna pada ruang kerja dapat menentukan suasana hati pekerja di dalam ruangan, desain dari suatu kantor dapat menentukan dan membuat para pekerja di kantor menjadi lebih betah saat berada di kantor. Terdapat indikator hubungan kerja antara sesama rekan kerja, yang menunjukkan 70% pegawai mengatakan tidak pada hubungan kerja antara sesama rekan kerja, dikarenakan terjadi tidak saling membantu sesama rekan kerja, jika rekan kerja mengalami kesulitan dan membutuhkan bantuan, hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja. Nitisemito (2015:109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Teori tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sugiarti (2020:484); Arief Rahman (2021:58) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Permasalahan yang terdapat pada disiplin kerja setelah melakukan wawancara dari beberapa pegawai di Badan Nasional Penanggulangan Bencana terlampir dalam lampiran wawancara, yaitu terdapat masalah absensi, seperti pegawai yang sudah melakukan absensi, akan tetapi pegawai tersebut keluar kantor pada jam kerja, dikarenakan pegawai tersebut merasa tugasnya sudah selesai, maka pegawai tersebut keluar dari kantor pada jam kerja, dan terdapat juga masalah terlambatnya masuk jam kerja dengan berbagai alasan, sejauh ini banyak pegawai belum faham pemberian sanksi hukum, masih kurang efektif dalam sanksi hukum. Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin kerja adalah rasa sadar serta kesanggupan individu dalam mematuhi seluruh aturan serta norma yang ada, tidak menerapkan disiplin yang baik akan mempersulit organisasi perusahaan tujuan yang optimal. Seseorang yang memiliki sikap disiplin senantiasa terarah dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang baik, bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan, disebabkan karena perusahaan mempunyai masalah dalam hal mengenai kurangnya disiplin pegawai.

Sehingga dalam hal ini peneliti melakukan *pra-survey*. Berikut tabel 1.3 Hasil *pra-survey* penelitian kepada 30 pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana guna menggambarkan mengenai disiplin kerja. *Survey* dilakukan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator disiplin kerja.

Tabel 1. 3 Hasil Kuesioner *pra-survey* mengenai Disiplin Kerja Badan Nasional Penanggulangan Bencana.

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
Tujuan dan Kemampuan					
1.	Melaksanakan Tugas dengan kemampuan yang dimiliki	10	20	34%	66%
Teladan Pemimpin					
2.	Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya	18	12	60%	40%
Balas Jasa					
3.	Kesesuaian balas jasa yang diterima dengan lama bekerja	11	19	37%	63%
Keadilan					

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
4.	Pimpinan selalu bersikap adil kepada para pegawai	23	7	72%	28%
Waskat					
5.	Pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan pegawai	5	25	16%	84%
Sanksi Hukum					
6.	Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar	14	16	47%	53%
Ketegasan					
7.	Saya tegas dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan.	19	11	64%	36%
Hubungan Manusia					
8.	Saya menghormati antara pemimpin dan para pegawai	22	8	74%	26%

Sumber: Hasil olah data kuesioner *pra-survey*, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 dari hasil *pra-survey* yang dilakukan peneliti, dari 30 pegawai Badan Nasional Penanggulangan Bencana dapat dilihat di atas 66% pegawai mengatakan tidak pada indikator tujuan dan kemampuan, pegawai belum mampu melaksanakan tugas dengan kemampuan yang dimiliki, dimana pegawai merasa diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya untuk mengerjakan tugasnya. Pada indikator balas jasa menunjukkan 63% pegawai mengatakan tidak pada indikator balas jasa, pegawai belum merasakan atas kesesuaian balas jasa yang diterima, dikarenakan pegawai merasa kurang adanya *reward* jika menjalankan disiplin, serta dari indikator waskat (pengawasan melekat) menunjukkan 84% pegawai mengatakan tidak pada indikator wakat (pengawasan melekat), dikarenakan dari pemimpin kurang adanya pengawasan, pegawai merasakan kurangnya perhatian, bimbingan, pengarahan dari atasan. Serta dari indikator sanksi hukum menunjukkan 53% pegawai mengatakan tidak pada indikator sanksi hukum, dikarenakan pegawai banyak belum faham mengenai sanksi hukum, yang dibidang masih kurang efektif atas kesalahannya. Hal tersebut dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja. Hasibuan (2020:198) kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, kinerja karyawan, dengan adanya disiplin yang

baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Teori tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rastana, dkk (2021:842); Setiawan dkk (2019:8) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi kerja. Permasalahan pada komunikasi kerja setelah melakukan wawancara beberapa pegawai terlampir dalam lampiran hasil wawancara, yaitu terdapat masalah dari komunikasi kerja permasalahan terlambatnya informasi pemberitahuan operasional dan mengalami hambatan dalam penyampaian informasi dari atasan, dimana belum berjalan dengan maksimal, dikarenakan kurangnya perhatian pegawai yang sedang bekerja di kantor dengan pegawai yang sedang tugas dilapangan, sehingga pegawai yang tugas diluar ketinggalan informasi, dan terjadi ketika di adakan rapat pegawai jarang untuk menyampaikan pendapat atau usulan keatasan. Ardiansyah (2017:121) komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, apabila komunikasi efektif dapat terwujud maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Dengan komunikasi yang efektif karyawan tidak akan mengalami kebingungan dalam melaksanakan peraturan dan pemberitahuan yang dibuat oleh perusahaan sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik. Melalui pertukaran informasi untuk memperkuat sikap dan tingkah laku, bagi organisasi komunikasi merupakan saluran untuk proses manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan dan pengendalian, sehingga dapat disimpulkan bahwa salah satu kekuatan yang menghambat kinerja pegawai adalah kurangnya komunikasi yang efektif.

