

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Grand Theory*

2.1.1 Teori Kinerja (*Performance Theory*)

Teori Kinerja (Performance Theory) merupakan kerangka teoretis yang menjelaskan bagaimana dan mengapa individu dalam suatu organisasi mencapai hasil kerja tertentu. Teori ini berpijak pada asumsi bahwa kinerja bukan hanya dipengaruhi oleh kemampuan (ability), tetapi juga oleh motivasi, persepsi terhadap peran kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Menurut Campbell dan Wiernik (2015), kinerja adalah perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi dan dapat diamati serta dievaluasi. Dalam konteks organisasi publik seperti Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung, kinerja mencerminkan sejauh mana pegawai mampu menjalankan tugas secara efektif, efisien serta responsif terhadap situasi darurat.

Teori ini menekankan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga komponen utama : kapasitas individu, kesempatan kerja dan kemauan bekerja (motivation). Armstrong dan Taylor (2020) mengembangkan konsep ini dalam model kinerja kontemporer, dengan menyatakan bahwa dukungan organisasi (support system), jenjang karier yang jelas, dan budaya kerja disiplin sangat memengaruhi performa kerja pegawai. Kinerja tinggi dapat dicapai apabila organisasi mampu menyesuaikan antara tuntutan kerja dengan kapasitas dan aspirasi individu melalui pengembangan karier dan sistem penghargaan yang adil. Dengan

demikian, teori kinerja mencakup tidak hanya hasil kerja, tetapi juga proses, sikap dan perilaku dalam menjalankan pekerjaan.

Dalam kerangka penelitian ini, teori kinerja digunakan untuk menjelaskan hubungan antara pengembangan karier, disiplin kerja dan dukungan organisasi dengan output pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung. Ketiga variabel tersebut merupakan instrumen strategis yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik, kecepatan respons dalam situasi krisis, serta akuntabilitas lembaga. Penelitian-penelitian terbaru, seperti yang dilakukan oleh Koop et al. (2022), juga menekankan pentingnya integrasi faktor individual dan organisasional untuk memahami dinamika kinerja pegawai di sektor publik. Oleh karena itu, teori kinerja memberikan dasar konseptual yang kuat untuk menilai dan mengembangkan strategi peningkatan kinerja di institusi pemerintah yang memiliki tugas vital seperti Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Sutrisno (2020), kinerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2020). Selain itu, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir yang dicapai, tetapi juga dari bagaimana proses kerja dilaksanakan, yang mencakup efisiensi, efektivitas, serta komitmen dalam menjalankan tugas yang diberikan (Zuriana, N., Zulkifli, A., & Mustaffa, S., 2024). Oleh karena itu, kinerja pegawai sangat bergantung pada kemampuan mereka untuk mengelola waktu, beradaptasi dengan perubahan, serta menjaga konsistensi dalam

bekerja, yang akhirnya mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Menurut Hasibuan (2020), **kinerja** merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, yang berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2020). Kinerja diukur melalui hasil kerja yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi. Sementara itu, Robbins dan Judge (2021), kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari kombinasi antara kemampuan individu dan motivasi yang dimilikinya dalam konteks organisasi (Robinson & Judge, 2022) Mereka menekankan pentingnya faktor lingkungan yang mendukung agar kinerja karyawan dapat optimal.

Menurut Afandi (dalam Abidin & Sasongko, 2022), kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab tanpa melanggar hukum atau etika (Afandi, I. (dalam Abidin, & Sasongko, 2022). Sedangkan Mangunegara (dalam Abidin & Sasongko, 2022) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai tanggung jawabnya. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Suwandi, S., & Magdalena, B., 2021).

Kesimpulan dari definisi-definisi di atas adalah bahwa kinerja merujuk pada hasil dari aktivitas atau tindakan individu atau organisasi dalam mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja sering kali diukur berdasarkan seberapa baik pencapaian tersebut sesuai dengan standar atau ekspektasi yang telah ditetapkan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutrisno (2020), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam organisasi. Faktor-faktor ini dapat dibagi menjadi beberapa kategori utama, antara lain :

- 1. Kemampuan (*Ability*)**

Kemampuan seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu, yang mencakup keterampilan teknis, pengetahuan, serta kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif, sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.

