

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi maupun perusahaan adalah sumber daya manusia yang nantinya akan menjadi tenaga kerja pada suatu instansi. Hal ini dikarenakan perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional suatu organisasi dan perusahaan. Semakin baik kinerja tenaga kerja yang dimiliki dapat memberikan hasil yang optimal bagi sebuah organisasi maupun perusahaan. Agar mendapatkan kinerja yang optimal, diperlukan adanya pengelolaan yang baik agar tenaga kerja pada suatu organisasi ini merasa nyaman dalam melaksanakan tanggung jawab dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Employee performance adalah faktor penentu kesuksesan suatu institusi dalam menggapai impiannya. Kinerja pegawai merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Jika karyawan dapat berfungsi dengan baik, hal ini dapat memberikan efek positif bagi organisasi. Artinya, tujuan organisasi yang diinginkan tercapai. Hal ini seperti penjelasan (Masram *et al*, 2017), kinerja adalah pencapaian dari suatu hasil akhir individu atas pelaksanaan suatu tugas sesuai dengan tujuan dan beban yang diberikan kepadanya. Secara umum, organisasi berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuannya (Noe *et al*, 2017).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan kemampuan, pengalaman, integritas, dan ketepatan waktu (Rahayu, 2017). Menurut Pitaloka *et.al* (2019), kinerja adalah yang berkaitan dengan kinerja seseorang atau tugas yang diberikan.

Dalam pencapaian tujuan organisasi memerlukan banyak faktor yang melekat pada setiap anggota organisasi. Salah satu faktor adalah kinerja pegawai yang relevan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam

melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2000:22).

Menurut Rivai dan Basri (2012:14) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan Malthis (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Dari beberapa pengertian kinerja di atas, disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi seseorang ditinjau dari kualitas dan kuantitas beban dan tanggung jawab yang dipikulnya berdasarkan kompetensi, pengalaman, kejujuran dan ketepatan waktu, sesuai dengan persyaratan dan kriteria yang telah ditetapkan.

Disiplin sebagaimana asal katanya *discipline* (inggris) yang berarti tertib, taat, mengendalikan tingkah laku, penguasa diri, kendali diri, latihan membentuk, meluruskan atau menyempurnakan sesuatu, sebagai kemampuan mental atau karakter moral, hukum yang diberikan untuk melatih atau memperbaiki, kumpulan atau sistem peraturan bagi tingkah laku. Pendapat beberapa ahli tersebut menjelaskan semua kondisi tersebut yang di dasari oleh tingkat kedisiplinan yang dapat menjelaskan suatu pekerjaan baik personal dan tim dapat diselesaikan sebagaimana hasil yang diharapkan (Gusti, 2012).

Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar - standar organisasional. Disiplin kerja harus dijalankan berdasarkan standar - standar organisasi dalam suatu perusahaan. Kedisiplinan juga merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja dari perusahaan tersebut. Apabila seluruh karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai waktu yang di targetkan maka dapat dikatakan bahwa karyawan sudah melakukan sikap disiplin dan ini merupakan factor keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut sebenarnya pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan

dikeluarkannya peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintahan dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan. Peraturan disiplin pegawai negeri sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban - kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Dengan maksud untuk mendidik dan membina pegawai negeri sipil, bagi mererka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Kedisiplinan kerja merupakan masalah utama yang perlu diperhatikan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong karyawan untuk berusaha secara maksimal demi terwujudnya tujuan perusahaan sehingga kedisiplinan dapat dikatakan sebagai kunci penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Berbagai penelitian yang telah dilakukan para ahli manajemen dan pengalaman para praktisi dalam berbagai organisasi, menyatakan bahwa salah satu indikator manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah kedisiplinan yang berkaitan langsung dengan keberhasilan peningkatan kinerja, baik pada tingkat personal, kelompok kerja dan pada tingkat organisasi.

Performance adalah hasil kerja yang berkontribusi terhadap ekonomi dan terkait erat dengan tujuan strategis organisasi dan kepuasan pelanggan. Peningkatan kinerja karyawan menentukan apakah kepribadian individu berhasil dimobilisasi untuk bertindak sesuai aturan yang telah ditetapkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja ASN, antara lain kompetensi, disiplin, dan kepuasan kerja.

