

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung merupakan Instansi Pemerintah Kota Bandar Lampung yang beralamat di Jalan Dr. Warsito No. 54 Kelurahan Kupang Kota, Kecamatan Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung memiliki tugas pokok dan fungsi dalam penanggulangan bencana mulai dari pra bencana (pencegahan, mitigasi dan kesiapsiagaan), saat tanggap bencana (respons cepat, penyelamatan, evakuasi, penanganan pengungsi dan dukungan logistik) sampai prabencana (rehabilitasi dan rekonstruksi). Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung berperan penting dalam upaya mengurangi resiko bencana, meningkatkan kesiapsiagaan masyarakat dan memulihkan kondisi wilayah yang terdampak bencana.

Aktifitas Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung meliputi : Evakuasi pohon tumbang dan batang pohon patah, peninjauan tanah longsor, evakuasi genangan air dan pembersihan lumpur pasca banjir, pendistribusian air bersih dan evakuasi pasca banjir termasuk penyemprotan dan pembersihan jalan. Seiring semakin tingginya volume pekerjaan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung maka semakin besar tanggung jawab sehingga membutuhkan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bandar Lampung yang optimal juga mendukung proses mitigasi bencana yang lebih baik, memperkuat kesiapsiagaan masyarakat dan memastikan bahwa setiap tahap penanggulangan bencana berjalan dengan efisien dan terkoordinasi dengan baik.

Kinerja pegawai merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang baik tidak hanya terlihat dari hasil yang tercapai, tetapi juga mencerminkan seberapa efisien dan efektif seorang pegawai menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai untuk merancang kebijakan yang dapat mendukung peningkatan kinerja tersebut. Faktor-faktor ini berkaitan erat dengan cara pegawai bekerja, keterampilan yang dimiliki, serta dukungan yang diterima dalam menjalankan tugasnya. Organisasi yang mampu mengelola faktor-faktor ini dengan baik akan lebih mampu mendorong pegawai untuk mencapai hasil yang optimal.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, organisasi harus melihat lebih dari sekadar hasil yang dicapai, tetapi juga proses dan kualitas yang terlibat dalam pencapaian tersebut. Evaluasi terhadap cara kerja pegawai, kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan tantangan, serta kontribusi mereka dalam tim sangat penting. Selain itu, faktor eksternal, seperti kebijakan organisasi dan respons terhadap perubahan lingkungan, juga berperan besar dalam mendukung kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memiliki kebijakan yang responsif dan adaptif terhadap perkembangan yang ada. Pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor ini memungkinkan organisasi merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan jangka panjang.

Kinerja mencerminkan hasil yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sebagai bagian dari pencapaian tujuan strategis. Robbins dan Judge (2021) menyatakan bahwa kinerja tidak hanya dinilai dari keberhasilan mencapai target, tetapi juga dari kemampuan menggunakan sumber daya secara efisien dan efektif. Dimensi kinerja meliputi kuantitas dan kualitas output, ketepatan waktu, serta kesesuaian dengan standar yang ditetapkan organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawainya, karena mereka merupakan pelaksana langsung dari berbagai program dan kebijakan. Pegawai yang bekerja secara konsisten, terukur dan bertanggung jawab akan memberikan kontribusi nyata terhadap produktivitas, inovasi dan reputasi lembaga. Oleh sebab itu, pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menjadi kunci dalam merancang strategi peningkatan yang relevan dan berkelanjutan.

Kondisi kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung menunjukkan bahwa upaya pencapaian tujuan organisasi masih menghadapi sejumlah tantangan. Berdasarkan data capaian kinerja Tahun 2024, sebagian besar indikator belum mencapai target yang telah ditetapkan, dengan selisih rata-rata antara 15% hingga 20%. Indikator seperti inisiatif dan kreativitas, kemampuan bekerja dalam tim, serta pencapaian target mengalami gap tertinggi, yang menunjukkan adanya permasalahan pada aspek perilaku kerja dan kolaborasi internal. Kinerja yang belum optimal ini tidak dapat dilepaskan dari beberapa faktor mendasar, antara lain keterbatasan akses terhadap pengembangan karier, fluktuasi tingkat disiplin, dan kurangnya dukungan organisasi dalam bentuk fasilitas kerja yang memadai. Dalam konteks lembaga yang berfungsi strategis dalam penanganan bencana, kinerja pegawai yang responsif, tanggap dan berkualitas menjadi kebutuhan mutlak. Oleh karena itu, perbaikan menyeluruh terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia perlu segera dilakukan agar

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung dapat menjalankan perannya secara lebih efektif dan profesional, khususnya dalam menghadapi situasi darurat yang menuntut kecepatan dan ketepatan tindakan.