- 2. Motivasi (*Motivation*)**

Motivasi, baik internal maupun eksternal, mendorong seseorang untuk berusaha keras dalam melaksanakan tugasnya, dan karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih maksimal dan berdedikasi, sehingga meningkatkan kinerjanya.

- 3. Lingkungan Kerja (*Work Environment*)**

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung sangat mempengaruhi produktivitas dan kinerja. Faktor-faktor seperti fasilitas yang memadai, hubungan antar rekan kerja, serta suasana yang mendukung kolaborasi akan berkontribusi pada kinerja yang baik.

- 4. Kepemimpinan (*Leadership*)**

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan atau manajer sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Pemimpin yang memberikan arahan yang jelas, dukungan, dan penghargaan akan meningkatkan semangat kerja dan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

- 5. Kesejahteraan (*Welfare*)**

Kesejahteraan fisik dan psikologis pegawai, seperti kompensasi yang adil, program kesejahteraan, dan jaminan kesehatan, dapat

berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Pegawai yang merasa diperhatikan dalam hal kesejahteraan akan lebih berkomitmen dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

6. Keterlibatan dan Tanggung Jawab (*Involvement and Responsibility*)
Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan pemberian tanggung jawab yang jelas juga mempengaruhi kinerja. Karyawan yang merasa memiliki peran penting dalam organisasi akan lebih proaktif dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya.
7. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)
Pelatihan dan pengembangan pegawai sangat penting untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dengan lebih efektif. Dengan adanya kesempatan untuk belajar dan berkembang, karyawan akan semakin meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerjanya (Sutrisno, 2020).

2.2.3 Indikator Kinerja Pegawai

Dalam konteks Sutrisno (2020), indikator kinerja terbagi menjadi beberapa aspek yang digunakan untuk menilai kinerja individu dalam organisasi, di antaranya :

1. Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*) : Mengukur jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu, sesuai dengan target yang telah ditentukan. Indikator ini berkaitan dengan seberapa banyak tugas yang dapat diselesaikan oleh individu atau tim.
2. Kualitas Kerja (*Quality of Work*) : Mengukur sejauh mana hasil kerja memenuhi standar yang diharapkan oleh organisasi. Ini mencakup keakuratan, ketelitian, dan kelengkapan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok.

Efisiensi Kerja (*Efficiency of Work*) : Menilai sejauh mana individu dapat menyelesaikan tugas dengan sumber daya yang terbatas (seperti

3. waktu dan biaya) tanpa mengorbankan kualitas. Efisiensi mengukur produktivitas kerja yang maksimal.
4. Inisiatif dan Kreativitas (*Initiative and Creativity*) : Kemampuan individu untuk memberikan ide-ide baru atau menyelesaikan masalah dengan cara yang kreatif dan efektif, serta menunjukkan inisiatif dalam pekerjaan tanpa harus selalu diarahkan.
5. Kemampuan Menyelesaikan Masalah (*Problem-Solving Ability*) : Kemampuan individu untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan secara efektif dan efisien.
6. Kemampuan Bekerja dalam Tim (*Teamwork Ability*) : Kinerja yang diukur dari seberapa baik individu bekerja dalam tim, berkolaborasi dengan rekan kerja, serta mendukung pencapaian tujuan kelompok.
7. Pencapaian Target (*Achievement of Goals*) : Indikator ini mengukur seberapa baik individu dapat mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam periode tertentu, baik itu dalam hal kuantitas maupun kualitas.
8. Komunikasi (*Communication*) : Kemampuan individu dalam berkomunikasi secara efektif, baik dengan rekan kerja, atasan, maupun pihak luar yang relevan dengan pekerjaan (Sutrisno, 2020).

