

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang (**Susan, 2019**).

Sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu pimpinan harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu instansi tersebut memiliki pegawai yang tepat, di tempat yang tepat, sehingga pegawai memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan atau instansi tersebut untuk mencapai visi dan misi secara efektif dan efisien.

Menurut (**Ramli, 2018**) Kinerja pegawai merupakan elemen penting sebagai penentu dalam aktivitas dalam pemerintahan untuk terjalannya. Dengan kinerja pegawai yang baik akan terciptanya suatu suasana yang baik pula dalam

kinerjanya bermasyarakat. Oleh karena itu menciptakan pegawai yang berkualitas perlu diberikann perhatian lebih sehingga hal tersebut dapat menunjang kinerja pegawai.

Menurut (**Agustin, 2021**) Pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan oleh setiap organisasi.setiap organisasi mengharapkan agar anggotanya menunjukkan kinerja yang optimal dalam menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.Oleh karena itu,masalah yang berkaitan dengan dengan kinerja harus mendapatkan perhatian dari pihak manajemen bila hendak mencapai tujuan.Kinerja adalah suatu hasil kerja yang yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (**Ahmad, 2021**) kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan memengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Dalam sebuah perusahaan, gaya kepemimpinan seorang pimpinan merupakan hal yang perlu diperhatikan. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu-individu yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin dituntut untuk memahami perilaku setiap individu yang ada di

perusahaannya dan menemukan gaya kepemimpinan yang tepat bagi perusahaannya.

Rumusan kepemimpinan menurut sejumlah ahli menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pemimpin mereka. Karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama didalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila orang-orang yang menjadi pengikut atau bawahan dapat dipengaruhi oleh kekuatan yang dimiliki oleh atasan maka mereka akan mau mengikuti kehendak pimpinannya dengan sadar, rela dan sepenuh hati.

Menurut **(Prihantoro, 2021)** Komunikasi internal sebagai pertukaran gagasan di antara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi kerja atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya organisasi kerja atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam organisasi kerja ataumerupakan cara yang tetap untuk dapat mencapai tahap tertentu dalam hubungan mencapai tujuan akhir “prosedur kerja adalah urutan rencana operasi untuk menangani aktivitas bisnis yang berulang secara seragam dan konsisten.

Komunikasi internal dapat terjalin antara atasan dan bawahan, dimana atasan dan bawahan bertindak sebagai pimpinan dan karyawan yang saling berinteraksi dan berhubungan. Dalam hubungan antara pimpinan dan karyawan harus terjalin komunikasi internal yang baik agar setiap informasi yang penting bagi perusahaan dapat tersampaikan dengan jelas. Pelaksanaan hubungan yang terjalin antar karyawan dalam suatu perusahaan juga termasuk dalam komunikasi internal, hal ini harus terjalin untuk menunjang kegiatan sumber daya manusia demi tercapainya tujuan perusahaan. Komunikasi internal akan dapat membantu perkembangan kinerja, karena kerja bisa terlaksana dengan efektif bila ditunjang dengan terlaksananya komunikasi internal yang baik

Menurut (**Handoko et al., 2021**) Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa puas di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan dapat lebih efektif dan kinerja pegawai juga tinggi.

Dalam pelaksanaan program yang telah direncanakan BNPB, aspek-aspek yang dinilai dalam kegiatan penilaian kinerja karyawan adalah aspek kompetensi atau perilaku kerja pegawai dan aspek hasil kerja. Kinerja organisasi tidak hanya tergantung pada sistem kerja, metode kerja, modal dan teknologi, tetapi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia berikut dijelaskan dalam tabel dari data rekapitulasi kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah
Pasaman Barat 2017-2021