Berdasarkan pra survei yang dilakukan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung diperoleh data mengenai permasalahan kinerja sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Kinerja pada BPBD Kota Bandar Lampung Tahun 2024**

No.	Indikator Kinerja	Target Kinerja (%)	Capaian Kinerja (%)	Gap Kinerja (%)
1.	Kuantitas Kerja	100%	85%	-15%
2.	Kualitas Kerja	100%	83%	-17%
3.	Efisiensi Kerja	95%	80%	-15%
4.	Inisiatif dan Kreativitas	90%	70%	-20%
5.	Kemampuan Menyelesaikan Masalah	95%	78%	-17%
6.	Kemampuan Bekerja dalam Tim	100%	80%	-20%
7.	Pencapaian Target	100%	80%	-20%
8.	Komunikasi	100%	80%	-20%

Sumber : BPBD Kota Bandar Lampung, 2024

Tabel 1.1 menunjukkan gambaran capaian kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung Tahun 2024 berdasarkan delapan indikator utama. Secara umum, terdapat kesenjangan (gap) yang cukup signifikan antara target kinerja yang ditetapkan dan capaian aktual. Indikator dengan capaian tertinggi adalah kuantitas kerja (85 persen), meskipun masih terdapat selisih 15 persen dari target 100 persen. Sebaliknya, indikator dengan gap terbesar adalah inisiatif dan kreativitas, kemampuan bekerja dalam tim, pencapaian target, dan komunikasi, yang masing-masing mengalami selisih negatif sebesar 20 persen. Hal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek soft skills dan inovasi kerja masih perlu ditingkatkan. Rata-rata capaian kinerja berada di bawah standar target yang telah ditentukan, menandakan perlunya evaluasi menyeluruh terhadap strategi peningkatan kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung.

Pengembangan karier tidak hanya berfungsi sebagai sarana untuk mencapai kemajuan profesional, tetapi juga merupakan salah satu faktor kunci yang dapat memengaruhi tingkat kinerja pegawai secara langsung. Menurut Hasibuan (2020), pengembangan karier adalah suatu

proses yang direncanakan oleh organisasi untuk meningkatkan potensi pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi sekaligus memenuhi kepuasan individu. Artinya, pengembangan karier tidak hanya memberikan ruang bagi pertumbuhan individu, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam mengoptimalkan produktivitas kerja. Sejalan dengan itu, Mondy dan Martocchio (2021) menekankan bahwa pengembangan karier yang terstruktur membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas, karena pegawai merasa dihargai serta memiliki arah yang jelas dalam perjalanan profesionalnya. Ketika organisasi menyediakan peluang pengembangan melalui pelatihan berkelanjutan, coaching, rotasi jabatan atau promosi berbasis kompetensi, pegawai cenderung menunjukkan peningkatan dalam kualitas, kuantitas dan efisiensi kerja. Rasa memiliki terhadap organisasi pun tumbuh seiring meningkatnya partisipasi dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, pengembangan karier tidak hanya berdampak pada pencapaian tujuan individu, tetapi juga menjadi strategi jangka panjang yang efektif dalam memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengembangan karier di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung memiliki peran strategis dalam membentuk sumber daya manusia yang adaptif, tangguh dan profesional dalam menghadapi situasi kebencanaan yang penuh tekanan dan kompleksitas. Mengingat karakter tugas Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung yang menuntut respons cepat, pengambilan keputusan tepat dan koordinasi lintas sektor, maka pengembangan karier tidak boleh sebatas formalitas administratif. Bentuk pengembangan karier yang dibutuhkan meliputi pelatihan teknis berkelanjutan, pendidikan lanjutan berbasis kebencanaan, program mentoring dan coaching, serta sistem promosi berbasis kinerja dan kompetensi. Kejelasan jenjang karier akan mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kapasitas diri melalui kerja yang disiplin, inovatif dan kolaboratif. Selain meningkatkan motivasi, program ini juga memperkuat akuntabilitas individu dalam menjalankan peran strategisnya. Ketika pengembangan karier berjalan dengan baik, kinerja pegawai cenderung meningkat secara signifikan, terutama pada aspek tanggung jawab, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja. Hal ini diperkuat oleh temuan Fitriani et al. (2023) yang menyatakan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan produktivitas dan loyalitas kerja. Selain itu, penelitian Putri dan Lestari (2023) juga menunjukkan bahwa pengembangan karier yang dilakukan secara sistematis di lembaga pemerintah berkontribusi besar terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam hal inisiatif, kualitas pelayanan dan pencapaian target kerja.

