

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi mendorong terjadinya perubahan dalam sistem kerja pemerintahan di Indonesia, termasuk dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN). Pemerintah secara aktif mendorong digitalisasi ke dalam berbagai layanan untuk menciptakan pelayanan publik yang lebih efektif, efisien, dan transparan. Dalam konteks tersebut, kompetensi digital ASN menjadi aspek penting yang tidak hanya mendukung kelancaran tugas administrasi, tetapi juga berperan penting dalam bidang strategis seperti penanggulangan bencana, yang menuntut kecepatan, akurasi, serta pengelolaan data secara optimal.

Berdasarkan Buku Statistik Aparatur Sipil Negara (ASN) Semester II Tahun 2024 yang diterbitkan oleh BKN (Badan Kepegawaian Negara). Total ASN di Indonesia mencapai 4.734.041 orang, yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Berikut data jumlah pegawai ASN yang berada di Pulau Jawa :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai ASN di Pulau Jawa Tahun 2024

No	Provinsi	Jumlah PNS	Jumlah PPPK	Total ASN
1	Jawa Timur	340.377	136.062	476.439
2	Jawa Tengah	313.755	129.926	443.681
3	Jawa Barat	307.283	132.067	439.350
4	DKI Jakarta	230.262	33.946	113.426
5	Banten	81.480	31.946	113.426
6	DI Yogyakarta	62.061	12.410	74.471

Sumber : Badan Kepegawaian Negara (BKN) (2025)

Berdasarkan data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa Provinsi Jawa Barat berada pada tiga besar jumlah ASN terbanyak di Pulau Jawa dengan total 439.350 orang. Tingginya jumlah ASN di Jawa Barat mencerminkan besarnya kapasitas yang dimiliki daerah tersebut dalam mendukung agenda pembangunan dan pelayanan publik, termasuk dalam menghadapi tantangan kebencanaan.

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki tingkat rawan bencana alam yang cukup tinggi. Berdasarkan data World Risk Report (WRR) tahun 2023, Indonesia menduduki urutan kedua dari 193 negara paling rawan terjadinya bencana alam dengan skor World Risk Index (WRI) sebesar 43,5 dari 100. Kondisi tersebut salah satunya disebabkan oleh letak Indonesia secara hidroklimatologis terdampak dengan adanya fenomena ENSO (El-Nino Southern Oscillation) dan La Nina sehingga berimbas terjadinya bencana banjir, tanah longsor, kekeringan dan angin puting beliung (C Saudale, 2024).

Keberadaan Indonesia yang terletak pada pertemuan tiga lempeng tektonik yaitu lempeng Indo-Australia, lempeng Eurasia, dan Lempeng Pasifik. Lempeng Australia dan lempeng pasifik merupakan jenis lempeng samudera yang bersifat lentur, sedangkan lempeng Eurasia berjenis lempeng benua yang bersifat rigid dan kaku. Pertemuan lempeng tektonik tersebut menyebabkan terjadinya penunjaman serta patahan aktif di dasar lautan dan di daratan. Aktivitas zona tumbukan dan patahan-patahan tersebut berpotensi memicu terjadinya bencana alam.

Bencana itu sendiri adalah peristiwa atau kumpulan peristiwa membahayakan dan mengancam kehidupan masyarakat yang disebabkan baik karena faktor alam ataupun non-alam dan faktor manusia, sehingga

menyebabkan timbulnya kerugian baik dalam hal korban jiwa, rusaknya lingkungan, dan juga efek psikologis pada manusia itu sendiri (Pahleviannur, 2019). Berikut lima provinsi di Indonesia dengan frekuensi bencana tertinggi dalam tiga tahun terakhir :

Tabel 1.2
Lima Provinsi Dengan Frekuensi Bencana Tertinggi Tahun 2022-2024

No	Provinsi	2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)
1	Jawa Barat	39,64	39,96	31,03
2	Jawa Tengah	23,47	29,82	21,10
3	Jawa Timur	19,24	6,35	24,46
4	Aceh	10,68	11,19	10,55
5	Sulawesi Selatan	6,97	12,66	12,85

Sumber : Data Informasi Bencana Indonesia (2025)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa Provinsi Jawa Barat menjadi provinsi dengan frekuensi bencana tertinggi secara nasional tahun 2022-2024. Tingginya intensitas bencana di provinsi ini menuntut kinerja ASN yang tangguh, adaptif, dan memiliki kompetensi lintas bidang, termasuk penguasaan teknologi digital. Dalam kurun waktu tiga tahun tersebut Provinsi Jawa Barat mengalami berbagai bencana alam dengan dampak yang merugikan masyarakat dan infrastruktur.

