

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu prioritas terpenting yang harus dikelola oleh suatu organisasi, hal ini menyangkut keberlanjutan organisasi yang hanya dapat dicapai melalui dedikasi dan kualitas kerja yang dihasilkan oleh orang-orang yang terlibat dalam organisasi. Sumber daya manusia lebih penting dibandingkan sumber daya alam. Betapapun melimpahnya sumber daya alam yang kita miliki, jika kita tidak mempunyai sumber daya manusia yang mampu mengelolanya, maka akan terbuang percuma. Bagi organisasi atau instansi pemerintah, bentuk dari sumber daya manusia adalah pekerja, staf dan pegawai.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan pengertian makro. Pengertian SDM secara mikro adalah seseorang yang pernah bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi, biasa disebut dengan pegawai, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain. Definisi SDM secara makro adalah jumlah penduduk suatu negara yang telah mencapai usia kerja, baik yang masih bekerja maupun tidak.

Pengertian sumber daya manusia menurut Hasibuan (2003) adalah kemampuan yang memadukan kemampuan berpikir dan kekuatan fisik seseorang. Pelaku dan sifat dominannya ditentukan oleh keturunan dan lingkungan, namun prestasi kerjanya dilatarbelakangi oleh keinginan untuk memuaskan dirinya sendiri. Sumber daya manusia terdiri dari kekuatan

mental dan fisik setiap individu. Kemampuan setiap orang ditentukan oleh kemampuan mental dan fisiknya. Daya pikir adalah kecerdasan bawaan yang muncul dari dalam jiwa manusia, dan kekuatan fisik adalah kekuatan dan ketekunan individu dalam menyelesaikan suatu tugas.

Keunggulan kompetitif suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus ditangani secara hati-hati menyeluruh dalam kerangka sistem manajemen talenta yang strategis, sejalan sesuai dengan visi misi organisasi. Setiap organisasi selalu berusaha mencapai tujuan organisasi dalam melaksanakan program yang telah direncanakan. Salah satu pilihannya adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merujuk pada sejauh mana seorang individu di dalam organisasi mencapai tujuan, tugas, dan ekspektasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai sangat penting dalam kesuksesan organisasi karena pegawai yang efektif dan produktif berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai adalah refleksi dari seberapa efektif mereka dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Kinerja pegawai bisa diukur melalui berbagai metode, termasuk evaluasi rutin, umpan balik dari atasan dan rekan kerja, serta pencapaian target-target kinerja yang telah ditetapkan.

Menurut Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai guna

mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Robbins (1996) mengungkapkan kinerja sebagai tolak ukur mencakup koefisien dan efisiensi dalam mencapai tujuan. Efisiensi yang dimaksud adalah rasio keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang maksimal.

Berdasarkan UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang otonomi daerah telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Setiap daerah diberi kewenangan dan dituntut untuk meningkatkan kemandirian daerah baik dalam hal keuangan maupun kualitas sumber dayanya. Pemerintah daerah harus berupaya untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya aparatur di segala bidang karena peran sumber daya manusia di harapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen (BPBD) adalah lembaga pemerintah non-departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah baik Provinsi maupun Kabupaten/Kota dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB). Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2008, menggantikan Satuan Koordinasi Pelaksana Penanganan Bencana (Satkorlak) di tingkat Provinsi dan Satuan Pelaksana Penanganan Bencana (Satlak PB) di tingkat Kabupaten / Kota, yang keduanya dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2005. Badan

Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) pada kiprahnya melaksanakan pencegahan dan penanggulangan peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan baik oleh faktor alam dan atau faktor *non* alam maupun faktor manusia.