No	Indikator	2017 (%)	2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)
1	Pemberdayaan masyarakat dalam pengurangan resiko bencana melalui pencegahan dan kesiapsiagaan menghadapi bencana.	10,00	14,72	14,23	9,00	10,23
2	Penanganan responsif pada tanggap darurat bencana didukung logistik dan peralatan penanggulangan bencana.	15,00	9,50	9,00	15,00	8,00
3	Terlaksannya pemberdayaan masyarakat dalam pencegahan menghadapi bencana .	36,25	39,20	24,16	36,21	32,16
4	Penangaan darurat bencana.	9,00	10,45	10,00	14,00	9,00
5	Penyediaan dan pendistribusian barang dan logistik dan peralatan kebencanaan.	9,00	10,45	10,00	14,00	9,00
Total		79,25	82,99	88,69	76,36	68,39

Sumber: Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Pasaman Barat

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa dari 5 indikator rekapitulasi kinerja pegawai dengan rincian yaitu Pemberdayaan masyarakat dalam pengurangan resiko bencana melalui pencegahan dan kesiapsiagaan menghadapi bencana, Penanganan responsif pada tanggap darurat bencana didukung logistik dan peralatan penanggulangan bencana. Terlaksannya pemberdayaan masyarakat dalam

pengecehan menghadapi bencana . Penangaan darurat bencana. Penyediaan dan pendistribusian barang dan logistik dan peralatan kebencanaan.Dari 5 indikator diatas terjadinya turun naik capaian kinerja pegawai dengan toral jumlah pada tahun 2017 sebesar 79,25 dan pada tahun 2018 tercapai sebesar 82,99 dan pada tahun 2019 tercapai sebesar 88,69 dan pada tahun 2020 tercapai sebesar 76,36 dan terakhir pada tahun 2021 tercapai sebesar 68,39. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari data di atas terjadinya naik turun capaian kinerja jadi mengakibatkan kurang maksimal kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Pasaman Barat.

Namun terdapat faktor negatif yang dirasa dapat menurunkan kinerja pegawai seperti, kepemimpinan yang tidak maksimal, komunikasi internal yang kurang jelas, lingkungan kerja yang tidak kondusif, budaya organisasi yang kurang sesuai dengan pegawai, terbatasnya pelaksanaan pelatihan dalam meningkatkan keterampilan pegawai, serta kurang lancarnya komunikasi antar sesama pegawai dan pergantian jenjang jabatan yang berjalan terlalu lama serta kurangnya berbagai perhatian organisasi terhadap pengembangan karir pegawai.

Dengan adanya beberapa masalah yang penulis temukan maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Pasaman Barat”**.

1.2. Identifikasi Masalah

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

1. Lingkungan kerja yang masih kurang nyaman akan menyebabkan rendahnya kinerja pegawai.
2. Kemampuan dan ketarampilan melakukan kerja yang masih kurang bagus akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
3. Kurangnya kepekaan pegawai terhadap pekerjaan yang ada.
4. Kurangnya kedisiplinan pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai.
5. Masih kurang efektifnya komunikasi pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah.
6. Kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin pada kantor badan penanggulangan bencana daerah.
7. Seringnya terjadi permasalahan akibat komunikasi yang tidak efektif sesama pegawai.
8. Lingkungan kerja yang kurang bersih mengganggu kinerja pegawai.
9. Masih kurangnya apresiasi diberikan oleh pemimpin pada kantor badan penanggulangan bencana daerah.
10. Semangat kerja yang masih rendah pada pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah

1.3. Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi masalah dengan Kepemimpinan (X1) Komunikasi Internal (X2) Lingkungan kerja (X3) sebagai variabel bebas dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Pasaman Barat.

1.4. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman Barat?
2. Bagaimana Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman Barat?
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman Barat?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, komunikasi internal dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman Barat?

1.5. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman Barat
2. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman Barat
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman Barat
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi internal dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman Barat.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang Kepemimpinan, Komunikasi internal, Lingkungan kerja dan Kinerja pegawai. Serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta relevansi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian selanjutnya.

3. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang Kepemimpinan, Komunikasi internal, Lingkungan kerja dan Kinerja pegawai.