Secara keseluruhan, Provinsi Jawa Barat menghadapi lebih dari 1.700 kejadian bencana alam, dengan lebih dari 22.000 rumah mengalami kerusakan dan lebih dari 87.000 rumah terdampak. Beberapa bencana alam yang sering terjadi di Provinsi Jawa Barat diantaranya banjir, tanah longsor dan gempa bumi. Berikut tiga bencana alam yang paling memakan korban jiwa dan merusak infrastruktur di Provinsi Jawa Barat dalam lima tahun terakhir:

Tabel 1.3
Tiga Bencana Alam Yang Paling Memakan Korban Jiwa dan Merusak
Infrastruktur di Provinsi Jawa Barat Tahun 2020-2024

Jenis Bencana	Meninggal	Mengungsi	Rusak Berat	Rusak Sedang	Rusak Ringan
Banjir	99	547,364	1,743	1,594	13,848
Tanah Longsor	124	9,053	1,159	1,722	2,026
Gempa Bumi	602	116,648	19,001	20,783	64,346

Sumber : Data Informasi Bencana Indonesia (DIBI) BNPB (2025)

Berdasarkan Tabel 1.3 dari ketiga bencana alam tersebut, gempa bumi menjadi bencana alam yang paling memakan korban jiwa dan merusak infrastruktur terutama rumah masyarakat. Berikut merupakan daftar wilayah Provinsi Jawa Barat yang mengalami gempa bumi dengan skala kerusakan yang tinggi dan banyaknya korban jiwa dalam tiga tahun terakhir :

Tabel 1.4
Daftar Wilayah di Provinsi Jawa Barat Dengan Jumlah Banyaknya Korban
Jiwa Serta Jumlah Kerusakan Infrastruktur Akibat Bencana Gempa Bumi
Tahun 2022-2024

No	Wilayah	Meninggal	Mengungsi	Rusak Berat	Rusak Sedang	Rusak Ringan
Kabupaten						
1	Bogor	0	613	25	188	737
2	Sukabumi	0	780	103	358	989
3	Cianjur	602	114.683	18.699	19.667	60.024
4	Bandung Barat	0	0	6	8	3
5	Garut	0	0	45	313	1.384
6	Tasikmalaya	0	0	0	8	16
7	Ciamis	0	24	2	11	77
8	Kuningan	0	0	0	2	34
9	Majalengka	0	0	0	1	14
10	Sumedang	0	548	116	217	1,020
11	Indramayu	0	0	0	0	0
12	Majalengka	0	0	0	0	0
13	Purwakarta	0	0	0	3	1

No	Wilayah	Meninggal	Mengungsi	Rusak Berat	Rusak Sedang	Rusak Ringan
14	Karawang	0	0	0	0	0
15	Bekasi	0	0	0	0	0
16	Subang	0	0	0	0	0
17	Cirebon	0	0	0	0	0
Kota						
18	Kota Bandung	0	0	0	0	0
19	Kota Bekasi	0	0	0	0	0
20	Kota Bogor	0	0	0	0	0
21	Kota Cimahi	0	0	0	1	2
22	Kota Cirebon	0	0	0	0	0
23	Kota Depok	0	0	0	0	0
24	Kota Sukabumi	0	0	1	2	19
25	Kota Tasikmalaya	0	0	2	2	22
26	Kota Banjar	0	0	2	2	4

Sumber : Data Informasi Bencana Indonesia (DIBI) BNPB (2025)

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa Kabupaten Cianjur merupakan wilayah dari Provinsi Jawa Barat yang mengalami gempa bumi yang paling berdampak. Maka dari itu, pentingnya pascabencana di Kabupaten Cianjur menjadi sangat jelas, mengingat dampak yang luas terhadap korban jiwa dan kerusakan infrastruktur yang signifikan.