Tabel I- 1
Jumlah Pegawai BPBD Kabupaten Kebumen

No	Status	Jumlah
1	PNS	18
2	<i>Non</i> PNS	21
Total		39

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel I-1 dapat diketahui bahwa jumlah pegawai PNS BPBD Kabupaten Kebumen sebanyak 18 orang dan pegawai *non* PNS sebanyak 21 orang. Pegawai Negeri Sipil adalah aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat di berbagai lembaga pemerintah yang status kepegawaiannya diatur oleh undang-undang. Sedangkan pegawai *non* PNS adalah tenaga honorer yang juga bekerja di lembaga pemerintahan namun tidak memiliki status sebagai PNS. Pada dasarnya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai *non* PNS hampir sama dengan PNS pada umumnya, yang membedakan pegawai *non* PNS jarang ada yang menempati jabatan struktural penting dalam suatu instansi atau organisasi perangkat daerah. Karena sifatnya hanya membantu yang ditugaskan langsung oleh atasan dan kepala bagian dari suatu instansi. Baik PNS maupun *non* PNS harus memiliki kinerja yang berkualitas serta mampu

menjalankan tugas sebagai aparatur pemerintah sesuai dengan tugas yang dibebankan.

Tabel I- 2
Evaluasi Kinerja Tahunan Pelayanan SPM BPBD Kab. Kebumen

No	Bidang/Urusan/Indikator	Realisasi			
		2019	2020	2021	2022
1	Presentase jumlah penduduk dikawasan rawan bencana yang memperoleh informasi rawan bencana sesuai jenis ancaman bencana	15,69%	68,30%	100%	100%
2	Presentase jumlah warga negara yang memperoleh layanan pencegahan dan kesiapsiagaan terhadap bencana	51,33%	68,01%	88,42%	100%
3	Presentase jumlah Warga Negara yang memperoleh layanan penyelamatan dan evakuasi korban bencana	100%	100%	100%	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel I-2 dapat dilihat bahwa kinerja tahunan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2022 di masing-masing indikator terus mengalami peningkatan. Dalam pelaksanaan pelayanan penanggulangan bencana di Kabupaten Kebumen, program unggulan Bupati dan Wakil Bupati terpilih yaitu MenTambeng Kebumen Tanggap Bencana Program Peningkatan Kesiapsiagaan Pencegahan dan Penanggulangan Bencana, adalah pembentukan desa tangguh bencana 100 % pada semua 449 desa dan 11 kecamatan.

Tabel I- 3
Data Rekap Kinerja Pegawai BPBD Kabupaten Kebumen

No	Tahun	Sasaran Kinerja	Perilaku Kerja
1	2020	77,35	82,63
2	2021	83,24	82,72
3	2022	83,97	83,89

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Penilaian kinerja PNS dan *non* PNS di BPBD Kabupaten Kebumen dapat dilihat dari sasaran kinerja dan perilaku kerja. Sasaran kinerja adalah tujuan atau target yang ditetapkan untuk menilai kinerja pegawai dalam konteks pekerjaannya. Perilaku kerja adalah cara seorang pegawai bertindak, berinteraksi dan berperilaku di tempat kerja. Perilaku kerja yang dinilai di BPBD Kabupaten Kebumen meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerja sama. Berdasarkan tabel I-3 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai PNS dan *non* PNS di BPBD Kabupaten Kebumen sejak tahun 2020 – 2022 terus mengalami peningkatan meskipun masih belum cukup tinggi. Pada tahun 2020 hasil rata-rata penilaian sasaran kinerja pegawai yaitu 77,35 sementara nilai perilaku kerja adalah 82,63. Pada tahun 2021 hasil rata – rata penilaian sasaran kinerja mengalami kenaikan yang cukup banyak yaitu 83,24 dan nilai perilaku kerja 82,72. Pada tahun 2022 sasaran kinerja yang diperoleh hanya mengalami sedikit kenaikan menjadi 83,97 sementara untuk penilaian perilaku kerja pegawai mengalami cukup kenaikan menjadi 83,89.

Naik turunnya kinerja pegawai tergantung dari sumber daya manusianya apakah dapat menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut dengan baik atau tidak. Hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, baik itu faktor dari lingkungan organisasi itu sendiri ataupun faktor dari luar organisasi. Organisasi menyadari bahwa keberhasilan pegawai dalam bekerja mencapai tujuan organisasi dengan *performance* yang luar biasa bukan hanya dilihat dari keterampilan dan kompetensi saja, tetapi ada hal penting lain yaitu menyeimbangkan antara kehidupan didalam pekerjaan dan diluar pekerjaan pegawai. Dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya seperti waktu, tenaga serta komitmen.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kebumen bahwa fenomena yang terjadi saat ini adalah terkait dengan kinerja. Dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai, banyak dari mereka yang bekerja sangat loyal untuk instansi dan bahkan siap dalam waktu 24 jam, hal ini dilakukan untuk mencapai kinerja instansi yang lebih baik. Kinerja instansi pada kantor ini sudah cukup bagus dilihat dari beberapa pegawai yang bisa membagi waktunya antara kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaan dan ada beberapa pegawai pula yang sudah merasa cocok dengan pekerjaan yang dilakukannya serta hubungan antar rekan kerja dan atasan yang cukup baik sehingga kegiatan program instansi dapat berjalan dengan lancar sesuai rencana.