Meskipun para pegawai pada instansi ini telah menunjukkan dedikasi dan kinerja yang baik, hambatan dalam memperoleh promosi jabatan masih dirasakan, terutama karena belum tersedianya program pengembangan karier yang sistematis serta kebijakan internal yang mendukung proses tersebut. Temuan ini menjadi dasar bagi penyusunan kuesioner pra survei yang lebih terfokus pada aspek pengembangan karier yang diberikan kepada 10 responden, seperti yang disajikan pada Tabel 1.2 berikut.

**Tabel 1.2 Kuesioner Pra-Survei Mengenai Pengembangan Karier di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung**

No	Pernyataan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Netral (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
1.	Saya memiliki peluang yang jelas untuk promosi jabatan di lingkungan BPBD.	2	3	3	2	0
2.	Organisasi menyediakan pelatihan yang mendukung peningkatan keterampilan saya.	3	4	2	1	0
3.	Saya merasa puas dengan jalur pengembangan karier yang tersedia saat ini.	1	2	3	3	1
4.	Saya mendapatkan penghargaan atau pengakuan atas kinerja yang baik.	2	3	2	2	1
5.	Saya dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik.	1	2	2	4	1
6.	Saya memiliki kesempatan untuk membangun jaringan profesional melalui kegiatan dinas.	3	3	3	1	0
7.	Saya merasa berhasil mengikuti program pengembangan karier yang diselenggarakan organisasi.	2	3	3	2	0

Sumber : BPBD Kota Bandar Lampung, 2025

Berdasarkan hasil kuesioner terhadap 10 responden di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung, dapat disimpulkan bahwa persepsi pegawai terhadap pengembangan karier masih bervariasi, dengan beberapa indikator menunjukkan adanya permasalahan. Sebagian besar pegawai merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk promosi jabatan dan memperoleh pelatihan yang mendukung peningkatan keterampilan, yang

menunjukkan bahwa organisasi telah memberikan dukungan pada aspek tersebut. Namun, kepuasan terhadap jalur pengembangan karier dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi masih menjadi isu yang cukup signifikan. Banyak pegawai menyatakan ketidakpuasan terhadap arah pengembangan karier yang tersedia, serta merasa sulit menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, meskipun sebagian pegawai merasa mendapatkan penghargaan atas kinerja mereka, masih ada yang merasa kurang dihargai. Di sisi lain, kesempatan membangun jaringan profesional dinilai cukup baik, dan sebagian pegawai merasa berhasil mengikuti program pengembangan karier yang diselenggarakan. Secara keseluruhan, meskipun terdapat upaya pengembangan karier yang telah berjalan dengan baik, Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung masih perlu meningkatkan perhatian terhadap kepuasan kerja dan keseimbangan kerja hidup agar pengembangan karier pegawai dapat lebih optimal dan merata.