Hal ini tertuang dalam Undang-Undang (UU) Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana yang mana prabencana, tanggap darurat, dan pascabencana merupakan tanggung jawab pemerintah pusat yang selanjutnya terintergrasi melalui Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) dan pemerintah daerah melalui Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) untuk mengurangi risiko, menangani dampak, dan memulihkan kondisi masyarakat secara cepat dan berkelanjutan.

Merujuk pada Undang-Undang No. 24 Tahun 2007 Tentang

Penanggulangan Bencana, serta peraturan turunannya seperti Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 2008 Tentang Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana, Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) dibentuk di tingkat provinsi dan kabupaten/kota untuk melaksanakan penanggulangan bencana secara per-daerah.

BPBD Kabupaten Cianjur dibentuk melalui Peraturan Daerah No. 2 Tahun 2010 Tentang Perubahan Pertama Atas, Peraturan Daerah No. 07 Tahun 2008 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Cianjur yang dijabarkan dalam Peraturan Bupati Cianjur No. 51 Tahun 2010 Tentang Tugas Fungsi Dan Tata Kerja Unit Organisasi di Lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah berdasarkan kebutuhan pemerintah daerah untuk mengatasi risiko bencana yang tinggi di wilayahnya, dengan data-data diatas yang menunjukkan bahwa Kabupaten Cianjur memiliki kondisi geografis dan kerentanan terhadap bencana alam seperti gempa bumi yang cukup tinggi. Maka dari itu, BPBD Kabupaten Cianjur berperan penting dalam menghadapi bencana gempa bumi yang sering terjadi wilayah tersebut, khususnya dalam pengelolaan risiko dan pemulihan dampak bencana.

Kesiapsiagaan dan respons cepat terhadap bencana harus didukung oleh sistem yang efisien dan berbasis teknologi. Dengan semakin kompleksnya tantangan dalam penanggulangan bencana, digitalisasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan koordinasi, pengolahan data, serta distribusi bantuan. Oleh karena itu, pemanfaatan teknologi digital dalam sistem kebencanaan menjadi kebutuhan mendesak agar proses mitigasi, tanggap darurat, dan pemulihan dapat

dilakukan secara lebih efektif dan tepat sasaran.

Melihat data pada tabel 1.2 bahwa kerugian masyarakat dalam hal infrastruktur dan tempat tinggal di Kabupaten Cianjur sangat berdampak, maka dari itu sudah seharusnya pemerintah pusat dan selanjutnya terintegrasi melalui BPBD Kabupaten Cianjur untuk membantu memulihkan infrastruktur korban bencana gempa Cianjur pada 21 November 2022 lalu. Tertuang dalam Peraturan Bupati Cianjur No. 68 Tahun 2022 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Rehabilitasi dan Rekonstruksi Pasca Bencana di Kabupaten Cianjur bahwa pemulihan adalah proses kegiatan untuk mengembalikan kondisi masyarakat dan lingkungan hidup yang terkena bencana, dengan memfungsikan kembali sarana dan prasarana pada keadaan semula atau lebih baik dengan melakukan upaya rehabilitasi dan rekonstruksi pascabencana.

BPBD Kab. Cianjur sebagai garda terdepan dalam penanggulangan bencana membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas untuk memastikan respons yang cepat, akurat, dan efektif dalam situasi darurat. SDM yang berkualitas tidak hanya memiliki pemahaman mendalam tentang kebencanaan, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi guna meningkatkan efisiensi kerja. Dalam era digital saat ini, kompetensi digital yang tinggi menjadi salah satu indikator utama kualitas SDM. Pegawai BPBD Kab. Cianjur yang memiliki keterampilan digital mumpuni dapat memanfaatkan teknologi informasi dalam pengolahan data bencana, sistem pemetaan, komunikasi darurat, hingga verifikasi pencairan dana bantuan dengan lebih cepat dan akurat.