2.3 Pengembangan Karier

2.3.1 Pengertian Pengembangan Karier

Menurut Mondy dan Noe (2020), pengembangan karier adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk membantu individu dalam mengidentifikasi dan mencapai tujuan karir mereka, seperti peningkatan keterampilan, pengalaman, serta pengetahuan yang dapat menunjang kemajuan karier pegawai dalam organisasi. Pengembangan karier tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga

mencakup pengembangan soft skills sesuai dengan pekerjaan yang semakin dinamis.

Menurut Hasibuan (2020), pengembangan karier adalah suatu proses yang direncanakan oleh organisasi untuk meningkatkan potensi pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan kepuasan individu. Proses ini melibatkan peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman pegawai yang relevan dengan tuntutan pekerjaan yang ada (Hasibuan, 2020). Pengembangan karier tidak hanya bertujuan untuk kemajuan pegawai secara profesional, tetapi juga untuk menciptakan peluang bagi mereka dalam mencapai jenjang karier yang lebih tinggi di dalam organisasi. Sementara itu, Pengembangan karier ini biasanya mencerminkan keberhasilan individu dalam menunjukkan kinerja yang baik serta kemampuan untuk mengelola tugas yang lebih kompleks. Organisasi biasanya mempromosikan jabatan berdasarkan faktor-faktor seperti pengalaman, kompetensi dan kontribusi pegawai, dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, serta mempertahankan talenta unggul.

Secara keseluruhan, pengembangan karier adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas pegawai, baik secara profesional maupun pribadi. Melalui pelatihan, pengalaman dan kesempatan untuk berkembang, pegawai dapat memaksimalkan potensinya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Pengembangan karier yang efektif tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga untuk organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karier

Menurut Mondy dan Noe (2020), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karier serta indikator-indikator yang digunakan untuk mengukurnya.

1. Perencanaan Karier

Perencanaan karir yang baik sangat penting dalam pengembangan karier. Individu yang memiliki perencanaan karier yang jelas akan lebih mudah menentukan langkah-langkah pengembangan dan mengidentifikasi peluang yang ada. Tanpa perencanaan yang matang, karir seseorang dapat berjalan tanpa arah yang jelas.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah faktor utama yang mempengaruhi pengembangan karier. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang, semakin banyak pula keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh, yang dapat meningkatkan kesempatan untuk berkembang dalam karir.

3. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan formal dan pelatihan informal membantu meningkatkan kompetensi individu. Dalam dunia kerja yang dinamis, individu perlu terus meningkatkan keterampilan mereka agar tetap relevan dengan perkembangan industri. Pelatihan yang disediakan oleh organisasi atau diikuti secara mandiri membantu mempercepat proses pengembangan karier.

4. Penilaian Diri

Individu yang dapat melakukan penilaian diri dengan jujur mengenai kekuatan dan kelemahan mereka akan lebih mudah merencanakan pengembangan karier yang tepat. Kesadaran diri ini juga membantu dalam mencari peluang yang sesuai dengan potensi yang dimiliki.

5. Kinerja

Kinerja adalah faktor yang sangat penting dalam pengembangan karier. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan lebih mudah mendapatkan peluang untuk dipromosikan atau dipilih untuk program pengembangan karier. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa individu memiliki kapasitas untuk tanggung jawab yang lebih besar.

6. Dukungan Organisasi

Organisasi yang mendukung pengembangan karier melalui kebijakan, program, dan fasilitas yang ada juga sangat berpengaruh. Dukungan berupa kesempatan untuk mengikuti pelatihan, bimbingan karier, dan jalur promosi yang jelas sangat membantu individu dalam merencanakan karier mereka.

7. Motivasi Pribadi

Motivasi yang dimiliki individu untuk mengembangkan diri dan mencapai tujuan karir sangat mempengaruhi pencapaian karier. Motivasi yang tinggi akan mendorong seseorang untuk berusaha lebih keras dan berkomitmen dalam mencapai tujuan karir yang diinginkan.

8. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi perkembangan karir. Seorang atasan yang mendukung dan memberi arahan yang jelas akan membantu individu dalam meraih tujuan karier mereka. Kepemimpinan yang inspiratif dapat memberikan dorongan untuk individu mencapai potensi terbaik mereka.

