

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia secara demografis merupakan wilayah yang rawan terjadi bencana, baik yang disebabkan secara alami, nonalami maupun faktor manusia. Bencana yang terjadi umumnya mempunyai dampak yang merugikan dengan adanya korban jiwa, luka-luka dan hilang. Dengan kondisi demografis tersebut, Pemerintah Indonesia berdasarkan Undang-Undang nomor 24 tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2008 tentang Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB). Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) memiliki fungsi pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu dan menyeluruh. Gambar 1.1 berikut menunjukkan struktur keroganisasisan badan nasional penanggulangan bencana (BNPB).



Gambar 1.1 Struktur Organisasi BNPB

Sumber: <https://bnpb.go.id> (2024)

Kepala Badan BNPB yang dipimpin oleh dibantu oleh Sekretaris Utama yang bertanggung jawab dalam mengatur pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi. Deputi Bidang Sistem dan Strategi mempunyai tugas dalam merancang dan melaksanakan peraturan terkait di bidang sistem dan strategi penanggulangan bencana. Deputi Bidang Pencegahan mempunyai tugas merancang dan melaksanakan peraturan terkait di bidang pencegahan. Deputi bidang Penanganan Darurat mempunyai tugas merancang dan melaksanakan peraturan terkait di bidang penanganan keadaan darurat. Deputi Rehabilitasi dan Rekonstruksi mempunyai tugas merancang dan melaksanakan peraturan terkait kebijakan teknis di bidang rehabilitasi dan rekonstruksi. Deputi Bidang Logistik dan Peralatan mempunyai tugas merancang dan melaksanakan peraturan terkait di bidang logistic dan peralatan. Inspektorat Utama mempunyai tugas pengawasan internal di lingkungan BNPB, serta Pusat-Pusat yang mempunyai tugas menyelenggarakan dukungan yang bersifat substantif.

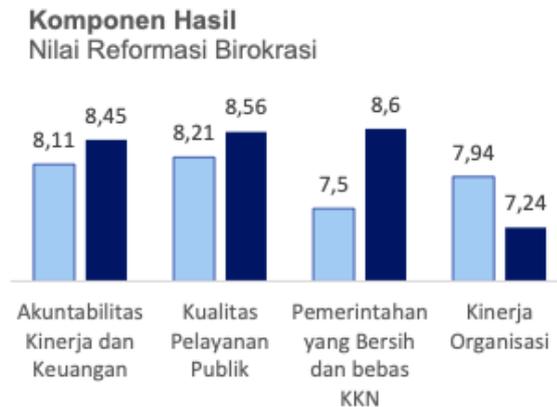
Berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2023, Badan Nasional Penanggulangan Bencana memiliki empat sasaran strategis antara lain: Menurunnya risiko bencana di daerah rawan bencana, Terselamatkannya sebanyak mungkin jiwa pada saat keadaan darurat bencana, Terpulihkannya sarana dan prasarana, sosial, ekonomi dan produktivitas sumber daya alam pada daerah terdampak pasca bencana, dan bahkan meningkatkan kualitas dalam pengelolaan penyelenggaraan penanggulangan bencana yang professional, akuntabel dan transparan. Gambar 1.2 berikut menunjukkan sasaran strategis BNPB sesuai dengan perjanjian kinerja tahun 2023.

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target
1	Menurunnya risiko bencana di daerah rawan bencana	Indeks Risiko Bencana	132,50
2	Terselamatkannya sebanyak mungkin jiwa pada saat keadaan darurat bencana	Penurunan rata-rata angka kematian akibat bencana saat keadaan darurat per 100.000 jiwa.	2.5 %
3	Terpuhikannya sarana dan prasarana, sosial, ekonomi dan produktivitas sumber daya alam pada daerah terdampak pascabencana.	Rata-rata Kenaikan Indeks Pemulihan Pascabencana.	6,5
4	Meningkatnya kualitas tata kelola penyelenggaraan penanggulangan bencana yang profesional, akuntabel dan transparan	Indeks Reformasi Birokrasi	87

