

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitas yang kurang baik, perusahaan akan kesulitan untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain terpenuhi. Untuk itu, diperlukannya sebuah cara khusus dalam memberdayakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut.

Upaya pemberdayaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh tersebut di kenal dengan istilah manajemen SDM. Jika di aplikasikan dengan akurat dan bijaksana, manajemen SDM mampu memaksimalkan kinerja sebuah perusahaan sehingga perkembangannya dapat berjalan lebih pesat. Karena perannya yang cukup penting bagi perkembangan perusahaan, memahami tentang SDM adalah hal yang wajib di lakukan oleh para pemilik perusahaan dan karyawan HRD.

Manajemen sumber daya manusia atau biasa disingkat dengan MSDM memiliki peran yang cukup signifikan pada perkembangan suatu perusahaan. Oleh karena itu, penting bagian pemberdayaan SDM atau pemilik sebuah perusahaan untuk mengerti tentang manajemen SDM dengan Seksama. Pada dasarnya, pengertian SDM sendiri yaitu upaya atau cara dalam mengelola sumber daya manusia guna terciptanya

tujuan organisasi atau perusahaan. Tanpa memiliki kemampuan SDM yang memadai, kemampuan perusahaan dalam mencapai kesuksesan bisnis akan lebih sulit untuk bisa dilakukan.

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. (Helmi, 2019)

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. (Sadat et al., 2020)

Kepemimpinan merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Namun dalam usaha pencapaian tujuan tersebut tetap memperhatikan perilaku para bawahan dimana perilaku tersebut membentuk sebuah budaya dalam organisasi. (Burhanudin, 2021)

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk

menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja. (Saleh & Utomo, 2018)

Kepuasan kerja sangatlah penting artinya bagi karyawan dan perusahaan, karena untuk melihat hasil pekerjaan dari karyawan, apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak terhadap atasan dan pekerjaannya tercermin dari kinerjanya yang terus meningkat. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan bekerja semakin rajin, karena ada didalam diri individu kepuasan tersendiri. Sebaliknya ketidak puasn kerja terhadap organisasi dapat menimbulkan ketidak senangan, dan bekerja tidak semangat. jadi kepuasan dan kesenangan berkaitan dengan peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan pandangan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan, dimana kepuasan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja antara karyawan akan berbeda dimana kepuasan kerja itu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. (Bhastary Dwipayani, 2020)

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) adalah lembaga pemerintah non-departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah baik Provinsi maupun Kabupaten/ Kota dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana.

Paradigma penanganan bencana yang menekankan pada aspek tanggap darurat telah bergeser kepada paradigma manajemen risiko bencana yang mempunyai kompetensi mewujudkan pembangunan berkelanjutan dan berwawasan lingkungan. Seiring dengan perubahan paradigma penanganan bencana di Kota Padang yang telah mengalami pergeseran, yaitu penanganan bencana tidak lagi menekankan pada aspek tanggap darurat, tetapi lebih menekankan pada keseluruhan manajemen risiko bencana.

Sebagai respon dari perubahan paradigma penanggulangan bencana tersebut maka diterbitkan Peraturan Daerah Nomor 3 tahun 2008 tentang Penanggulangan Bencana dimana didalam ketentuan umumnya disebutkan bahwa, penyelenggaraan penanggulangan bencana adalah serangkaian upaya yang meliputi penetapan kebijakan pembangunan yang berisiko timbulnya bencana, kegiatan pencegahan bencana, tanggap darurat dan rehabilitasi. Selanjutnya ketiga upaya tadi disebut sebagai tahapan penanggulangan bencana.