2.3.3 Indikator Pengembangan Karier

Mondy dan Noe (2020) juga menyebutkan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana karir seseorang berkembang, di antaranya:

- 1. Peningkatan Jabatan atau Promosi**

Salah satu indikator pengembangan karier yang paling jelas adalah adanya promosi atau kenaikan jabatan. Seseorang yang berhasil mendapatkan promosi atau posisi yang lebih tinggi menunjukkan bahwa

kariernya berkembang sesuai dengan harapan dan kemampuan yang dimiliki.

- 2. Pengembangan Keterampilan dan Kompetensi**

Indikator pengembangan karier juga dilihat dari peningkatan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki. Individu yang terus-menerus belajar dan meningkatkan keterampilan mereka akan memiliki peluang karir yang lebih baik.

- 3. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan indikator penting dalam pengembangan karier. Individu yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap karier dan organisasi. Kepuasan ini terkait dengan pencapaian tujuan karier, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.

- 4. Pengakuan atau Penghargaan**

Pengakuan atas prestasi dan kontribusi yang diberikan oleh individu dalam organisasi merupakan indikator kesuksesan dalam pengembangan karier. Penghargaan bisa berupa bonus, pengakuan lisan atau tertulis atau penghargaan lainnya.

- 5. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi**

Pengembangan karir yang sehat harus mencakup keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Individu yang dapat mengelola waktu mereka dengan baik dan menikmati kehidupan pribadi yang sehat akan lebih efektif dalam pengembangan karier jangka panjang.

6. Peningkatan Jaringan Profesional

Peningkatan jaringan profesional juga merupakan indikator pengembangan karier. Memperluas jaringan hubungan profesional membuka peluang untuk kerjasama, pembelajaran, serta akses ke kesempatan baru yang mendukung pengembangan karier.

7. Keberhasilan dalam Program Pengembangan Karier

Keberhasilan dalam mengikuti program pengembangan karir yang disediakan oleh perusahaan, seperti program mentoring atau pelatihan, juga menjadi indikator utama. Seseorang yang aktif berpartisipasi dalam program ini menunjukkan kemauan untuk berkembang dan meningkatkan diri.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2023), disiplin kerja adalah sikap mental yang menunjukkan ketataan dan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin ini tidak hanya mencakup aspek kehadiran, seperti datang tepat waktu, tetapi juga mencakup pemenuhan tugas, tanggung jawab, dan kualitas kerja yang diharapkan. Hasibuan menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan teratur. Pegawai yang disiplin akan lebih mampu menjaga kualitas dan kuantitas pekerjaan, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Oleh karena itu, disiplin kerja juga terkait erat dengan profesionalisme dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas yang diamanahkan (Hasibuan, 2020).

Menurut Sutrisno (2020), disiplin kerja di Indonesia sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada, serta kepemimpinan yang diterapkan di tempat kerja. Pemimpin yang tegas dan memberikan contoh yang baik cenderung dapat membangun disiplin kerja yang tinggi di kalangan karyawan. Sutrisno juga menambahkan bahwa faktor motivasi dan penghargaan dapat meningkatkan disiplin kerja, karena karyawan yang merasa dihargai akan lebih cenderung untuk menjaga komitmen

terhadap peraturan perusahaan (Sutrisno, 2020). Disiplin tidak hanya terkait dengan pengawasan, tetapi juga dengan rasa saling menghargai dan tanggung jawab bersama.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas dan efisiensi dalam organisasi. Disiplin kerja tidak hanya mencakup ketataan terhadap peraturan, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Faktor-faktor seperti kepemimpinan yang tegas, penghargaan, serta komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan dapat memperkuat disiplin kerja di lingkungan organisasi. Ketika disiplin kerja terjaga dengan baik, pegawai akan lebih produktif, termotivasi, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan harmonis.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2023), beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

1. Kepemimpinan yang Tegas dan Adil

Kepemimpinan yang baik sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja. Pemimpin yang tegas dalam menerapkan aturan dan memberikan contoh yang baik akan mendorong karyawan untuk mengikuti peraturan dengan lebih konsisten. Pemimpin yang adil juga akan membuat karyawan merasa dihargai, yang dapat meningkatkan kepatuhan mereka terhadap peraturan.