Gambar 1.2 Sasaran Strategis BNPB Tahun 2023

Sumber: Lakip BNPB 2023

Gambar 1.2 menunjukkan sasaran strategis yang akan dicapai oleh BNPB beserta indikator penilaian kinerja utamanya. Sebagai Lembaga Pemerintahan yang secara langsung memberikan pelayanan kepada masyarakat, semua Lembaga pemerintah khususnya BNPB dituntut memiliki sumber daya manusia yang unggul dalam bekerja. Sehingga, ini merupakan satu sasaran strategis BNPB yaitu meningkatkan kualitas pengelolaan Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana yang Profesional, Akuntabel dan Transparan dengan indikator kinerja berupa indeks Reformasi Birokrasi. Indeks Reformasi Birokrasi (IRB) adalah ukuran keberhasilan reformasi birokrasi di sebuah instansi pemerintah yang terdiri dari beberapa komponen hasil. Komponen hasil reformasi birokrasi adalah kinerja yang diperoleh dari upaya-upaya yang dilakukan instansi pemerintah yang terdiri dari beberapa sub-komponen, yaitu: akuntabilitas kinerja, kualitas pelayanan publik, pemerintah yang bersih dan bebas KKN, serta kinerja organisasi. Berdasarkan Laporan Kinerja BNPB Tahun 2023 Nilai Reformasi Birokrasi dari sub komponen kinerja organisasi mengalami penurunan.



Gambar 1.3 Komponen Hasil Nilai RB

Sumber: Lakip BNPB (2023)

Pada gambar 1.3 terlihat bahwa terdapat penurunan pada sub komponen kinerja organisasi, dari 7,94 menjadi 7,24. Sementara pada ketiga sub komponen lainnya terdapat peningkatan. Kinerja Organisasi secara langsung dipengaruhi oleh perilaku individu di tempat kerja termasuk prestasi kerja (Robbins et al., 2016).

Prestasi kerja pegawai yang baik menunjukkan kualitas dari pegawai tersebut, dengan demikian keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada kualitas dan upaya riwayat dari pegawai yang berperan dalam organisasi. Sehingga, dalam upaya mencapai tujuan organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang baik, dengan adanya sumber daya manusia yang baik merupakan modal utama untuk mencapai manajemen yang baik sehingga dapat merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam sebuah organisasi (Sumanti et al., 2018).

Sejalan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja ASN, dijelaskan bahwa indikator dalam penilaian prestasi kerja merupakan 4iwayat hasil penilaian yang mencakup Sasaran

Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP, penilaian prestasi kerja bertujuan untuk menjaga penilaian yang bias terhadap pembinaan ASN berdasarkan sistem yang mereka miliki. Tabel 1.1 berikut menunjukkan predikat nilai prestasi kerja ASN berdasarkan SKP.

Tabel 1.1 Nilai Prestasi Kerja ASN

Nilai	Predikat
≥ 91	Sangat Baik
76-90	Baik
61-75	Cukup
51-60	Kurang
≤ 50	Buruk

Sumber: PP No 46 tahun 2011

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa suatu organisasi pemerintahan dinyatakan sangat baik jika prestasi kerja pegawainya memiliki nilai SKP sama dengan atau lebih dari 91. Penilaian prestasi kerja berdasarkan SKP yaitu meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Untuk mencegah subjektivitas pimpinan dalam menilai prestasi kerja dari pegawai maka ditetapkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang ketentuan pelaksanaan PP Nomor 46 Tahun 2011, dimana dalam peraturan tersebut telah dijelaskan secara rinci terkait tata cara untuk menilai apakah output dinilai berkualitas atau tidak. Dengan demikian diharapkan pimpinan memiliki perhitungan dan pedoman yang kuat sebagai dasar untuk menilai kegiatan tugas jabatan dari masing-masing pegawai.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Biro Kepegawaian serta diolah dengan membuat rata-rata nilai prestasi kerja pegawai, nilai prestasi kerja pegawai di BNPB ditunjukkan pada Tabel 1.2:

Tabel 1.2 Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja ASN

Tahun	Nilai Rata-Rata SKP
2020	82,14
2021	83,86
2022	83,66
2023	85,53

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 1.2 menjelaskan nilai prestasi kerja dari tahun 2020 hingga 2023, apabila disandingkan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun tentang Penilaian Prestasi Kerja ASN dapat dikategorikan baik, namun demikian setiap organisasi pemerintahan mengharapkan nilai prestasi kerja pegawainya diatas 91 atau sangat baik.

Prestasi kerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dari atasannya dengan mempertimbangkan kesanggupan, pemahaman dan kegigihan mereka dalam bekerja (Niati et al., 2021). Prestasi kerja adalah kriteria standar yang menunjukkan keberhasilan seorang pegawai selama kurun waktu yang diberikan dengan dibandingkan target yang ditentukan sebelumnya seperti standar, kriteria yang sudah ditetapkan (Nursyahputri & Saragih, 2019). Prestasi kerja yang baik menunjukkan pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Banyaknya pegawai yang memiliki prestasi kerja tinggi, maka kinerja individu dan produktivitas organisasi juga meningkat sehingga dapat semakin berkembang dan maju (Effendi, 2018).