Work life balance adalah konsep yang mengacu pada upaya untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara waktu dan energi yang dihabiskan untuk pekerjaan dan waktu yang dihabiskan untuk kehidupan pribadi, keluarga, dan aktivitas rekreasi. Konsep ini mencerminkan pentingnya menjaga kualitas hidup, kesehatan fisik dan mental, serta hubungan pribadi di samping mencapai tujuan karir. *Work life balance* didefinisikan oleh Fisher et al (2009) sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Sedangkan menurut Greenhaus et al (2003) *work life balance* adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai BPBD Kabupaten Kebumen, beberapa pegawai terkadang masih melakukan pekerjaannya di rumah dan melaksanakan piket diluar jam kerja pada saat siaga bencana. Meskipun di tengah kesibukan pekerjaan, namun beberapa pegawai tersebut dapat membagi waktu antara urusan pribadi dengan urusan pekerjaan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ranti et al (2020) tentang pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada karyawan staff produksi PT. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *person job fit*. Kesesuaian karakteristik seseorang dengan pekerjaan, juga dikenal sebagai kesesuaian orang dengan lingkungan adalah sebuah konsep

dalam psikologi industri dan organisasi yang mengacu pada tingkat kesesuaian atau kesesuaian antara individu dengan pekerjaan atau lingkungan kerjanya. Hal ini berfokus pada seberapa baik keterampilan, kemampuan, dan karakteristik seseorang selaras dengan persyaratan dan tuntutan pekerjaan atau organisasi tertentu. Mencapai kecocokan orang dan pekerjaan yang baik bermanfaat bagi pegawai dan organisasi. Ketika individu cocok dengan peran mereka, mereka akan lebih puas dengan pekerjaannya dan bisa mendapatkan hasil kerja yang baik.

Menurut Kirstof-Brown (2005) *person job fit* adalah kesesuaian antara individu dengan pekerjaan atau tugas-tugas yang dilakukan di tempat kerja. Hal ini mencakup kesesuaian berdasarkan kebutuhan pegawai dan perlengkapan kerja yang telah disediakan untuk memenuhi kebutuhan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk menilai kesesuaian orang dengan pekerjaan, organisasi dapat menggunakan alat seperti wawancara kerja, tes penilaian, dan penilaian kepribadian untuk mengevaluasi kandidat. Demikian pula, individu dapat mengevaluasi kesesuaian antara keterampilan, nilai, dan minat mereka serta tuntutan pekerjaan potensial untuk menentukan apakah pekerjaan tersebut cocok untuk mereka.

Kondisi yang terjadi di kantor BPBD Kabupaten Kebumen adalah beberapa pegawai mengatakan sudah bekerja sesuai dengan karakteristik masing-masing individu. Beberapa dari mereka merasa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan latar belakang pendidikan, dan ada juga yang merasa bahwa pekerjaan tersebut cocok dengan individu pegawai seperti halnya

beberapa pegawai yang suka bekerja di lapangan dan di dalam ruangan. Bekerja di BPBD sendiri harus siap bekerja dimana saja, baik di lapangan maupun di dalam ruangan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo (2023) tentang pengaruh *person job fit*, *person organization fit* dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas PUP ESDM DIY. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person job fit* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2012) lingkungan kerja *non* fisik adalah suatu keadaan didalam sebuah pekerjaan yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan, hubungan kerja sesama rekan kerja, maupun hubungan kerja dengan bawahan. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Nitisemito (2002), lingkungan kerja *non* fisik seharusnya dapat mencerminkan kondisi yang mampu mendukung kerjasama dengan atasan, bawahan, atau jabatan yang sama di perusahaan. Lingkungan kerja *non* fisik mengacu pada faktor-faktor yang memengaruhi suasana dan budaya di tempat kerja yang tidak bersifat fisik atau materi. Ini mencakup berbagai aspek psikologis, sosial, dan organisasional yang memengaruhi pegawai di lingkungan kerja mereka.