Selain pengembangan karier, disiplin kerja juga menjadi faktor krusial yang secara langsung memengaruhi kinerja pegawai, khususnya dalam lingkungan birokrasi pemerintahan. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku pegawai dalam mematuhi peraturan, menjalankan tugas sesuai waktu, serta menjaga etika dan integritas dalam bekerja. Tingkat kedisiplinan yang tinggi menciptakan budaya kerja yang teratur, produktif dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara lebih efisien. Menurut Mangkunegara (2022), kedisiplinan merupakan bentuk konkret dari tanggung jawab moral dan profesional yang mencerminkan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Disiplin kerja memegang peranan penting dalam mendukung efektivitas operasional instansi pemerintah, termasuk Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung. Tingkat kedisiplinan pegawai secara langsung memengaruhi kecepatan dan ketepatan respons terhadap kondisi darurat yang memerlukan tindakan segera dan koordinasi cepat. Pegawai dengan kedisiplinan tinggi umumnya menunjukkan kesiapan, ketanggapan, serta kemampuan bertindak secara andal dalam situasi kritis. Temuan Sari dan Gunawan (2023) mengonfirmasi adanya hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja aparatur sipil negara, khususnya dalam hal ketepatan waktu, produktivitas dan kualitas pelayanan publik. Budaya kerja yang disiplin dapat dibentuk melalui sistem pengawasan yang konsisten, penerapan sanksi dan penghargaan yang adil, serta penanaman nilai integritas dalam setiap proses kerja. Strategi tersebut bukan hanya memperbaiki kinerja individu, tetapi juga memperkuat akuntabilitas organisasi secara menyeluruh.

Kedisiplinan kerja merupakan indikator penting dalam menilai kinerja pegawai, terutama pada instansi seperti Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung yang menangani tugas darurat dan penuh risiko. Tingkat kehadiran mencerminkan komitmen dan konsistensi pegawai dalam menjalankan peran operasional maupun administratif. Kehadiran yang tinggi menandakan profesionalisme serta kesiapan individu dalam merespons kebutuhan kerja secara tepat waktu dan berkelanjutan. Berdasarkan data yang diperoleh melalui pengamatan langsung dan dokumentasi internal Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung, dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan pegawai tercermin dari fluktuasi persentase kehadiran bulanan sepanjang tahun. Informasi tersebut disajikan dalam Tabel 1.3 berikut:

**Tabel 1.3 Tingkat Kehadiran (%)**

Bulan	Presentase Kehadiran (%) dan Bulan												Rata-rata	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Presentase	82 %	84 %	100 %	86 %	80 %	78 %	90 %	100 %	82 %	80 %	77 %	81 %	1.020	85%

Sumber : Laporan BPBD Kota Bandar Lampung, 2024

Tabel 1.3 menunjukkan Berdasarkan data pada Tabel 1.3, tingkat kehadiran pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung selama satu tahun menunjukkan rata-rata sebesar 85 persen. Meskipun terdapat bulan-bulan dengan tingkat kehadiran maksimal seperti bulan Maret dan Agustus (100 persen), data juga menunjukkan fluktuasi yang cukup signifikan, terutama pada bulan Juni (78 persen), November (77 persen), dan Desember (81 persen) yang berada di bawah rata-rata. Ketidakstabilitan ini mencerminkan masih adanya permasalahan kedisiplinan kerja, khususnya dalam menjaga stabilitas kehadiran pegawai sepanjang tahun. Tingkat kehadiran yang menurun pada bulan-bulan tertentu dapat mengganggu efektivitas pelaksanaan tugas, terutama dalam menghadapi kondisi darurat yang menuntut kesiapan personel secara penuh. Fenomena ini mengindikasikan perlunya evaluasi dan penguatan sistem pengawasan serta motivasi internal agar budaya kerja disiplin dapat terbentuk secara lebih merata dan berkelanjutan.

Dukungan organisasi merupakan elemen krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu menunjang pengembangan karier dan membentuk budaya kedisiplinan yang kuat. Selain faktor internal seperti motivasi dan kompetensi individu, keberhasilan pegawai dalam menunjukkan kinerja optimal sangat dipengaruhi oleh sejauh mana organisasi memberikan

perhatian dan fasilitasi terhadap kebutuhan profesional dan kesejahteraan mereka. Robinson dan Judge (2022) menyatakan bahwa dukungan organisasi mencakup berbagai bentuk intervensi, mulai dari pelatihan berkelanjutan, penyediaan sarana kerja yang layak, hingga sistem penghargaan dan perhatian terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Ketika pegawai merasakan kehadiran organisasi sebagai mitra yang memperhatikan pertumbuhan dan kenyamanan kerja mereka, tingkat kepuasan dan komitmen kerja pun meningkat. Kondisi tersebut mendorong terciptanya iklim kerja yang produktif dan sinergis, di mana pengembangan karier, kedisiplinan, dan kinerja tidak berdiri sendiri, melainkan saling memperkuat dalam kerangka dukungan struktural yang diberikan organisasi.