Berdasarkan PP nomor 46 Tahun 2011 penilaian ASN dilakukan dengan objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan, oleh beberapa atasan yang memiliki wewenang dalam perusahaan. Penilaian berdasarkan perencanaan kinerja

pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku ASN. Sehingga, hal ini membuat penilaian hasil kerja karyawan menjadi lebih adil dan selanjutnya dapat menjadikan bahan evaluasi yang akan diusulkan kepada perusahaan berdasarkan keputusan bersama para atasan berbagai divisi untuk penentuan hasil kerja dari karyawan tersebut (Hasibuan et al., 2021).

Untuk mengetahui sejauh mana pegawai ingin berprestasi pada pekerjaannya, peneliti menyebarkan angket singkat kepada 30 pegawai di lingkungan BNPB. Hasil survei ditunjukkan Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3 Pra Survei Prestasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
1	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan	18	60,00%	12	40,00%
2	Saya memiliki keterampilan terkait pekerjaan	14	46,67%	16	53,33%
3	Saya memiliki kesiapan mental dalam bekerja	13	43,33%	17	56,67%
4	Saya mampu secara fisik untuk bekerja	20	66,67%	10	33,33%
5	Saya mampu memahami tujuan organisasi	14	46,67%	16	53,33%
6	Saya mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif	10	33,33%	20	66,67%
	Jumlah	89	49,44%	91	50,56%

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil beberapa pertanyaan pra survei yang tersaji dalam Tabel 1.3 menunjukkan bahwa belum optimalnya tingkat prestasi kerja pegawai di lingkungan BNPB, hal tersebut terlihat dari masih ada sebanyak 50,56% pegawai yang menunjukkan bahwa mereka kurang mampu berprestasi dalam bekerja seperti

keterampilan yang kurang, kesiapan mental dalam bekerja yang masih perlu perhatian, serta tujuan organisasi yang belum dipahami seluruh pegawai. Sehingga hal ini menyatakan bahwa masih adanya permasalahan yang terjadi pada variabel prestasi kerja, dari hasil tersebut peneliti melakukan penelitian untuk menganalisa variabel prestasi kerja pegawai di lingkungan BNPB.

Berdasarkan hasil tersebut, belum optimalnya prestasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, Azman dan Sieng (2021) melakukan penelitian dengan menggunakan sampel sebanyak 139 responden pekerja di Selangor Malaysia mendapatkan hasil lingkungan kerja dan motivasi dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Penelitian yang telah dilakukan Lai et al., (2020) menguji pada sampel sebanyak 507 perawat yang bekerja pada dua rumah sakit di Taiwan, dengan menggunakan Teknik analisis regresi liner diketahui bahwa keterlibatan kerja mempunyai pengaruh searah terhadap prestasi kerja perawat. Bahkan, Fidyah dan Setiawati (2020) melakukan penelitian dengan tujuan untuk menyelidiki budaya organisasi apakah memiliki dampak terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja dan prestasi kerja karyawan. Dengan menggunakan sampel sebanyak 52 pegawai melalui *stratified random sampling* yang dianalisis menggunakan regresi *linier* berganda dan *path analysis*, hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh searah dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian lainnya menyatakan bahwa prestasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh efektivitas kerja, semangat kerja serta kompetensi yang dimiliki karyawan (Hidayatullah et al., 2021). Sedangkan penelitian lainnya telah dilakukan

oleh Yosiana et al., (2020) menunjukkan hasil bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja perawat dengan stress kerja sebagai variabel mediasi.

Peneliti menduga bahwa prestasi yang terhambat salah satunya dapat disebabkan oleh fasilitas pekerjaan yang kurang memadai, sehingga tidak menutup kemungkinan karyawan merasa pekerjaan mereka itu sulit dan sangat membebani. Hal ini memungkinkan karyawan bekerja secara malas-malasan dalam bekerja (Simanjuntak, 2021). Hal ini dibuktikan dengan pra survey yang peneliti lakukan sebanyak 30 pegawai.