Sebagai upaya agar penanganan dampak gempa Cianjur lebih efektif, kegiatan pascabencana atau rehabilitasi dan rekonstruksi untuk mengembalikan kembali kondisi infrastruktur masyarakat korban gempa Cianjur dilaksanakan secara simultan. Berikut data mengenai mekanisme pencairan dana bantuan korban gempa Cianjur yang dilaksanakan oleh BPBD Kab. Cianjur, mekanisme ini meliputi beberapa tahapan sebagai berikut :

Tabel 1.5
Mekanisme Pencairan Dana Korban Gempa Cianjur Tahun 2022-2024

Kategori	Jumlah Penerima
Tahap I	
Rusak Berat	1.880
Rusak Sedang	2.524
Rusak Ringan	3.681
Total	8.085
Tahap II	
Rusak Berat	1.994
Rusak Sedang	3.672
Rusak Ringan	7.965
Total	13.631
Tahap III	
Rusak Berat	10.368
Rusak Sedang	8.559
Rusak Ringan	21.462
Total	40.389
Tahap IV	
Rusak Berat	4.457
Rusak Sedang	4.912
Rusak Ringan	26.916
Total	36.285
Total Penyaluran	
Rusak Berat	18.699
Rusak Sedang	19.667
Rusak Ringan	60.024
Total	98.390

Sumber : BPBD Kab. Cianjur (2025)

Dilihat pada tabel 1.5 yang menunjukkan jika pada tahap pertama, yang

dimulai pada 12 Desember 2022, telah dicairkan 8.085 unit rumah terdampak, hingga tahap keempat total dana yang telah dicairkan untuk bantuan diberikan kepada 98.390 kepala keluarga. Setiap tahapan pencairan dana tersebut harus melalui proses verifikasi yang ketat, yang mencakup validasi data rumah terdampak, pengecekan kelayakan penerima bantuan, serta koordinasi dengan berbagai pihak terkait. Dalam era digital, proses ini semakin bergantung pada sistem digitalisasi untuk memastikan transparansi dan efisiensi dalam pengelolaan data penerima bantuan. Namun, kompetensi digital pegawai BPBD Kab. Cianjur yang masih beragam, pelatihan yang belum optimal, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung menjadi salah satu tantangan dalam percepatan proses verifikasi ini.

Keterbatasan dalam penguasaan teknologi menyebabkan banyak pegawai mengalami kesulitan dalam menginput, mengolah, dan memverifikasi data secara cepat dan akurat. Selain itu, pelatihan yang belum menyeluruh membuat pegawai kurang siap dalam menghadapi sistem digital yang terus berkembang. Serta lingkungan kerja yang penuh tekanan dan minimnya sarana pendukung juga memperlambat proses verifikasi.

Akibat dari berbagai hambatan tersebut, pencairan dana bagi korban gempa mengalami keterlambatan dari target yang telah ditetapkan oleh pemerintah, yang mana pemerintah menargetkan penyaluran dana stimulan bagi korban gempa Cianjur selesai pada akhir tahun 2023. Namun hingga Juni 2024 lalu, penyaluran dana stimulan tahap keempat baru mencapai 97,13%, dengan target penyelesaian pada Desember 2024. Seharusnya, bantuan dapat segera diterima oleh masyarakat

untuk mempercepat proses pemulihan pascabencana, namun kendala salam sistem verifikasi dan implementasi digitalisasi menyebabkan distribusi dana tidak berjalan sesuai dengan yang direncanakan oleh pemerintah.

Kurangnya alat untuk mendukung proses verifikasi serta minimnya jumlah tenaga verifikator yang tersedia untuk memverifikasi data korban gempa tersebut serta kurangnya pemahaman verifikator terhadap teknologi yang harus dipakai saat memverifikasi data korban gempa. Dikarenakan kinerja BPBD Kab. Cianjur pada saat proses pencairan dana pascabencana bagi korban gempa Cianjur 2022 lalu mengalami keterlambatan dari target awalnya, hal ini berdampak pada penilaian kinerja BPBD Kab. Cianjur secara keseluruhan, hal tersebut tercermin dari Rekapitulasi Hasil Kinerja Lembaga Teknis Daerah (LTD) Pemerintah Kabupaten Cianjur berikut :

Tabel 1.6
Rekapitulasi Hasil Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Cianjur Tahun
2022-2024

No	Perangkat Daerah	Total Nilai	Kategori
1	BAPPERIDA	86.55%	A
2	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	83.06%	A
3	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	81.06%	A
4	INSPEKTORAT	83.06%	
5	Sekretariat DPRD	78.95%	BB
6	Dinas Sosial	78.86%	BB
7	Dinas Kesehatan	78.51%	BB
8	Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan	78.00%	BB
9	Badan Keuangan dan Aset Daerah	77.05%	BB
10	Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan	76.96%	BB
11	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	75.91%	BB
12	Dinas Perhubungan	75.85%	BB