Dukungan organisasi di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung menjadi fondasi penting dalam memperkuat kinerja pegawai yang setiap harinya dihadapkan pada risiko tinggi dan situasi kerja yang tidak terduga. Keberadaan fasilitas kerja yang masih terbatas, minimnya program pelatihan berkala, serta kurangnya sistem penghargaan berbasis kinerja menunjukkan perlunya penguatan aspek dukungan organisasi secara menyeluruh. Lingkungan kerja yang aman, dukungan manajerial yang aktif, serta pemberdayaan melalui pembinaan dan promosi berbasis kompetensi akan memperkuat rasa memiliki, meningkatkan motivasi, serta membentuk budaya kerja yang lebih adaptif dan produktif. Pegawai yang merasa didukung cenderung menunjukkan loyalitas lebih tinggi, tanggung jawab yang kuat, dan konsistensi dalam mencapai target. Temuan Pratama dan Dewi (2023) memperkuat pernyataan ini dengan menyebutkan bahwa dukungan organisasi berkontribusi langsung terhadap peningkatan motivasi dan kinerja pegawai instansi pemerintah, terutama pada aspek ketangguhan menghadapi tekanan kerja serta kedisiplinan menjalankan tugas sesuai prosedur.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi yang diberikan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung, peneliti melakukan observasi awal melalui penyebaran kuesioner pra-survei kepada 10 orang pegawai dari berbagai unit kerja. Instrumen ini disusun berdasarkan indikator dukungan organisasi, seperti kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, tingkat absensi, serta perasaan dihargai dan diakui. Data yang diperoleh dari kuesioner ini memberikan indikasi awal tentang sejauh mana pegawai merasa didukung oleh lingkungan kerja dan atasan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Hasil lengkap dari kuesioner ini disajikan pada Tabel 1.4 berikut :

**Tabel 1.4 Kuesioner Pra-Survei Mengenai Dukungan Organisasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung**

No	Pernyataan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Netral (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
1.	Saya merasa puas dengan dukungan fasilitas dan lingkungan kerja yang diberikan organisasi.	2	3	2	2	1
2.	Saya merasa memiliki keterikatan dan loyalitas terhadap BPBD Kota Bandar Lampung.	2	2	3	3	-
3.	Saya jarang absen karena merasa nyaman dan didukung oleh lingkungan kerja.	2	3	3	2	-
4.	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya terhadap pencapaian tujuan organisasi.	1	3	3	2	1
5.	Atasan saya secara rutin memberikan pengakuan atas hasil kerja saya.	2	2	4	2	-

Sumber : BPBD Kota Bandar Lampung, 2025

Hasil pra-survei yang ditampilkan dalam Tabel 1.4 menunjukkan bahwa dukungan organisasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung masih tergolong rendah dan belum mampu menciptakan lingkungan kerja yang sepenuhnya kondusif bagi peningkatan kinerja pegawai. Sebagian besar responden menunjukkan tingkat kepuasan yang rendah terhadap fasilitas kerja dan merasa kurang dihargai atas kontribusinya, tercerminkan dari dominasi jawaban netral hingga tidak setuju pada beberapa butir pernyataan. Selain itu, keterikatan emosional terhadap organisasi juga tampak lemah, dengan minimnya pegawai yang menyatakan loyal terhadap instansi. Temuan ini mengindikasikan bahwa absensi dan potensi turnover masih menjadi tantangan, akibat kurangnya kenyamanan kerja dan lemahnya pengakuan dari atasan. Situasi tersebut menunjukkan perlunya peningkatan perhatian terhadap aspek dukungan organisasi, seperti penyediaan fasilitas yang layak, penghargaan atas kinerja, serta pembinaan hubungan yang supportif, guna menciptakan motivasi kerja yang lebih tinggi dan memperkuat kinerja pegawai secara keseluruhan.