2. Penghargaan dan Hukuman yang Jelas

Adanya sistem penghargaan untuk karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang baik dan hukuman yang tegas bagi pelanggaran aturan dapat mendorong karyawan untuk menjaga disiplin.

Penghargaan dan hukuman yang diterapkan dengan konsisten akan menciptakan iklim kerja yang mendukung kedisiplinan.

3. Lingkungan Kerja yang Kondusif

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan mempengaruhi disiplin kerja. Ketika pegawai merasa nyaman dan tidak ada gangguan eksternal yang menghambat pekerjaan mereka, mereka akan lebih fokus dan disiplin dalam menjalankan tugas.

4. Komunikasi yang Efektif

Komunikasi yang terbuka dan jelas antara atasan dan bawahan sangat penting dalam menciptakan disiplin kerja. Pegawai yang mendapatkan informasi yang jelas mengenai tugas, harapan, dan peraturan organisasi cenderung lebih disiplin dalam menjalankan pekerjaannya.

5. Motivasi dan Komitmen Pegawai

Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dan komitmen terhadap pekerjaan serta tujuan organisasi akan lebih mudah menjaga disiplin kerja. Motivasi dapat datang dari rasa tanggung jawab, keinginan untuk berkembang, serta penghargaan yang diterima atas prestasi yang dicapai (Hasibuan, 2020).

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2023) antara lain:

- 1. Kehadiran Tepat Waktu**

Salah satu indikator disiplin kerja yang paling mendasar adalah kehadiran tepat waktu. pegawai yang selalu hadir tepat waktu menunjukkan komitmen dan kepatuhan terhadap aturan jam kerja yang berlaku.

- 2. Pemenuhan Tugas dan Tanggung Jawab**

Indikator lainnya adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Disiplin kerja dapat dilihat dari sejauh mana pegawai dapat memenuhi ekspektasi pekerjaan tanpa penundaan.

- 3. Taat pada Aturan dan Prosedur**

Salah satu indikator utama disiplin kerja adalah sejauh mana pegawai mengikuti aturan dan prosedur yang ada di organisasi. Kepatuhan terhadap peraturan menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi.

- 4. Sikap Profesional**

Sikap profesional, termasuk etika kerja yang baik dan perilaku yang sesuai dengan norma organisasi, juga menjadi indikator disiplin kerja. Karyawan yang menjaga sikap profesional dalam segala situasi menunjukkan disiplin yang baik dalam pekerjaan mereka (Hasibuan, 2020).

2.5 Dukungan Organisasi

2.5.1 Pengertian Dukungan Organisasi

Menurut Robinson & Judge (2022), dukungan organisasi (*organizational support*) merujuk pada sejauh mana pegawai merasa dihargai, dihormati dan didukung oleh organisasi tempat mereka bekerja. Dukungan organisasi juga mencakup adanya kebijakan yang memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan mencapai tujuan karier mereka, serta menciptakan lingkungan kerja yang memberikan rasa aman dan nyaman. Menurut mereka, dukungan ini mempengaruhi motivasi pegawai dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Dukungan organisasi juga dapat memperkuat ikatan emosional antara pegawai dan organisasi. Pegawai yang merasa didukung cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, lebih berkomitmen, dan memiliki loyalitas yang lebih besar terhadap organisasi. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat absensi, dan mengurangi turnover. Sebaliknya, kurangnya dukungan organisasi dapat mengarah pada perasaan tidak dihargai, menurunnya motivasi dan meningkatnya ketidakpuasan yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Robinson & Judge, 2022).

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2020), dukungan organisasi merujuk pada sejauh mana organisasi memberikan perhatian dan penghargaan terhadap kesejahteraan karyawan serta memastikan kebutuhan mereka dipenuhi untuk mendukung keberhasilan dalam pekerjaan (Rhoades, L., & Eisenberger, 2020). Sementara itu, Chen et al. (2021) mendefinisikan dukungan organisasi sebagai sikap dan tindakan organisasi yang memberikan bantuan kepada karyawan untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Mereka menekankan bahwa dukungan ini dapat mencakup berbagai aspek, mulai dari penghargaan terhadap usaha

pegawai, pemberian peluang pengembangan karier, hingga penciptaan lingkungan kerja yang positif (Chen & Zhang, 2021).