Setiap perusahaan memiliki berbagai macam divisi dan bidang yang ditangani oleh para individu karyawan, hal ini dikarenakan seseorang karyawan yang memiliki kemampuan atau skill yang beragam dan dikuasai oleh para masing-masing pegawai tersebut. Namun demikian, perusahaan perlu mengoptimalkan terbatasnya sumber daya manusia yang perusahaan miliki demi mencapai visi misi organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Tantangan dalam mengoptimalkan seseorang karyawan yang terbatas menjadikan tantangan untuk perusahaan pada era digital saat ini, keadaan ini menyebabkan banyaknya karyawan yang tidak berdedikasi dan loyal kepada perusahaan. Banyaknya faktor yang ada secara internal perusahaan seperti pemberian tugas kerja yang berlebihan, motivasi dari karyawan itu sendiri untuk bekerja dalam menghasilkan hasil pekerjaan yang baik, sistem kompensasi perusahaan, bahkan lingkungan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu terkait faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja, peneliti kembali melakukan survei singkat yang disebar kepada 30 pegawai di lingkungan BNPB untuk mengetahui faktor mana saja yang membuat prestasi kerja pegawai belum mencapai hasil maksimal. Hasil pra survei ditunjukkan pada Tabel 1.4 berikut:

Tabel 1.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

No	Variabel	Ya		Tidak	
		Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
1	Budaya Organisasi	12	40,00%	18	60,00%
2	Keterlibatan kerja	10	33,33%	20	66,67%
3	Motivasi	15	50,00%	15	50,00%
4	Lingkungan kerja	20	66,67%	10	33,33%
5	Beban kerja	25	83,33%	5	16,67%
6	Semangat kerja	23	76,67%	7	23,33%
7	Kompetensi	12	40,00%	18	60,00%
8	Efektifitas kerja	10	33,33%	20	66,67%

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil pra survei yang dilakukan kepada 30 pegawai di lingkungan BNPB yang disajikan pada Tabel 1.4 menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti beban kerja sebanyak 83,33%, kedua semangat kerja sebesar 76,67%, ketiga lingkungan kerja sebesar 66,67%, selanjutnya motivasi sebesar 50%, budaya kerja sebesar 40%, kompetensi sebesar 40%, keterlibatan kerja sebesar 33,33% dan terakhir efektivitas kerja sebesar 33,33%. Berdasarkan data yang ada, maka permasalahan yang masih perlu dikaji pada variabel faktor beban kerja, lingkungan pekerjaan dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan BNPB.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yang pertama yaitu beban kerja, hal tersebut dikarenakan beban kerja mampu mempengaruhi segala kegiatan dalam

suatu organisasi terkait penyelesaian tugas dan pekerjaan setiap pegawai. Beban kerja adalah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang telah diberikan sebelumnya oleh perusahaan dan hasil gabungan antara kapasitas pekerjaan dan kecepatan penyelesaian pekerjaan (Handayani, 2022). Terlalu banyaknya kerjaan yang diterima oleh karyawan akan dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja (Laima et al., 2019). Handoko (2008) juga menjelaskan presetas kerja mampu dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang cukup penting yaitu: motivasi karyawan, tingkat sters, kondisi fisik, kepuasan kerja, desain pekerjaan, dan sistem kompensasi.

Sebagai instansi pemerintah yang menangani kebencanaan di seluruh wilayah Indonesia BNPB tentunya memiliki tanggung jawab yang besar. Kejadian bencana yang terjadi secara tidak terduga membuat pegawai harus siap menerima beban pekerjaan tambahan lainnya diluar tugas yang sedang dikerjakan secara tidak terduga pula. Penumpukan beban kerja mampu menyebabkan tekanan-tekanan yang dapat menimbulkan stress kerja bagi karyawan, yang akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Ahmad et al., 2019). Untuk mengetahui beban kerja yang dirasakan oleh pegawai, peneliti melakukan pra survei kepada 30 pegawai di lingkungan BNPB. Hasil pra survei ditunjukkan pada Tabel 1.5 berikut:

Tabel 1.5 Pra Survei Beban Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
1	Saya tidak memiliki waktu yang cukup untuk merencanakan, memonitoring dan mengevaluasi pekerjaan	25	83,33%	5	16,67%
2	Pekerjaan saya mengharuskan untuk melakukan banyaknya usaha mental dalam melaksanakan pekerjaan	17	56,67%	13	43,33%

3	Pekerjaan saya memiliki tingkat tekanan psikologis yang tinggi (risiko fisik, kebingungan, frustrasi)	20	66,67%	10	33,33%
	Jumlah	62	68,89%	28	31,11%

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pra survei terlihat bahwa sebesar 68,89% pegawai merasa beban kerja pada pekerjaan mereka tinggi. Sebagian besar pegawai merasa tidak memiliki waktu yang cukup untuk merencanakan, memonitoring dan mengevaluasi pekerjaan. Hal tersebut tidak dapat dipungkiri karena menurut data laporan Geoportal Data Bencana Indonesia tiap tahunnya bencana di Indonesia mencapai ribuan kejadian bencana. Jumlah data kejadian bencana di Indonesia dalam 5 tahun terakhir disampaikan dalam Tabel 1.6 sebagai berikut.