No	Perangkat Daerah	Total Nilai	Kategori
13	Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang	75.85%	BB
14	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman	75.85%	BB
15	Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	75.35%	BB
16	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	75.16%	BB
17	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	73.35%	BB
18	Sekretariat Daerah	73.03%	BB
19	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	73.00%	BB
20	Satpol PP dan Damkar	72.05%	BB
21	Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian	70.05%	BB
22	DBPPKBP3A	70.03%	BB
23	Dinas Lingkungan Hidup	68.15%	B
24	Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga	68.02%	B
25	Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)	67.15%	B
26	Dinas Arsip dan Kepustakaan	63.00%	B
27	Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perdagangan dan Perindustrian	62.01%	B

Sumber : Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Kabupaten Cianjur (2025)

Berdasarkan tabel 1.6 menunjukkan bahwa dari total 27 instansi pemerintah di Kabupaten Cianjur, Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Cianjur menempati posisi ke 25 dengan total nilai yang diperoleh 67.15% dengan kategori B terlihat bahwa BPBD berada di peringkat tiga terbawah mengingat kejadian nyata di lapangan seperti keterlambatan pencairan dana bantuan bagi korban gempa bumi serta tingginya frekuensi bencana di wilayah Kabupaten Cianjur ini. Permasalahan ini mengindikasikan adanya kendala administratif dan koordinasi yang perlu dievaluasi lebih lanjut. Kondisi ini memperlihatkan bahwa perlu dilakukan berbagai upaya peningkatan, seperti peningkatan kompetensi sumber daya manusia berbasis digital, pemanfaatan

teknologi informasi untuk mendukung efisiensi kerja pegawai.

Dengan demikian diharapkan BPBD Kab. Cianjur dapat mencapai kinerja yang baik. Berikut skala penilaian kategori akuntabilitas yang dipakai dalam menilai hasil kinerja instansi pemerintah Kabupaten Cianjur:

Tabel 1.7

Skala Penilaian Kategori Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

No	Kategori	Nilai Angka	Interprestasi
1	AA	90-100	Sangat Memuaskan
2	A	80-90	Memuaskan
3	BB	70-80	Sangat Baik
4	B	60-70	Baik
5	CC	50-60	Cukup/Memadai
6	C	30-50	Kurang
7	D	0-30	Sangat Kurang

Sumber : PERMENPAN RB Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021

Pada tabel 1.7 merupakan suatu instrumen untuk mengukur kinerja dalam instansi pemerintah yang mengacu pada PERMENPAN RB Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Hasil penilaian dikelompokkan kedalam 7 (tujuh) rentang nilai, dimana setiap rentang nilainya diberikan kategori dan interprestasi. Dapat dilihat rentang nilai paling tinggi berada di nilai 90-100 dengan kategori A dan memiliki interprestasi sangat memuaskan, sedangkan untuk rentang nilai terendah yaitu berada di nilai 0-30 dengan kategori D dan memiliki interprestasi sangat kurang. Dasar penilaiannya mengacu pada komponen-komponen seperti perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi akuntabilitas kinerja internal, pencapaian sasaran/kinerja organisasi.

Adanya keterlibatan antara kinerja BPBD Kab. Cianjur dalam menjalankan

tugasnya dalam mengelola pencairan dana korban gempa yang mengalami keterlambatan dalam pencapaian target awal, yang mana seharusnya sudah selesai pada akhir tahun 2023, namun mengalami keterlambatan hingga akhir tahun 2024. Pada tahun 2022-2023 yang mana BPBD Kab. Cianjur memperoleh kategori B, lebih rendah dibandingkan instansi pemerintahan Kabupaten Cianjur lainnya. Hal ini mencerminkan bahwa adanya kendala dalam efektivitas kinerja, yang memungkinkan disebabkan oleh beberapa faktor internal.