Kesimpulan dari beberapa pengertian di atas adalah bahwa dukungan organisasi merupakan konsep yang mencakup perhatian, pengakuan, dan bantuan yang diberikan organisasi kepada pegawai dalam berbagai bentuk, baik material maupun emosional. Dengan dukungan yang tepat, organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan, kepuasan kerja pegawai, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama, meningkatkan keterlibatan pegawai, memperbaiki produktivitas dan mempertahankan talenta terbaik di dalam organisasi

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi

Menurut Robinson & Judge (2022), beberapa faktor yang mempengaruhi dukungan organisasi antara lain:

1. Penghargaan dan Pengakuan

Salah satu faktor utama adalah seberapa besar organisasi memberikan penghargaan atau pengakuan terhadap pegawai yang menunjukkan kinerja baik. Penghargaan ini bisa berupa bonus, kenaikan gaji, atau pengakuan lisan. Penghargaan ini menunjukkan bahwa organisasi menghargai kontribusi pegawai, yang dapat meningkatkan perasaan dihargai dan didukung.

2. Ketersediaan Sumber Daya

Organisasi yang menyediakan sumber daya yang cukup, seperti pelatihan, teknologi, dan alat yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik, akan meningkatkan perasaan dukungan. Sumber daya ini memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan lebih efektif dan mencapai tujuan yang diinginkan.

3. Kesejahteraan Karyawan

Organisasi yang memberikan perhatian terhadap kesejahteraan fisik

dan mental karyawan, seperti program kesehatan, kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan, dan dukungan emosional, juga berperan penting dalam menciptakan dukungan yang dirasakan oleh karyawan.

4. **Lingkungan Kerja yang Positif**

Penciptaan lingkungan kerja yang aman, inklusif, dan bebas dari diskriminasi menjadi faktor penting dalam dukungan organisasi. Organisasi yang memperhatikan kesejahteraan sosial dan emosional akan memberikan rasa dukungan yang lebih besar pada mereka.

5. **Komunikasi yang Terbuka**

Keterbukaan komunikasi antara atasan dan pegawai serta adanya saluran komunikasi yang efektif dapat memperkuat rasa dukungan. Pegawai yang dapat menyampaikan masalah atau ide tanpa rasa takut lebih cenderung merasa didukung oleh organisasi.

2.5.3 Indikator Dukungan Organisasi

Menurut Robinson & Judge (2022), indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur dukungan organisasi antara lain:

1. Kepuasan Kerja

Salah satu indikator utama dari dukungan organisasi adalah tingkat kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang merasa didukung oleh organisasi cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi karena mereka merasa dihargai dan diberi perhatian yang cukup.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan terhadap organisasi juga dapat menjadi indikator dari dukungan yang mereka terima. Pegawai yang merasa didukung cenderung lebih loyal dan berkomitmen untuk tetap bekerja di organisasi tersebut dalam jangka panjang.

3. Absensi dan *Turnover*

Kurangnya dukungan organisasi dapat menyebabkan karyawan merasa tidak puas dan berisiko meningkatkan tingkat absensi atau turnover. Sebaliknya, dukungan yang baik dapat mengurangi absensi dan mempertahankan talenta dalam organisasi.

4. Perasaan Dihargai dan Diakui

Indikator lain dari dukungan organisasi adalah sejauh mana **pegawai** merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya. Penghargaan dan pengakuan yang diberikan secara adil dapat memperkuat rasa dukungan dan meningkatkan motivasi kerja.