Kompetensi merupakan kapabilitas yang dapat diamati seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk melakukan pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Menurut Sari (2009), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Kompetensi mencakup melakukan sesuatu, bukan hanya pengetahuan yang pasif. Seseorang mungkin pandai, namun jika mereka tidak menggunakan kepandaianya tersebut. Spencer (1993) dalam Sedarmayanti, (2017) kemampuan efektif dalam pekerjaan, atau dalam profesi, sebagai hubungan sebab akibat dengan kriteria yang bersifat kausal atau dijadikan acuan tentang situasi tertentu. Menurut Wibowo, (2012) kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan aktivitas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk aktivitas tersebut.

Dari beberapa pengertian kompetensi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan kegiatan atau karakteristik perilaku setiap individu yang relevan dengan produktivitas kerja yang diukur dengan pengetahuan, keterampilan, perilaku, pengalaman kerja, motivasi, sifat, konsep diri terhadap standar pekerjaan.

Seperti yang dijelaskan pada riset sebelumnya oleh Saputra *et al.* (2021), ketika kemampuan individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian Wijaya *et al.* (2021), juga menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ngebu *et al.* (2018) juga menyimpulkan bahwa *competence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi dan disiplin kerja, Kepuasan kerja juga bisa berpengaruh pada kinerja pegawai. Robbins dan Judge (2018), kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Selanjutnya Marnis & Priyono (2008), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja oleh perusahaan dengan tingkat

balas jasa yang diinginkan karyawan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang (Indrasari, 2017).

Kepuasan kerja merupakan faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja BPBD Kota Tidore Kepulauan, lingkungan tentu saja akan mendukung produktivitas pegawai BPBD Kota Tidore Kepulauan karena bila pegawai merasa tidak nyaman, semangat bekerja akan semakin menurun dari waktu ke waktu. Oleh sebab itulah, perusahaan harus bisa membuat suasana yang lebih santai dan bisa mendukung kinerja para karyawan agar mereka memiliki kepuasan kerjanya sendiri. Misalnya saja berikan tempat kerja yang tenang, jauh dari kebisingan, memiliki suhu yang sesuai, bau yang nyaman dan yang lainnya.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tidore Kepulauan adalah bagian dari penyelenggara otonomi daerah di bidang kebencanaan, melapor kepada walikota dan bertanggung jawab melalui sekretaris daerah. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tidore Kepulauan berdasarkan tipologi merupakan Tipe B. Dalam menjalankan tugas dan fungsi yang menjadi kewenangannya, BPBD Kota Tidore Kepulauan senantiasa berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang termuat dalam visi dan misi. Adapun visinya: “ Mewujudkan Ketangguhan Masyarakat Daerah Kota Tidore Kepulauan Dalam Menghadapi Bencana”, misinya: 1) Melindungi masyarakat Kota Tidore Kepulauan dari ancaman bencana melalui pengurangan resiko bencana, 2) Membangun system penanggulangan bencana yang handal, 3) Menyelenggarakan Penanggulangan bencana secara terencana, terpadu, terkoordinasi dan menyeluruh.

Program kegiatan BPBD yang menunjang tercapainya visi dan misi diantaranya; 1) Pelayanan Informasi rawan bencana, 2) Pelayanan pencegahan dan kesiapsiagaan terhadap bencana, 3) Pengendalian operasi dan penyediaan sarana prasarana kesiapsiagaan bencana; 4) Pelayanan penyelamatan dan evakuasi korban bencana; 5) Penyediaan logistik penyelamatan dan evakuasi korban; 6) penanganan paska bencana kabupaten/kota, untuk terlaksananya kegiatan paska bencana maka perlu dilakukan kegiatan rehabilitasi dan rekonstruksi korban pasca

bencana, rehabilitas tembok pengaman pantai, rehabilitas tembok penahan tanah, normalisasi kali. Inisiatif, dan inovatif, dinas melaksanakan program pembinaan terhadap SDM pada BPBD Kota Tidore Kepulauan; 7) menghasilkan kualitas dalam penyerapan penggunaan anggaran dan kegiatan yang di buktikan dengan penilaian SPM dinas.

