

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, setiap organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dan meningkatkan kualitas kinerjanya agar tetap kompetitif dan mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan organisasi, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, seperti motivasi dan disiplin kerja, maupun faktor eksternal yang mendukung proses kerja, seperti lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Kinerja yang optimal ditandai dengan tercapainya kualitas kerja yang baik, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, efektivitas dalam bekerja, serta kemampuan dalam memenuhi target kerja yang telah ditetapkan organisasi. Namun demikian, dalam praktiknya kinerja karyawan tidak selalu berada pada kondisi yang optimal karena adanya berbagai faktor yang mempengaruhinya.

Salah satu faktor eksternal yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja terdiri atas lingkungan kerja fisik, seperti fasilitas kerja, kenyamanan ruangan, pencahayaan, keamanan kerja, serta sarana dan prasarana pendukung lainnya, dan lingkungan kerja nonfisik, seperti hubungan antar karyawan, komunikasi kerja,

koordinasi, suasana kerja, serta dukungan dari pimpinan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan produktivitas kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan ketidaknyamanan yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Dalam konteks instansi pemerintahan, lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam pelayanan publik adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkalis. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkalis merupakan lembaga teknis daerah yang memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang penanggulangan bencana, meliputi kegiatan pencegahan dan kesiapsiagaan, penanganan keadaan darurat, rehabilitasi, serta rekonstruksi pascabencana. Selain itu, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkalis juga berperan dalam melakukan koordinasi lintas sektor, penyebaran informasi kebencanaan, serta pelaksanaan program mitigasi bencana demi meningkatkan kesiapsiagaan masyarakat dalam menghadapi potensi bencana.

Berdasarkan data karyawan yang diperoleh, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkalis memiliki total 104 karyawan dengan komposisi sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Karayawan

No	Kategori Karyawan	Jumlah
1	Aparatur Sipil Negara	27
2	PPPK	13
3	PPPK Paruh Waktu	56
4	<i>Outsourcing</i>	8
Total Keseluruhan Karyawan		104

Sumber: BPBD Kabupaten Bengkalis 2026

Untuk menjalankan tugas yang kompleks tersebut, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkalis didukung oleh sumber daya manusia yang terdiri dari berbagai kategori kepegawaian. Dari total 104 karyawan, komposisi kepegawaian terdiri dari 27 orang Aparatur Sipil Negara (ASN), 13 orang Pegawai

Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), 56 orang PPPK Paruh Waktu, dan 8 orang tenaga outsourcing. Keberagaman status kepegawaian ini mencerminkan dinamika pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan instansi pemerintah, di mana setiap kategori memiliki hak, kewajiban, serta pola pengawasan dan pembinaan yang berbeda-beda. Perbedaan status kepegawaian ini juga berdampak pada tingkat kepastian kerja, motivasi, serta loyalitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi pimpinan dan manajemen BPBD Kabupaten Bengkalis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mampu mengakomodasi kebutuhan seluruh karyawan, sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan dapat tetap optimal.

Struktur organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkalis terdiri dari Kepala Pelaksana, Sub Bagian Tata Usaha, serta beberapa bidang, yaitu Bidang Kedaruratan dan Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi Bencana. Keberadaan struktur yang terdiri dari beberapa bidang dengan tugas yang berbeda-beda menunjukkan bahwa koordinasi, komunikasi, dan kerja sama antarbidang maupun antar-sub bagian menjadi faktor yang sangat penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkalis. Dalam menjalankan tugasnya, BPBD Kabupaten Bengkalis mengoordinasikan berbagai program penanggulangan bencana yang mencakup tahap pencegahan dan kesiapsiagaan, penanganan keadaan darurat, serta rehabilitasi dan rekonstruksi pascabencana. Setiap bidang memiliki peran dan tanggung jawab yang spesifik, sehingga sinergitas antar bidang menjadi kunci keberhasilan pelaksanaan tugas.

Dengan total 104 karyawan yang tersebar dalam berbagai bidang dan sub bagian, pengelolaan lingkungan kerja menjadi hal yang krusial. Jumlah karyawan yang tidak terlalu besar memungkinkan interaksi yang intensif antar karyawan, namun juga dapat menimbulkan tantangan tersendiri dalam hal koordinasi, komunikasi, dan pembagian tugas. Komposisi kepegawaian yang beragam, dengan dominasi PPPK Paruh Waktu (53,8%) yang memiliki jam kerja terbatas serta status kepegawaian yang berbeda dengan ASN dan PPPK penuh waktu, dapat mempengaruhi pola hubungan kerja, soliditas tim, serta efektivitas pelaksanaan