2.6 Penelitian Terdahulu

Pada dasarnya penelitian terdahulu dibidang manajemen sumber daya manusia dapat digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan penelitian selanjutnya, sehingga penelitian ini dapat membandingkan atau melengkapi penelitian sebelumnya, penelitian terdahulu dapat dilihat dari tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil	Kontribusi
1.	Megatren Mokoni (2023)	Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Alor	Objek penelitian ini adalah Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Alor	Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi, pengembangan karier dan disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai	Sebagai referensi peneliti dan sebagai jurnal pendukung
2.	Rahul Marbun, H.Kaharuddin, Heriyawan Hutagalung (2020)	Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga	Objek penelitian ini adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Sibolga	Penelitian membuktikan bahwa fasilitas kerja dan dukungan organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Keduanya saling mendukung dan berkontribusi langsung terhadap produktivitas kerja.	Sebagai referensi peneliti dan sebagai jurnal pendukung
3	Rainfil, Nurmadhani Fitri Suyuti, St Rukaiyah (2023)	Analisis Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah	Objek penelitian ini adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Soppeng	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja secara bersama-sama	Sebagai referensi peneliti dan sebagai jurnal pendukung.

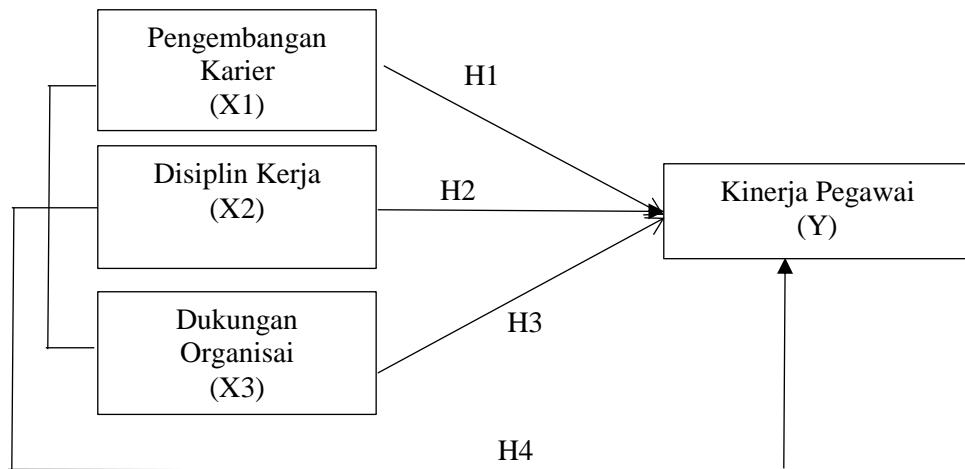
		(BPBD) Di Kabupaten Soppeng		berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, secara terpisah, disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang dominan.	
4	Feky Jayasaputra, Jack Henry Syauta, dan Arry Pongtiku (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura	1. Objek penelitian ini adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jayapura 2. Variabel X : kemampuan kerja, motivasi kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama disiplin kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Jayapura, meskipun secara individu hanya disiplin kerja yang memberikan pengaruh signifikan.	Sebagai referensi peneliti dan sebagai jurnal pendukung.

5	Nurmaya, Mashur Rasak, Muh Said (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah	1. Objek penelitian ini adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh signifikan	Sebagai referensi peneliti dan sebagai jurnal pendukung.
---	--	--	---	---	--

		Kabupaten Barru	Baru 2. Variabel X : kompetensi, motivasi	terhadap kinerja Pegawai, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, Disiplin Kompetensi, Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.	
--	--	-----------------	--	--	--

2.7 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.8 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sudaryana, et.al 2022). Berdasarkan latar belakang permasalahan, hipotesis yang diajukan berkaitan dengan pengaruh pengembangan karier, disiplin kerja dan

dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung adalah :

1. **Ha1 : Diduga pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung.**

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh antara pengembangan karier terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung. Pernyataan ini berangkat dari asumsi bahwa pengembangan karier yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan mampu meningkatkan motivasi, kompetensi dan rasa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pengembangan karier mencakup berbagai aspek, seperti pelatihan teknis, pendidikan lanjutan, kesempatan promosi, serta sistem mentoring yang terarah. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi memberikan perhatian terhadap pertumbuhan profesional mereka, maka semangat kerja, loyalitas dan produktivitas cenderung meningkat. Hal ini sangat relevan dalam konteks Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung yang membutuhkan sumber daya manusia yang responsif, terampil dan berdaya tahan tinggi dalam menghadapi tantangan kebencanaan. Oleh karena itu, melalui pengujian hipotesis ini, peneliti berupaya membuktikan secara empiris apakah pengembangan karier berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung.