Untuk Penilaian kinerja di BPBD Kota Tidore Kepulauan mengacu pada PP No 46 Tahun 2011 tentang penilaian kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja merupakan perilaku kerja pegawai dan ASN. Evaluasi kinerja didasarkan pada empat prinsip: objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Evaluasi pekerjaan ASN memiliki dua komponen: sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja.

Penilaian memiliki pembobotan yang berbeda diantaranya unsur SKP berbobot 60% dan perilaku kerja 40%. Penilaian SKP mencakup beberapa aspek, antara lain yaitu aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Selain SKP, kinerja pegawai diukur dengan menggunakan indikator perilaku kerja dan menilai faktor-faktor sebagai berikut: Berorientasi layanan, integritas, komitmen, disiplin, kolaborasi, dan struktur personel ditambah kepemimpinan. Pada penilaian prestasi kerja ASN, nilainya dinyatakan dalam angka dan label sebagai berikut: 91 ke atas: sangat baik, 76-90: baik, 61-75: normal, 51-60: rendah, 50 ke bawah: buruk. Tabel berikut menunjukkan hasil prestasi kerjanya selama dua tahun terakhir dalam kategori BAIK.

Tabel 1.1. Hasil Prestasi Kerja Pegawai BPBD Kota Tidore Kepulauan Tahun 2022 dan 2023

No	Unsur Yang Dinilai	2022	2023
	a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	Baik	Baik
	b. Prilaku Kerja	Baik	Baik
1.	Orientasi Pelayanan	Baik	Baik
2.	Integritas	Baik	Baik
3.	Komitmen	Baik	Baik
4.	Disiplin	Baik	Baik

No	Unsur Yang Dinilai	2022	2023
5.	Kerjasama	Baik	Baik
6.	Kepemimpinan	Baik	Baik
	HASIL KERJA	Baik	Baik

Sumber: Data Kepegawaian BPBD Kota Tidore Kepulauan

Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa kondisi kinerja karyawan BPBD Kota Tidore Kepulauan tahun 2022 dan 2023 kategorinya baik. Hasil ini menggambarkan bahwa kinerja kerja pada BPBD Kota Tidore Kepulauan perlu dipertahankan atau bahkan ditingkatkan lagi.

Untuk penilaian kompetensi, disiplin dan kepuasan kerja di BPBD Kota Tidore Kepulauan digunakan Anjab, meliputi deskripsi kerja, peta tugas, beban kerja per jabatan, dan bobot kerja. Dengan melakukan analisis pekerjaan dan analisis beban kerja, kita bisa membuat tolok ukur untuk setiap karyawan dalam pembagian tugas dan pelaksanaan kegiatannya, meningkatkan produktivitas kerja, disajikan menjadi informasi jabatan, dan peningkatan proses kerja.

Tujuan menggunakan analisis jabatan dan analisis beban kerja untuk menyusun pegawai, jumlah yang optimal, distribusi dan komposisi pegawai sesuai beban kerja, penempatan pegawai yang benar, pengembangan karir sesuai kemampuan, sistem penghargaan yang adil dan tepat, dan masih banyak lagi kinerja lainnya. Penggunaan Analisi Jabatan dan Analisis Beban Kerja mengacu pada Permenpan RB edisi pertama Republik Indonesia tahun 2020 tentang pedoman analisis jabatan dan analisis beban kerja. Namun pada kenyataannya masih terdapat beberapa masalah yang berhubungan dengan kinerja, kemampuan, dan deskripsi pekerjaan. Adapun fenomena pertama sebagaimana tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2. Masalah Kinerja Pada BPBD Kota Tidore Kepulauan Tahun 2023

No	Masalah	Keterangan
1	Pegawai yang datang terlambat	20%
2	Pegawai yang pulang lebih awal	15%
3	Pegawai yang tidak melakukan/lupa finger print	5%
4	Izin	6%
5	Dinas luar	7%
6	Pegawai yang kurang masuk kantor tanpa keterangan	3 orang
7	Pegawai yang kurang masuk kantor > 30 hari kerja	1 orang

Sumber: Data Kepegawaian BPBD Kota Tidore Kepulauan 2023

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa masalah yang mempengaruhi kinerja, kompetensi dan disiplin, yaitu: 1) Pegawai yang datang terlambat 20%, 2) Pegawai yang pulang lebih awal 15%, 3) Pegawai yang tidak melakukan/lupa *finger print* 5%, 4) Izin 6%, 5) Dinas luar 7%, 6) Pegawai yang kurang masuk kantor tanpa keterangan 3 orang, 7) Pegawai yang kurang masuk kantor > 30 hari kerja 1 orang.