Sehingga dalam hal ini peneliti melakukan *pra-survey*. Berikut tabel 1.4 Hasil *pra-survey* penelitian kepada 30 pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana guna menggambarkan mengenai komunikasi kerja. *Survey* dilakukan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator Komunikasi Kerja.

Tabel 1. 4 Hasil Kuesioner *pra-survey* mengenai Komunikasi Kerja Badan Nasional Penanggulangan Bencana

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
Komunikasi Vertikal Bawah					
1.	Informasi yang disampaikan dari atasan, menggunakan kata-kata atau simbol-simbol yang dapat saya terima dan mengerti.	20	10	67%	33%
Komunikasi Vertikal Atas					
2	Saya sering menyampaikan usulan, harapan dan aspirasi kepada pimpinan	6	24	20%	80%
Komunikasi Horizontal					
3.	Pemberian informasi kepada sesama rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan terjalin dengan baik.	12	18	40%	60%
Komunikasi Diagonal					
4	Saya sering bertukar pikiran tanpa memandang jabatan.	8	22	27%	73%

Sumber: Hasil olah data kuesioner *pra-survey*, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 dari hasil *pra-survey* yang dilakukan peneliti, dari 30 pegawai Badan Nasional Penanggulangan Bencana dapat dilihat di atas 80% mengatakan tidak pada indikator komunikasi vertikal atas, dimana pegawai ragu dalam menyampaikan usulan, harapan dan aspirasi kepada pimpinan, dikarenakan pegawai enggan dalam menyampaikan usulan, pegawai merasa ragu dan takut untuk menyampaikannya. Serta dari indikator berikutnya 60% pegawai mengatakan tidak pada indikator komunikasi horizontal, dimana pegawai dalam pemberian informasi kepada sesama rekan kerja untuk melaksanakan pekerjaan belum merasa terjalin dengan baik antara sesama rekan kerja, pegawai merasa informasi pemberitahuan operasional mengalami hambatan dalam penyampaian informasi dari atasan, dimana belum berjalan dengan maksimal, dikarenakan kurangnya perhatian pegawai yang sedang bekerja dikantor dengan pegawai yang sedang tugas dilapangan. Dan berikutnya pada indikator menunjukkan 73% pegawai mengatakan tidak pada indikator komunikasi diagonal, dimana sebagian pegawai merasa tidak adanya terjalin hubungan yang baik dalam saling bertukar pikiran tanpa memandang jabatan, karena sebagian pegawai ada yang enggan untuk

bertukar pikiran, baik itu kemampuan ataupun masalahnya. Komunikasi kerja memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja. Ardiansyah (2017:121) komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, apabila komunikasi efektif dapat terwujud maka produktivitas karyawan akan semakin tinggi. Teori tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rodiyana, dkk (2022:531); Agustriani, dkk (2022:118) bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana”**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang diambil antara lain :

- 1) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana ?
- 2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana ?
- 3) Apakah Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana ?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk dapat mengetahui pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Badan Nasional Penanggulangan Bencana
- 2) Untuk dapat mengetahui pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Nasional Penanggulangan Bencana
- 3) Untuk dapat mengetahui pengaruh positif dan signifikan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Nasional Penanggulangan Bencana.

1.3.2 Manfaat Penelitian

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan pembuat kebijakan dalam bidang lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.
- 2) Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan bahan perbandingan dan referensi bagi pihak lain yang ingin melaksanakan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Komunikasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.3.3 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Supaya pembahasan dapat lebih fokus dan terarah, penulis membatasi beberapa hal sebagai berikut :

- 1) Penelitian ini dibatasi hanya pada satu jenis objek penelitian yaitu pegawai divisi biro sumber daya manusia dan umum pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB).
- 2) Pembahasan difokuskan pada deskripsi kondisi lingkungan kerja, disiplin kerja, komunikasi kerja dan kinerja karyawan berdasarkan pada data hasil kuesioner.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk dapat mempermudah serta dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang isi dari skripsi ini, maka pada pembahasan dilakukan secara sistematis dan komprehensif yang meliputi sebagai berikut :

- BAB I : PENDAHULUAN**
Bab pendahuluan memiliki tujuan untuk memperkenalkan topik atas masalah yang akan dibahas, biasanya bab ini terdiri dari beberapa bagian antara lain yaitu latar belakang, rumusan masalah, manfaat dan tujuan masalah.
- BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**
penelitian atau kajian literatur yang terkait dengan topik pengertian lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, termasuk hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan.
- BAB III : METODE PENELITIAN**
Bab metode penelitian menjelaskan rancangan penelitian menjelaskan rancangan penelitian, metode yang digunakan dan prosedur yang dilakukan dalam penelitian. Komponen pada bab ini meliputi jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan.
- BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**
Bab hasil penelitian dan pembahasan adalah tempat untuk menganalisis dan menafsirkan data atau informasi yang telah dikumpulkan dalam penelitian.
- BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**
Bab simpulan dan saran bertujuan untuk merangkum hasil pada pembahasan secara menyeluruh dan memberikan saran atau rekomendasi.