Tabel 1.6 Jumlah Kejadian Bencana di Indonesia

TAHUN	JUMLAH KEJADIAN BENCANA
2019	3.814
2020	4.650
2021	5.402
2022	3.544
2023	5.400
Juni 2024	891

Sumber: Gis.bnpb.go.id (2024)

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan bahwa kejadian bencana di Indonesia setiap tahunnya meningkat, walaupun pada tahun 2022 kejadian bencana mengalami penurunan namun secara umum jumlah kejadian bencana di Indonesia selama 5 tahun mengalami tren yang naik. Kenaikan jumlah kejadian bencana tiap tahunnya tidak dibarengi oleh penambahan personel / pegawai membuat beban kerja menjadi lebih berat. Adanya moratorium dan pengurangan penerimaan pegawai negeri sipil selama 5 tahun sejak tahun 2014 sampai dengan 2019 membuat pegawai yang ada mendapatkan tugas pekerjaan yang bertumpuk. Kurangnya

jumlah sumber daya manusia akan mengakibatkan beban kerja yang tinggi dan kemudian meningkatkan stress kerja (Yosiana et al., 2020).

Beban kerja adalah elemen penting yang dapat mempengaruhi kegiatan operasional dalam perusahaan yang berkaitan dengan pengerjaan tugas atau pekerjaan pada setiap karyawan dan dapat mempengaruhi prestasi kerja (Laima et al., 2019). Penelitian yang telah dilakukan oleh Bruggen (2015) memberikan bukti terdapat hubungan berbentuk *u-shape* beban kerja dengan prestasi kerja, yaitu prestasi kerja karyawan meningkat ketika beban kerja sedang, namun menurun ketika beban kerja tinggi dan rendah. Handayani (2022) setuju dengan hasil penelitian tersebut, dan menyatakan beban kerja berpengaruh tidak searah dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan menyatakan semakin beratnya beban kerja maka semakin rendah hasil atau prestasi kerja pegawainya.

Selain beban kerja, hasil pra survei menunjukkan bahwa lingkungan juga merupakan elemen yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah gabungan dari suatu elemen di suatu organisasi sebagai kondisi sosial di perusahaan dalam pembentukan perilaku karyawan yang ada di suatu organisasi yang berdampak pada prestasi organisasi itu sendiri (Chaudhry et al., 2017). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan elemen dari tempat kerja baik keadaan fisik bahkan non fisik yang mampu memberikan rasa menyenangkan, betah bekerja, rasa aman dan lain lain, Peneliti melakukan survei singkat kepada 30 pegawai di lingkungan BNPB terkait kondisi lingkungan kerja yang ditunjukkan pada Tabel 1.7 berikut:

Tabel 1.7 Pra Survei Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban
----	------------	---------

		Ya		Tidak	
		Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
1	Suasana kerja memuaskan dan mendukung dalam bekerja	14	46,67%	16	53,33%
2	Memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja	17	56,67%	13	43,33%
3	Memiliki peralatan kerja yang lengkap dan modern	13	43,33%	17	56,67%
	Jumlah	44	48,89%	46	51,11%

Sumber: Data diolah (2024)

Kondisi lingkungan kerja berdasarkan pra survei terlihat pada Tabel 1.7, terlihat bahwa hubungan dengan rekan kerja memiliki persentase sebesar 56,67%, sedangkan fasilitas memiliki persentase sebesar 48,89%. Wawancara singkat kepada beberapa pegawai dilakukan sebagai tambahan pra survei terkait lingkungan kerja di lingkungan BNPB, rata-rata menyatakan bahwa kantor masih belum mendukung fasilitas kerja seperti laptop sedangkan pegawai dituntut siap kapan saja untuk melakukan tugas atau pekerjaan di luar jam kerja rutin. Selain itu pegawai yang langsung turun ke lapangan saat terjadinya bencana merasa kurangnya fasilitas kesehatan untuk mereka, walaupun saat ini seluruh pegawai sudah memiliki asuransi Kesehatan BPJS namun fasilitas seperti pemeriksaan kesehatan rutin kepada pegawai belum pernah dilakukan. Lingkungan kerja yang nyaman membuat hubungan kerja sama yang baik antar rekan kerja maupun atasan dapat mengembangkan kreativitas dan meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri (Togas & Uhing, 2015).