Meskipun berbagai studi sebelumnya telah menyoroti pentingnya kinerja pegawai dalam

mendukung keberhasilan organisasi, terutama dalam sektor publik, namun masih terdapat kesenjangan penelitian terkait integrasi antara pengembangan karier, disiplin kerja dan dukungan organisasi sebagai determinan utama peningkatan kinerja dalam konteks lembaga penanggulangan bencana. Studi-studi terdahulu cenderung membahas ketiga faktor tersebut secara terpisah, tanpa mengaitkannya secara simultan dengan capaian kinerja riil yang diukur melalui indikator kuantitas, kualitas, efisiensi dan kolaborasi kerja. Padahal, seperti ditunjukkan oleh data Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung, terdapat gap signifikan antara target dan realisasi kinerja, yang diduga kuat berkaitan dengan lemahnya sistem pengembangan karier, fluktuasi kedisiplinan, serta kurang optimalnya dukungan organisasi. Oleh karena itu, riset ini menjadi relevan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan mengkaji secara empiris bagaimana ketiga variabel tersebut pengembangan karier, disiplin kerja dan dukungan organisasi secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks kerja yang bersifat kritis dan responsif seperti di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti mengajukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bandar Lampung”.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas maka rumusan masalah pokok yang akan dibahas yaitu:

1. Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung?
3. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung?
4. Apakah pengembangan karier, disiplin kerja dan dukungan organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung
3. Menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung
4. Menganalisis pengaruh pengembangan karier, disiplin kerja dan dukungan organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang bermanfaat, adapun manfaat tersebut antara lain :

### **1.4.1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung serta meningkatkan kemampuan analisis dan pengolahan data terkait pengelolaan sumber daya manusia di pemerintahan lokal.

### **1.4.2. Bagi Institusi**

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi institusi pemerintah, khususnya Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung, dalam merancang kebijakan dan program peningkatan kinerja pegawainya. Institusi juga dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai bahan evaluasi terhadap pelaksanaan pengembangan karier, penerapan disiplin kerja dan penerapan dukungan organisasi yang lebih efektif.

## **1.5. Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.5.1. Ruang Lingkup Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung.

#### **1.5.2. Ruang Lingkup Objek Penelitian**

Objek yang diteliti dalam penelitian ini meliputi tiga variabel independen, yaitu : Pengembangan Karier, Disiplin Kerja dan Dukungan Organisasi. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

#### **1.5.3. Ruang Lingkup Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung, yang berlokasi di wilayah administratif Kota Bandar Lampung. Waktu pelaksanaan penelitian direncanakan berlangsung selama periode Januari hingga Juli 2025.

#### **1.5.4. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

Penelitian ini berada dalam ruang lingkup keilmuan Administrasi Publik, dengan fokus pada manajemen sumber daya manusia sektor pemerintahan. Kajian ini secara khusus menyoroti aspek organisasi publik yang berkaitan dengan pengembangan aparatur, penguatan disiplin, serta dukungan kelembagaan.

### **1.6. Sistematika Penulisan**

Penulisan ini dilakukan beberapa tahap, Penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut:

#### **1) BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini.

#### **1) BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini dibahas teori-teori yang relevan dengan topik penelitian, yang mencakup pengembangan karier, disiplin kerja, dukungan organisasi dan kinerja pegawai, serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik ini.

#### **2) BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan, mulai dari jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, hingga teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis.

### 3) BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil analisis data berdasarkan kuesioner yang telah dikumpulkan dari responden. Di dalamnya dibahas temuan-temuan penelitian mengenai pengaruh pengembangan karier, disiplin kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Bab ini juga membandingkan hasil penelitian dengan teori dan penelitian sebelumnya untuk memperkuat interpretasi data.

### 4) BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian serta saran yang ditujukan kepada pihak-pihak terkait, terutama Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung, agar hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Bab ini juga memuat keterbatasan penelitian serta saran untuk penelitian selanjutnya.