Seperti yang terlihat pada beberapa survei sebelumnya tentang dampak *competence* dan *dicipline* terhadap *job satisfaction* serta *employee performance* telah menunjukkan perbedaan atau kesenjangan dalam kesimpulan survei yaitu:

- Hasil survei Suryadana (2013), Putra dan Sintaasih (2018), bahwa kompetensi berpengaruh positif pada *performace*. Tetapi tidak sejalan dengan riset Narsih (2017), Soares dan Riana (2015), karena hasil risetnya membuktikan tidak ada pengaruh *competence* terhadap *performance*.
- Menurut penelitian Saputra (2019), *dicipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasil riset Gunawan dan Wibowo (2020), membuktikan *dicipline* karyawan berpengaruh tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Hasil riset dari Tanjung (2016), Silen (2016), membuktikan *competence*

mempunyai pengaruh positif terhadap *job satisfaction*, sedangkan penelitian dari Rudlia (2016), Parmin (2017) menunjukkan adanya pengaruh *competence* tidak signifikan pada *job satisfaction*.

Dalam penelitian ini variabel *intervening* adalah kepuasan kerja. Hal ini merupakan hal baru dalam penelitian ini dan diharapkan dapat lebih meningkatkan interaksi kapabilitas kinerja karyawan.

Ketika karyawan menjadi lebih puas dengan pekerjaan mereka, bisa memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan cenderung berkinerja lebih baik, dalam meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sesuai dengan temuan bahwa *job satisfaction* secara positif dan signifikan memediasi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Diputra dan Surya, 2019).

Mengingat pentingnya kinerja pegawai agar dapat mencapai tujuan instansi tempat kerja secara optimal, mendorong peneliti untuk mengkaji lebih mendalam secara akademik tentang pengaruh variabel kompetensi dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di BPBD Kota Tidore Kepulauan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai pada BPBD Kota Tidore Kepulauan
2. Apakah disiplin mempengaruhi kinerja pegawai BPBD Kota Tidore Kepulauan ?
3. Apakah kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja pada BPBD Kota Tidore Kepulauan
4. Apakah disiplin mempengaruhi kepuasan kerja pada BPBD Kota Tidore Kepulauan ?
5. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada BPBD Kota Tidore Kepulauan ?
6. Apakah kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai diukur dari kepuasan kerja pada BPBD Kota Tidore Kepulauan ?

7. Apakah Disiplin mempengaruhi kinerja pegawai diukur dari kepuasan kerja pada BPBD Kota Tidore Kepulauan.

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud yang hendak diperoleh ketika melakukan riset ini ialah:

1. Untuk menilai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di BPBD Kota Tidore Kepulauan.
2. Untuk menilai pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di BPBD Kota Tidore Kepulauan.
3. Untuk menilai pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja di BPBD Kota Tidore Kepulauan.
4. Untuk menilai pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja di BPBD Kota Tidore Kepulauan.
5. Untuk menilai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di BPBD Kota Tidore Kepulauan.
6. Untuk menilai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja di BPBD Kota Tidore Kepulauan.
7. Untuk menilai pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja di BPBD Kota Tidore Kepulauan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya studi ini diharapkan akan dapat bermanfaat untuk pihak pihak yang terlibat didalamnya. Adapun manfaat riset ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Keberhasilan riset ini nantinya bisa di jadikan sebagai koleksi pustaka dan sumber referensi bagi pengembangan penelitian berikutnya serta menambah pengetahuan mengenai kompetensi, disiplin dan kepuasan kerja yang ber pengaruh pada kinerja karyawan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tidore Kepulauan.

2. Manfaat Praktis

Keberhasilan riset ini menjadi masukan informasi, rekomendasi, ukuran

untuk meningkatkan kinerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tidore Kepulauan terutama dari segi kompetensi, disiplin dan kepuasan kerja.