Priyono dan Ariana (2017) mendapatkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan secara positif, lingkungan kerja membuat aktivitas dalam bekerja menjadi lebih optimal sehingga memberikan hasil kerja yang optimal pula. Lingkungan kerja dapat dinilai baik atau

layak jika para karyawan dapat melakukan aktivitas yang nyaman, aman dan tertram. Hasil penelitian lain yang telah dilakukan oleh Purwanto (2020) mendapatkan hasil secara langsung prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara positif.

Faktor lainnya yang menjadi permasalahan dalam organisasi adalah semangat kerja. Semangat kerja adalah gambaran dari pegawai dalam lingkungan kerja bahkan ekspresi bersamaan dengan mental karyawan atau sekelompok yang juga menunjukkan perasaan sedanan dalam bekerja dan kebahagiaan dalam melakukan suatu pekerjaan. Bahkan semangat dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan (Balqis & Sugiono, 2020). Peningkatan atau penurunan semangat kerja dari karyawan akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawainya.

Prestasi kerja pegawai juga dapat terlihat dari sejauh mana semangat mereka dalam bekerja. Dalam kehidupan organisasi semangat kerja dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Semangat kerja adalah kondisi mental yang dapat memberikan seseorang sebuah dorongan dalam belajar lebih semangat, cepat dan baik. Semangat kerja juga berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja (Kawulusan, 2016). Peneliti melakukan survei singkat terkait semangat kerja diberikan kepada 30 pegawai di lingkungan BNPB ditunjukkan Tabel 1.8 berikut:

Tabel 1.8 Pra Survei Semangat Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
1	Saya teliti dan konsisten dalam bekerja	10	33,33%	20	66,67%
2	Saya bangga dengan pekerjaan saya	14	46,67%	16	53,33%

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
3	Saya puas dengan pekerjaan saya	10	33,33%	20	66,67%
4	Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam bekerja	15	50,00%	15	50,00%
5	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan	20	66,67%	10	33,33%
	Jumlah	69	46,00%	81	54,00%

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil Tabel 1.8 menunjukkan sebesar 54 % pegawai masih kurang memiliki semangat dalam bekerja. Hal tersebut terlihat dari masih banyaknya pegawai yang kurang teliti dan konsisten dalam bekerja. Semangat kerja menunjukkan kesungguhan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan lebih giat, sehingga mampu memperoleh hasil kerja atau prestasi kerja yang lebih baik, Sikap atau perilaku dari pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja akan mengurangi penilaian prestasi kerja yang didasarkan dari PKP (Perilaku Kerja Pegawai).

Hal ini dibuktikan dari data yang telah peneliti lakukan dengan mengambil data presensi kehadiran pegawai, masih banyaknya pegawai sekitar 30% pegawai yang hadir dalam bekerja tidak sesuai waktu masuk yang ditentukan.



Gambar 1.4 Data Kehadiran Pegawai BNPB Januari-Oktober 2024

Sumber: Data diolah (2024)

Melihat Gambar 1.4 dari total 466 pegawai, terdapat 326 (70%) pegawai yang masuk ke kantor tepat waktu dan presensi sesuai waktu ditentukan sebelumnya, sedangkan sisanya terdapat 140 (30%) pegawai yang tidak datang tepat waktu. Dengan adanya data ini memberikan penjelasan bahwa tingkat kehadiran menjadi salah satu indikator yang menunjukkan semangat pegawai dalam bekerja (Putra et al., 2023).

Hidayatullah et al., (2021) prestasi kerja dipengaruhi oleh semangat kerja secara positif, hasil tersebut dinyatakan bahwa rasa semangat dalam bekerja akan meningkatkan prestasi pegawai. Jika semangat kerja telah terbenam dalam diri maka secara emosional akan muncul dari karyawan yang lebih *effort* dalam melakukan pekerjaan dengan lebih gigih, antusias, dan bersungguh-sungguh sehingga pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan baik dan tujuan organisasi akan tercapai. Sejalan dengan itu, Weakliem dan Frenkel (2006) yang menyatakan semangat kerja memiliki hubungan linier terhadap prestasi kerja.