Maka dari itu peneliti menyebarkan pra-survey berupa kuesioner pendahuluan untuk mendukung dan melihat seberapa besar kinerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Cianjur. :

Tabel 1.8

**Hasil Kuesioner Pra-Survey Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan
Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Cianjur**

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	2	7	12	9	0	92	3,06
	Kuantitas Kerja	5	6	15	2	1	99	3,3
	Kerjasama	4	10	16	0	0	108	3,6
	Tanggungjawab	3	7	13	5	2	94	3,13
	Inisiatif	3	6	8	4	9	80	2,66
Skor Rata-rata Kinerja Karyawan								3,15
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey (2025)

Berdasarkan Tabel 1.8 Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Cianjur dapat dilihat bahwa hasil pra-survey memperoleh skor rata-rata 3,15 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada kategori kurang baik. Terdapat tiga dimensi yang memiliki skor di bawah

rata-rata 3,15 yaitu dimensi inisiatif dengan rata-rata sebesar 2,66 yang menunjukkan kurangnya inisiatif pegawai dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari atasan, dimensi kualitas kerja dengan rata-rata sebesar 3,06 yang menunjukkan rendahnya kualitas kerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, dan dimensi tanggungjawab dengan rata-rata sebesar 3,13 yang menunjukkan bahwa beberapa pegawai belum sepenuhnya menunjukkan komitmen dalam menjalankan tugasnya.

Turunnya kinerja pegawai menjadi salah satu masalah bagi organisasi/instansi yang mana akan menghambat tercapainya tujuan instansi serta menimbulkan dampak negatif baik bagi individu pegawai tersebut, tim kerja, maupun instansi secara keseluruhan.

Instansi perlu memperhatikan kinerja pegawai dan menyadari bahwa akan selalu ada masalah dengan pola kebiasaan pegawai yang beragam pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Cianjur. Instansi perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang akan membantu dalam menyelesaikan permasalahan kinerja, peneliti sadar bahwa banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai untuk itu peneliti hanya merangkum beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut para ahli. Beberapa faktor-faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Hasibuan (2020:95) yaitu Kompetensi Digital, Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Pelatihan.

Peneliti melakukan pra-survey mengenai faktor-faktor yang diduga bermasalah terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah

(BPBD) Kabupaten Cianjur. Pra-survey dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pendahuluan atau pra-survey kepada 30 pegawai yang menjadi responden, sehingga terkumpul variabel-variabel berikut:

Tabel 1.9
Faktor-faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Cianjur

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Kepemimpinan	Kepemimpinan otoriter	11	9	7	2	1	117	3,9
		Kepemimpinan Delegatif	8	13	3	2	4	109	3,63
		Kepemimpinan Partisipatif	6	10	5	4	5	98	3,26
Skor Rata-rata Kepemimpinan								3,59	
2	Kompetensi Digital	Literasi Informasi dan Data	2	1	12	6	9	71	2,36
		Komunikasi dan Kolaborasi	7	8	10	2	3	104	3,4
		Pembuatan Konten Digital	2	5	10	11	2	96	3,2
		Keamanan Digital	5	10	7	5	3	99	3,3
		Penyelesaian Masalah	3	4	7	15	1	83	2,7
Skor Rata-rata Kompetensi Digital								2,99	
3	Budaya Organisasi	Inovasi dan Pengambilan Risiko	5	10	9	4	0	100	3,33
		Perhatian Secara Detail	8	8	5	7	2	103	3,4
		Orientasi Hasil	5	14	7	4	0	110	3,6
		Orientasi Tim	8	6	12	3	1	107	3,56
		Keagresifan	8	9	7	6	0	109	3,6
		Kemantapan	9	11	4	4	2	111	3,7
Skor Rata-rata Budaya Organisasi								4,23	
4	Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	2	4	12	8	4	82	2,7

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		Lingkungan Non-Fisik	7	9	7	6	1	105	3,5
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja									3,1
5	Motivasi	Kebutuhan Fisik	2	16	4	6	2	100	3,33
		Kebutuhan Keamanan	9	10	4	3	4	107	3,56
		Kebutuhan Sosial	9	7	5	5	4	102	3,4
		Kebutuhan Penghargaan	6	9	11	2	2	105	3,5
		Kebutuhan Aktualisasi Diri	10	9	5	4	2	111	3,7
Skor Rata-rata Motivasi									3,49
6	Pelatihan	Instruktur	2	8	11	7	2	89	3,0
		Peserta Pelatihan	6	5	6	6	7	87	2,9
		Metode	4	8	13	5	0	101	3,4
		Materi	3	4	7	15	1	83	2,7
		Tujuan Pelatihan	4	7	11	6	2	95	3,1
Skor Rata-rata Pelatihan									3,02