Tabel 1.1
Data Kinerja Pegawai BPBD Kota Padang Tahun 2020

No	Nama	Sasaran Kerja Pegawai	Perilaku Kerja						Jumlah	Rata-Rata	Nilai Prestasi Kerja
			Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerja Sama	Kepemimpinan			
1	Ahmad Ichlas, S.Sos, M.Si	54,07	80	81	91	80	80	82	494	82,33	Baik
2	Drs. Barlius, M.M	54,33	92	92	95	91	90	91	551	91,83	Sangat Baik
3	Boyke Fitra, S.T	56,87	81	81	91	80	80	-	413	82,6	Baik
4	Dalton	51,54	88	84	91	87	88	-	438	87,6	Baik
5	Devi Susanti Razif, S.Sos	53,26	85	83	91	80	82	82	503	83,83	Baik
6	Djuliusrin, S.H	55,2	84	84	91	83	83	84	509	84,83	Baik
7	Efriyedi	54,7	95	89	85	85	80	-	434	86,8	Baik
8	Drs. Henry, M.M	53,03	87	88	91	89	89	87	531	88,5	Baik
9	Indra Ilfaroza	51,21	90	90	91	90	90	-	451	90,2	Baik
10	Juli Akhir	49,32	80	79	91	80	79	-	409	81,8	Baik
11	M. Nur Faishal, A.Md	55,8	81	81	91	81	81	-	415	83	Baik
12	Marzetni	55,2	80	80	91	80	81	-	412	82,4	Baik
13	Metrizon	47,33	85	80	91	80	80	-	416	83,2	Baik
14	Muhammad Syofyan	51,07	88	84	91	87	88	-	438	87,6	Baik
15	Mukhlis	51,74	85	85	85	90	90	-	435	87	Baik
16	Pebrianto	51,2	90	90	91	90	90	-	451	90,2	Baik
17	Rezko Yunanda	55,2	82	82	91	82	82	-	419	83,8	Baik
18	Ridwan	52,17	85	90	90	90	90	-	445	89	Baik
19	Rinal Marjuni, A.Md	59,42	81	81	91	85	81	-	419	83,8	Baik
20	Rita Sumami, S.Sos, M.Mkes	55,2	83	82	91	83	82	82	503	83,83	Baik
21	Roby Alfian, S.Sos, M.CIO	55,2	80	80	91	82	80	82	495	82,5	Baik
22	Roni Iswanto	50,27	90	89	94	95	95	-	463	92,6	Baik
23	Sari Oktavia, S	55,2	89	85	91	87	88	-	440	88	Baik
24	Sri Wahyuna	55,2	79	79	91	80	79	-	408	81,6	Baik
25	Sutan Hendra, ST	53,83	86	81	91	83	88	82	551	85,17	Baik
26	Syafrudin	52,51	85	85	90	90	90	-	440	88	Baik
27	Ir. Syaiful Bahri	54	86	86	92	86	86	86	522	87	Baik
28	Ir. Syofyan	56,2	90	91	92	92	90	90	545	90,83	Sangat Baik
29	Zamzami	52,45	80	80	91	81	80	-	412	82,4	Baik
30	Zulfitri, ST	55,2	80	81	91	81	80	80	493	82,17	Baik

Penilaian kinerja pegawai BPBD dilakukan secara berkala sebagai bagian dari manajemen kinerja pegawai di lingkungan BPBD. Penilaian ini bertujuan untuk mengukur kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta memberikan umpan balik untuk pengembangan dan peningkatan kinerja di masa depan. Penilaian kinerja biasanya dilakukan melalui pengisian formulir penilaian terhadap kinerja pegawai dan pelaporan terhadap hasil penilaian. Penilaian kinerja juga dapat meliputi aspek penilaian terhadap kinerja individu dan kinerja tim atau unit kerja, serta sebagai dasar untuk menentukan insentif, bonus, atau promosi pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa kriteria evaluasi BPBD meliputi kinerja dalam bidang-bidang tertentu untuk peningkatan pelayanan administrasi dan kesiapsiagaan bencana. Evaluasi ini dilakukan secara berkesinambungan dan memanfaatkan hasil evaluasi pada bidang-bidang tertentu.

Dalam data kinerja pegawai BPBD Kota Padang tahun 2020 diatas dapat kita lihat tidak semua memiliki penilaian kepemimpinan karena penilaian kepemimpinan hanya dilakukan untuk struktural yang mendapat jabatan tertentu. Pada poin- poin yang lainnya dapat kita lihat penilaian yang berbeda beda, sehingga setiap pegawai memiliki kinerja yang berbeda beda.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada BPBD Kota Padang. Merujuk pada definisi, fenomena, maupun penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga penelitian ini berfokus mengenai kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang menjadi latar belakang penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KOTA PADANG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya kesadaran pegawai terhadap peraturan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang.
2. Kurangnya pengawasan dan disiplin kerja terhadap pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang.
3. Kurangnya Komunikasi antara atasan dan bawahan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang.
4. Kurangnya arahan dan perhatian dari pimpinan kepada bawahannya Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang.

5. Pengawasan yang belum efektif dan efisien pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang.
6. Disiplin kerja yang belum optimal pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang.
7. Kepuasan kerja yang belum tercapai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang.
8. Kemampuan kerja yang masih rendah pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang.
9. Kurangnya tanggung jawab pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang.
10. Motivasi kerja yang belum optimal diberikan kepada bawahan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang.
11. Kurangnya kesukerelaan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang.
12. Masih adanya kelompok perorangan atau membedakan pekerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi masalah dengan Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variable bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening BPBD Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada BPBD Kota Padang.
2. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja pada BPBD Kota Padang.
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kota Padang.
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kota Padang.
5. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kota Padang.
6. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada BPBD Kota Padang.
7. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada BPBD Kota Padang.

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja pada BPBD Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja pada BPBD Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kota Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kota Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada BPBD Kota Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada BPBD Kota Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1.5.2.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dan dapat mendorong timbulnya minat bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang berbagai dimensi dari kinerja karyawan khususnya untuk manajemen SDM menjadi tambah luas.

1.5.2.2 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pimpinan BPBD Kota Padang untuk melakukan peningkatan atau melaksanakan perbaikan khusus pada Kepemimpinan dan disiplin kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat melalui kepuasan kerja.
2. Untuk menambah koleksi karya ilmiah dan semakin memahami faktor-faktor yang terkait dengan Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat melalui Kepuasan kerja.