Hipotesis ini sejalan dengan penelitian oleh Mokoni (2023) bahwa Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Alor.

2. Ha2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung. Asumsi ini didasarkan pada pemahaman bahwa motivasi merupakan faktor psikologis yang mendorong seseorang untuk bertindak secara optimal dalam mencapai tujuan kerja. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan inisiatif, tanggung jawab, dan komitmen yang kuat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, terutama dalam konteks kerja di lembaga penanggulangan bencana yang menuntut kesiapsiagaan dan ketanggapan tinggi. Motivasi dapat bersumber dari berbagai aspek, seperti penghargaan, rasa aman, peluang pengembangan diri, hingga kepuasan kerja. Ketika organisasi mampu memenuhi kebutuhan dasar maupun kebutuhan aktualisasi pegawai, maka semangat dan produktivitas kerja pun akan meningkat. Dengan demikian, pengujian hipotesis ini akan mengonfirmasi sejauh mana motivasi menjadi variabel penentu dalam peningkatan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung secara signifikan.

Hipotesis ini sejalan dengan penelitian oleh Rainfil (2023) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPBD di Kabupaten Soppeng.

3. Ha3 : Diduga dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung.

Hipotesis Ha3 menyatakan bahwa dukungan organisasi diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah

(BPBD) Kota Bandar Lampung. Asumsi ini berangkat dari pemahaman bahwa ketika organisasi memberikan perhatian yang cukup terhadap kebutuhan dan kesejahteraan pegawaiya baik melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, komunikasi yang efektif dari pimpinan, pelatihan berkelanjutan, maupun pengakuan atas hasil kerja pegawai akan merasa dihargai, didukung, dan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif dan supportif mendorong terciptanya loyalitas serta rasa memiliki terhadap organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas, tanggung jawab, dan kualitas kerja. Oleh karena itu, dalam konteks Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung yang memiliki beban kerja tinggi dan bersifat darurat, keberadaan dukungan organisasi yang kuat diyakini dapat memperkuat kinerja pegawai secara signifikan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni dan Ramadhan (2024) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam meningkatkan loyalitas, kepuasan kerja, dan produktivitas. Temuan ini memperkuat hipotesis bahwa dukungan organisasi, seperti fasilitas kerja, perhatian atasan dan pengakuan terhadap kontribusi pegawai, menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja optimal pegawai, termasuk di lingkungan instansi pemerintah seperti Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung.

4. **Ha4 : Diduga pengembangan karier, disiplin kerja dan dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung.**
Hipotesis keempat (Ha4) menyatakan bahwa secara simultan, pengembangan karier, disiplin kerja dan dukungan organisasi diduga

berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung. Asumsi ini didasarkan pada pandangan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, tetapi merupakan hasil interaksi dari berbagai elemen organisasi yang saling melengkapi. Pengembangan karier yang terstruktur memberikan arah dan peluang bagi pegawai untuk tumbuh secara profesional, disiplin kerja memastikan bahwa pegawai melaksanakan tugas secara konsisten dan bertanggung jawab, sementara dukungan organisasi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan rasa memiliki pegawai terhadap institusi. Ketiganya merupakan fondasi penting dalam membangun sumber daya manusia yang kompeten, loyal dan produktif khususnya di instansi strategis seperti Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung yang menuntut respons cepat dan kerja kolaboratif. Penelitian oleh Rachmawati dan Susanto (2023) mendukung hipotesis ini dengan menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di sektor publik.

Hipotesis ini sejalan dengan penelitian oleh Mokoni (2023) bahwa komunikasi, pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Alor. Kemudian Penelitian Marbun, dkk (2020) menjelaskan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPBD Kota Sibolga.