Selain itu, beban kerja juga mampu mempengaruhi semangat kerja dari karyawan, menurut Wakhyuni (2018) adanya beban kerja yang efektif dapat diberikan kepada tiap pegawai cenderung mampu meningkatkan semangat kerja individu para pegawai. Beban kerja merupakan elemen penting yang diperhatikan dalam perusahaan, alasan ini karena beban kerja tinggi akan membuat semangat kerja menurun karena pegawai merasa stress, sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas (Khabibah et al., 2023).

Rizal (2020) mendapatkan hasil beban kerja berdampak negatif terhadap semangat kerja karyawan. Banyaknya beban kerja yang diterima oleh karyawan dapat berpengaruh pada penurunan tingkat semangat kerja dari karyawan. Beban kerja yang terlalu banyak dan melampaui batas kemampuan pegawai dapat memberikan dampak buruk terhadap kondisi psikologis, biologis pegawai serta semangat kerja pegawai. Sejalan dengan itu, Wakhyuni (2018) mempunyai hasil bahwa semangat kerja dapat dipengaruhi beban kerja secara negatif.

Selain itu faktor lingkungan juga menjadi variabel dalam menentukan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan kegiatannya. Seorang karyawan perlu mendapatkan lingkungan kerja nyaman, tetapi jika mendapatkan lingkungan kerja yang tidak nyaman sesuai dengan harapan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Manajemen organisasi hendaknya membangun lingkungan kerja yang dapat membangkitkan rasa semangat. Adanya kenyamanan pada lingkungan kerja seperti fasilitas kerja yang membantu segala pekerjaan membuat pegawai merasa bersemangat dalam bekerja. Melalui semangat kerja maka diharapkan hasil pekerjaan lebih baik karena disertai dengan kegairahan dalam bekerja, dengan semangat kerja yang optimal diharapkan akan membentuk prestasi yang optimal pula (Darmawan, 2014).

Anggreni et al., (2018) menemukan hasil semangat kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara positif. Lingkungan kerja bisa mempengaruhi semangat kerja, sehingga diharapkan terjadi peningkatan kerja dari karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Azliani et al., (2022) juga menyatakan semangat kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara positif. Lingkungan kerja yang baik akan

mempengaruhi kondisi emosional pekerja yang mempengaruhi semangat kerja, sehingga akan berdampak positif pada produktivitas karyawan.

Hasil pembahasan sebelumnya terlihat faktor beban kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja memberikan dampak baik positif maupun negatif terhadap prestasi kerja pegawai. Selain itu beban kerja dan lingkungan kerja juga secara langsung memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Dengan mempertimbangkan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya penelitian ini menjadikan faktor semangat kerja sebagai variabel mediasi antara beban kerja, lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan apabila beban kerja terdistribusi dengan seimbang untuk masing-masing pegawai serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman mampu meningkatkan semangat kerja pegawai, sehingga dengan semangat kerja yang tinggi diharapkan pegawai mampu bekerja lebih giat dan memberikan prestasi kerja yang optimal.

Bertitik tolak dari pembahasan mengenai penelitian terdahulu dan isu-isu strategis yang terjadi saat ini dihadapi oleh BNPB, dalam upaya peningkatan prestasi pegawai akan tercapai dengan pemberian beban kerja pegawai yang sesuai, lingkungan kerja yang sesuai dengan karyawan akan berdampak terhadap semangat pegawai dalam bekerja dan diharapkan peningkatan prestasi kerja mereka.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah dapat dirumuskan sejumlah masalah atau pertanyaan penelitian, sebagai berikut.

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja pada pegawai Badan Nasional Penanggulangan Bencana?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja pada pegawai Badan Nasional Penanggulangan Bencana?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja pada pegawai Badan Nasional Penanggulangan Bencana?
4. Apakah beban kerja berpengaruh secara langsung pada semangat kerja pada pegawai Badan Nasional Penanggulangan Bencana?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung pada semangat kerja pada pegawai Badan Nasional Penanggulangan Bencana?
6. Apakah beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja melalui semangat kerja pada pegawai Badan Nasional Penanggulangan Bencana?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja melalui semangat kerja pada pegawai Badan Nasional Penanggulangan Bencana?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, Penelitian ini memiliki beberapa tujuan untuk mengetahui dan menganalisis, sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung beban kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Badan Nasional Penanggulangan Bencana.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Badan Nasional Penanggulangan Bencana.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung semangat kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Badan Nasional Penanggulangan Bencana.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung beban kerja terhadap semangat kerja pada pegawai Badan Nasional Penanggulangan Bencana.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada pegawai Badan Nasional Penanggulangan Bencana.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung beban kerja terhadap prestasi kerja melalui semangat kerja pada pegawai Badan Nasional Penanggulangan Bencana.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap prestasi kerja melalui semangat kerja pada pegawai Badan Nasional Penanggulangan Bencana.