tugas, terutama pada saat terjadi kondisi darurat yang membutuhkan mobilisasi sumber daya secara cepat dan terkoordinasi. Selain itu, keberadaan tenaga outsourcing yang jumlahnya relatif kecil juga memerlukan perhatian khusus dalam hal integrasi dan pembinaan agar mereka dapat bekerja secara optimal sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sebagai wilayah yang memiliki potensi terjadinya berbagai bencana, seperti banjir, kebakaran hutan dan lahan, abrasi pantai, cuaca ekstrem, serta berbagai kondisi kedaruratan lainnya, Kabupaten Bengkalis menuntut kesiapsiagaan serta respons cepat dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkalis dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kondisi tersebut menjadikan aktivitas kerja di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkalis memiliki intensitas kerja yang dinamis, mobilitas kerja yang tinggi, serta koordinasi yang kompleks antarbidang maupun antarinstitusi. Dalam situasi demikian, lingkungan kerja yang mendukung menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas serta kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan pengamatan awal, kondisi lingkungan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkalis menunjukkan adanya beberapa hal yang perlu diperhatikan. Dari aspek lingkungan kerja fisik, ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, kenyamanan ruang kerja, serta sarana pendukung operasional menjadi faktor yang penting dalam menunjang pelaksanaan tugas. Selain itu, dari aspek lingkungan kerja nonfisik, seperti komunikasi, koordinasi antarbagian, kerja sama tim, serta tekanan kerja yang meningkat pada saat terjadi kondisi darurat kebencanaan, juga menjadi tantangan tersendiri dalam menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal. Apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat berdampak pada menurunnya efektivitas kerja, terhambatnya koordinasi, serta penurunan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja dikelola dengan baik, maka akan tercipta suasana kerja yang nyaman,

harmonis, dan produktif sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendapat perhatian, maka hal tersebut berpotensi menimbulkan berbagai hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkalis.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkalis?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk menganalisis tanggapan responden mengenai lingkungan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkalis.
2. Untuk menganalisis tanggapan responden mengenai tingkat kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkalis.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkalis.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberi dampak dan manfaat, baik untuk penulis sendiri, untuk institusi tempat penelitian dilakukan, maupun untuk pihak lain yang membutuhkan referensi sejenis.

1.4.1 Manfaat bagi penulis

Bagi penulis, penelitian ini menjadi kesempatan untuk menerapkan ilmu yang selama ini dipelajari di bangku kuliah ke dalam situasi nyata di lapangan. Proses penelitian ini juga membantu penulis memahami secara lebih konkret bagaimana hubungan kerja dan kinerja di dunia kerja, khususnya di instansi pemerintahan. Pengalaman ini diharapkan bisa menjadi bekal penting, baik secara akademik maupun saat turun ke dunia profesional nanti

1.4.2 Manfaat bagi perusahaan (Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkalis)

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan gambaran yang bermanfaat bagi perusahaan, khususnya dalam hal melihat bagaimana kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Informasi yang diperoleh bisa menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen untuk membuat kebijakan atau strategi kerja yang lebih efektif dan berdampak langsung terhadap produktivitas karyawan.

1.4.3 Manfaat bagi pihak lain

Penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa atau peneliti lain yang tertarik membahas topik serupa. Selain itu, bagi akademisi atau praktisi yang fokus di bidang sumber daya manusia, hasil penelitian ini bisa menjadi tambahan informasi atau perbandingan dalam pengembangan teori maupun praktik di lapangan.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Adapun ruang lingkup dan masalah penelitian ini adalah:

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan

Bencana Daerah Kabupaten Bengkalis. Lingkungan kerja yang dimaksud meliputi lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

1.5.2 Batasan Masalah Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan, maka penulis membatasi permasalahan hanya pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkalis. Lingkungan kerja dalam penelitian ini difokuskan pada dua aspek, yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang dirasakan langsung oleh karyawan. Penelitian ini tidak membahas faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, kompensasi, kepemimpinan, maupun beban kerja. Selain itu, kinerja karyawan diukur berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, sehingga hasil penelitian sangat bergantung pada persepsi dan kejujuran responden dalam memberikan jawaban.

1.6 Sistematika Penulisan

Bab 1 : PENDAHULUAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan skripsi. Bab ini menjadi dasar awal yang menjelaskan alasan dilakukannya penelitian.

Bab 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat landasan teori yang relevan dengan topik penelitian, hasil-hasil penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian. Bab ini bertujuan untuk membangun dasar teoritis dalam mendukung pelaksanaan penelitian.

Bab 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta definisi operasional variabel. Bab ini penting untuk menunjukkan bagaimana penelitian dilakukan secara sistematis.

Bab 4 : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi gambaran umum mengenai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bengkalis, meliputi sejarah singkat instansi, visi dan misi, struktur organisasi, tugas dan fungsi, serta ruang lingkup kegiatan yang berkaitan dengan objek penelitian.

Bab 5 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil pengolahan data yang diperoleh di lapangan serta pembahasan yang mengaitkan temuan tersebut dengan teori-teori yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya.

Bab 6 : PENUTUP

Bab terakhir ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian serta saran-saran yang dapat diberikan untuk perusahaan, pihak terkait, atau peneliti selanjutnya berdasarkan temuan penelitian.