

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu instansi yang memerlukan kinerja yang prima, cepat dan tanggap ialah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi DKI Jakarta. BPBD merupakan lembaga penanggulangan bencana yang bertanggung jawab langsung kepada Gubernur DKI Jakarta. BPBD dipimpin oleh seorang kepala, yang dijabat secara *ex officio* (rangkap jabatan) oleh Sekretaris Daerah (Sekda), yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur. BPBD DKI Jakarta diwajibkan untuk memiliki kinerja yang maksimal dengan tujuan mencegah dan mengatasi bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau serangkaian peristiwa yang disebabkan oleh alam.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Pegawai BPBD DKI Jakarta Tahun 2020 - 2023

	2020	2021	2022	2023
Pelayanan	90	88	89	90
Integritas	94	91	90	89
Komitmen	90	88	90	89
Disiplin	95	84	88	88
Kerjasama	91	88	90	89
Kepemimpinan	90	88	89	88

Sumber: BPBD DKI Jakarta, 2024

Berdasarkan grafik 1.1. diatas dapat terlihat bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai BPBD DKI Jakarta pada tahun 2021 dan 2023. Dari seluruh kategori penilaian kinerja pada pegawai BPBD DKI Jakarta pada tahun 2020 lebih tinggi dibandingkan pada tahun 2021 serta pada tahun 2022 lebih tinggi dibandingkan dengan 2023. Hal tersebut menandakan kinerja pegawai BPBD DKI Jakarta perlu mendapatkan peningkatan pada tahun 2024. Penilaian kinerja pegawai BPBD dari

segi disiplin mengalami penurunan pada tahun 2020 ke 2021 dengan nilai 95 turun ke 84, naik pada tahun selanjutnya ke angka 88 dan tetap di angka 88 pada tahun 2023. Dari segi penilaian kerja sama pegawai BPBD pada tahun 2020 yang berada pada angka 91 menurun ke angka 88 pada tahun 2021, meningkat ke angka 89 pada tahun 2022 dan menurun Kembali ke angka 88 pada tahun selanjutnya. Kemudian, dari segi penilaian kepemimpinan para pegawai BPBD memiliki nilai 90 pada tahun 2020, menurun pada tahun 2021 ke angka 88 namun mengalami kenaikan pada tahun 2022 ke angka 89 dan menurun Kembali ke angka 88 pada tahun 2023. Selanjutnya penilaian pegawai BPBD DKI Jakarta dari segi integritas berada pada nilai 94 di tahun 2020, menurun di tahun 2021 ke angka 91, terus menurun pada tahun 2022 dan 2023 yakni 90 dan 89. Untuk penilaian dari segi pelayanan dan komitmen sama-sama memiliki nilai 90 pada tahun 2020 dan sama-sama mengalami penurunan di angka yang sama yakni 88 di tahun 2021. Peningkatan terjadi pada kedua segi kinerja yaitu pelayanan dan komitmen ke angka 90 untuk komitmen dan 89 untuk pelayanan di tahun 2022. Pada tahun 2023 komitmen mengalami penurunan di angka 89 dan pelayanan mengalami peningkatan ke angka 90.

Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci keberhasilan instansi, untuk itu dibutuhkan kebijakan dalam menggunakan tenaga kerja agar bekerja lebih maksimal sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Salah satu komponen yang memegang posisi penting untuk mempertahankan kelangsungan instansi adalah keunggulan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang dapat menentukan pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia dituntut menjadi unggul dan profesional dalam pekerjaan demi kemajuan dan pencapaian visi perusahaan.

Menurut Hamali (2018) manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Salah satu karakteristik SDM perusahaan yang unggul adalah karyawan yang memiliki kinerja kerja yang tinggi. Kinerja kerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional menggambarkan kombinasi yang konsisten dari ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan transformasional yang tepat akan memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roscahyo dan Prijati (2013) bahwa mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Menurut Sofyan (2013) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian tentang lingkungan kerja lebih memberikan perhatian kearah pada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya.

Selain kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Indrawati (2013) dalam organisasi jasa, kepuasan dan ketidakpuasan pelanggan sangat bergantung pada cara karyawan berhubungan dengan pelanggan. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja cenderung lebih ramah, ceria, responsif dimana sikap tersebut sangat dihargai pelanggan. Karyawan yang puas memiliki kemungkinan yang besar untuk bertahan pada suatu instansi, sehingga pelanggan akan dilayani oleh wajah-wajah yang tidak asing dan menerima layanan yang berpengalaman. Dengan demikian penelitian ini memiliki kebaruan pada fenomena yang terjadi di instansi yang dituntut untuk selalu sigap ketika terjadi bencana terutama pada daerah Jakarta.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul:

“Pengaruh Kepemimpinan transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai BPBD DKI Jakarta)”.

Kebaruan riset pada penelitian ini terdapat pada metode yang digunakan untuk menganalisis variabel kepemimpinan transformasional serta kepuasan kerja dan objek penelitian yang digunakan yakni pegawai BPBD DKI Jakarta. Selanjutnya, pada penelitian sebelumnya belum terdapat penelitian yang menganalisis kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam instansi pemerintah terutama Badan Penanggulangan bencana. Penelitian ini membahas faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai BPBD DKI Jakarta yang dimediasi oleh kepuasan kerja serta penelitian ini menggunakan jenis riset kuantitatif. Metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah metode analisis data SEM-PLS dengan software SmartPLS.

1.2. Rumusan Masalah

Pegawai BPBD DKI Jakarta memerlukan kinerja yang selalu prima pada setiap kondisi guna mengatasi bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau serangkaian peristiwa yang disebabkan oleh alam. Kinerja Pegawai BPBD DKI Jakarta yang semakin menurun disebabkan oleh tuntutan profesi mitigasi bencana alam yang harus sigap setiap saat, tantangan pada lingkungan kerja yang berubah setiap saat, serta pimpinan BPBD yang kerap berganti.

Penilaian kinerja pegawai BPBD dari segi disiplin mengalami penurunan pada tabel dibawah ini

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Pegawai BPBD DKI Jakarta Tahun 2020 - 2023

	2020	2021	2022	2023
Pelayanan	90	88	89	90
Integritas	94	91	90	89
Komitmen	90	88	90	89
Disiplin	95	84	88	88
Kerjasama	91	88	90	89
Kepemimpinan	90	88	89	88

1.3. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada pegawai BPBD DKI Jakarta?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai BPBD DKI Jakarta?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai BPBD DKI Jakarta?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada pegawai BPBD DKI Jakarta?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai BPBD DKI Jakarta?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada pegawai BPBD DKI Jakarta?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai BPBD DKI Jakarta?

1.4. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada rumusan masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada pegawai BPBD DKI Jakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai BPBD DKI Jakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai BPBD DKI Jakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada pegawai BPBD DKI Jakarta.
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai BPBD DKI Jakarta.
6. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada pegawai BPBD DKI Jakarta?
7. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai BPBD DKI Jakarta?

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Lain

Sebagai tambahan referensi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh peneliti lain yang melakukan penelitian di bidang yang sejenis dan masalah yang sama di masa yang akan datang.

3. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini memberikan informasi, masukan serta pemikiran pada pihak instansi untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti pada penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.