1.4. Manfaat Penelitian

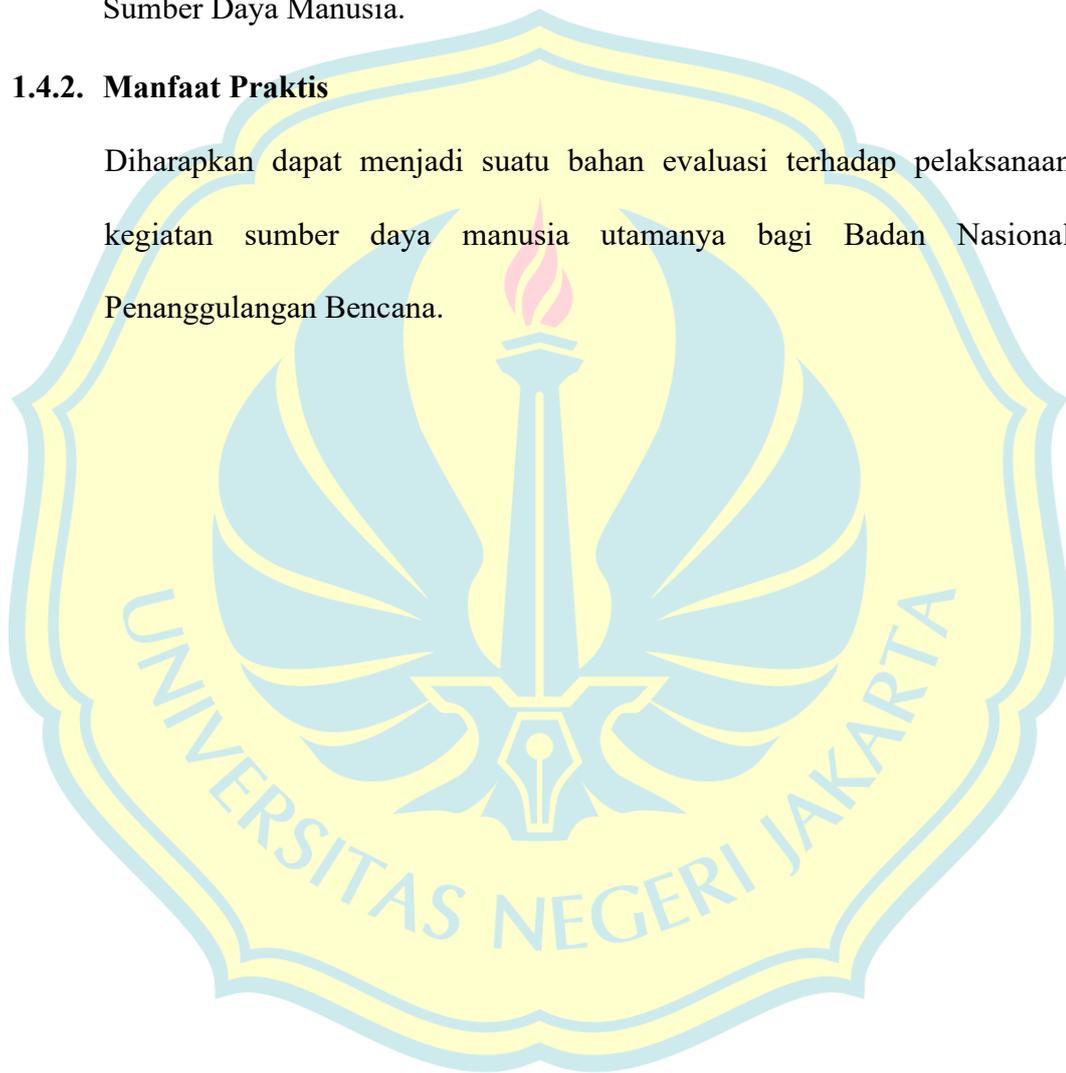
Manfaat yang diharapkan setelah penelitian ini selesai dapat diaplikasikan pada berbagai pihak, sebagai berikut.

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, terutama ilmu manajemen dengan fokus pada bidang studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4.2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia utamanya bagi Badan Nasional Penanggulangan Bencana.



Intelligentia - Dignitas