Lingkungan kerja *non* fisik yang sehat dan positif sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian BPBD Kabupaten Kebumen, bahwa sehubungan dengan lingkungan kerja *non* fisik yang ada di BPBD sudah baik hal ini terbukti dengan suasana nyaman dalam bekerja, hubungan kekeluargaan antara rekan kerja dan tidak merasa tertekan dalam

menyelesaikan pekerjaannya. Namun, beberapa pegawai terkadang mengalami perbedaan pendapat antar rekan kerja, meskipun demikian hal ini tidak berdampak besar bagi kinerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marlius & Sholihat (2022) tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan *non* fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatra Barat. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan dari lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *PERSON JOB FIT* DAN LINGKUNGAN KERJA *NON FISIK* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN KEBUMEN”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen?
2. Apakah *person job fit* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen?

3. Apakah lingkungan kerja *non* fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen?
4. Apakah *work life balance*, *person job fit* dan lingkungan kerja *non* fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup agar lebih terarah dan tidak menyimpang dari sararan utama penelitian, serta dapat mempermudah proses penelitian. Oleh karena itu, penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti, yaitu :

1. Penelitian ini fokus pada pembahasan mengenai pengaruh *work life balance*, *person job fit* dan lingkungan kerja *non* fisik terhadap kinerja pegawai.
2. Penelitian ditujukan kepada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen.
3. Responden yang dijadikan sampel penelitian adalah 39 pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen.
4. Kinerja

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama produk waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah diterapkan sebelumnya. Suatu keberhasilan organisasi dapat dilihat dari prestasi atau pelaksanaan kerja

pegawai karena pegawai merupakan salah satu sumber daya penggerak organisasi. Menurut (Bernardin & Russel, 2010) ada beberapa indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektivitas
- e. Komitmen Organisasi

5. *Work Life Balance*

Menurut Lumunon et al (2019) *work life balance* adalah kondisi dimana seorang individu dapat mengatur waktu dengan baik dan dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi. Menurut Hudson (2018), terdapat tiga indikator *work life balance* yaitu sebagai berikut:

- a. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)
- b. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)
- c. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

6. *Person Job Fit*

Menurut Berahmawati et al (2019) *person job fit* adalah kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dengan kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Menurut Kristof et al (2005) dalam Lutfiyah et al (2020) mengukur indikator *person job fit* adalah sebagai berikut:

- a. Kecocokan antara pekerjaan dengan kemampuan
- b. Kecocokan antara pekerjaan dengan pengetahuan
- c. Kepuasan pribadi dengan pekerjaan tersebut
- d. Keinginan dari individu cocok dengan karakteristik pekerjaan

7. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Virgiyanti (2018) dalam Gunawan (2023) lingkungan kerja *non* fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2017:30) dalam Hakim (2021) ada beberapa indikator lingkungan kerja *non* fisik:

- a. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan
- b. Hubungan kerja antar rekan kerja

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah *work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPBD Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui apakah *person job fit* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPBD Kabupaten Kebumen.

3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja *non* fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPBD Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui apakah *work life balance*, *person job fit* dan lingkungan kerja *non* fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPBD Kabupaten Kebumen.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memiliki manfaat secara teoritis maupun praktis kepada semua pihak yang membaca :

1. Manfaat Teoritis, hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan dalam pengembangan teori tentang pembelajaran lebih lanjut dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan *work life balance*, *person job fit*, lingkungan kerja *non* fisik dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi tambahan yang bermanfaat tentang bagaimana pengaruh *work life balance*, *person job fit* dan lingkungan kerja *non* fisik terhadap kinerja pegawai pada kantor BPBD Kabupaten Kebumen dan dapat menjadi bahan masukan bagi BPBD Kabupaten Kebumen dalam meningkatkan kinerja pegawainya.