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey (2025)

Berdasarkan Tabel 1.7 Dapat dilihat hasil kuesioner pra-survey faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai BPBD Kab. Cianjur, adapun terdapat tiga variabel terendah yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Kompetensi Digital dengan Skor Rata-rata 2,99 memperlihatkan bahwa pegawai BPBD Kab. Cianjur kurang dalam pemahaman penggunaan dan penguasaan teknologi digital, Pelatihan dengan Skor Rata-rata 3,02 terlihat jika di BPBD Kab. Cianjur masih minim pelatihan yang menyebabkan kurangnya kesiapan dalam menangani situasi darurat seperti pencairan dana gempa, dan Lingkungan Kerja dengan Skor Rata-rata 3,1 ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja di BPBD Kab. Cianjur yang tidak kondusif, seperti kurangnya fasilitas dan kondisi kantor yang kurang memadai yang pada akhirnya menghambat kepada efektivitas kerja pegawai dalam menangani pencairan dana gempa. Ketiga variabel tersebut mempunyai

hasil rata-rata terendah dibandingkan dengan variabel lainnya. Dari enam variabel di atas maka faktor yang paling mempengaruhi kinerja pegawai BPBD Kab. Cianjur ada pada Kompetensi Digital, Pelatihan dan Lingkungan Kerja.

Dengan rendahnya skor rata-rata variabel kompetensi digital yang diperoleh melalui pra-survey di atas, hal ini dapat berpengaruh terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut data diperoleh dalam kuesioner mengenai variabel kompetensi digital yang bermasalah dalam pra-survey pada BPBD Kab. Cianjur sebagai berikut:

Tabel 1.10
Pra-Survey Kompetensi Digital Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Cianjur

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kompetensi Digital	Literasi Informasi dan Data	2	1	12	6	9	71	2,36
	Komunikasi dan Kolaborasi	7	8	10	2	3	104	3,4
	Pembuatan Konten Digital	2	5	10	11	2	96	3,2
	Keamanan Digital	5	10	7	5	3	99	3,3
	Penyelesaian Masalah	3	4	7	15	1	83	2,7
Skor Rata-rata Kompetensi Digital							2,99	

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey (2025)

Berdasarkan Tabel 1.8 menunjukkan bahwa kompetensi digital di BPBD Kab. Cianjur memperoleh rata-rata 2,99 dari nilai maksimal 5. Hal ini dilihat dari dimensi yang memiliki rata-rata terendah 2,99 yaitu literasi informasi dan data dengan skor rata-rata 2,36 dikarenakan masih rendahnya kemampuan pegawai dalam mengakses, mengelola, serta menganalisis informasi dan data secara digital. Literasi informasi dan data yang lemah dapat berdampak pada kurangnya

ketepatan dalam proses verifikasi, pencatatan, serta pengolahan data kebencanaan. Dimensi terendah selanjutnya ada pada penyelesaian masalah di mana nilai rata-ratanya berada pada 2,7 di mana pegawai belum bisa beradaptasi dan eksplorasi mengenai teknologi digital.

Kompetensi digital menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai. Pegawai perlu memiliki kompetensi digital yang baik agar dapat menggunakan, mengelola, dan menganalisis teknologi serta informasi dengan lebih efektif dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi digital merupakan kemampuan bereksplorasi dalam menghadapi situasi teknologi baru yang berguna untuk mengkaji, menyeleksi, mengevaluasi data dan informasi serta memanfaatkan kemampuan teknologi dalam menyelesaikan masalah (Cahyarini, 2021). Aspek yang tercakup dalam kompetensi digital lebih luas dan lengkap jika dibandingkan dengan keterampilan digital yaitu menggabungkan perspektif spesifik terkait manajemen perangkat keras dan perangkat lunak.

Pegawai dengan kompetensi digital yang baik mampu bekerja lebih efisien, meningkatkan produktivitas, mempercepat proses pengambilan keputusan berbasis data, dan mampu berinovasi dalam menyelesaikan masalah.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Larasshati & Priyastiwi (2024) bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi, hasil penelitian tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Garini & Muafi (2023) bahwa kompetensi digital tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor kompetensi digital pada pegawai BPBD Kab. Cianjur, adapun

faktor yang menjadi masalah lain yaitu pelatihan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh BPBD Kab. Cianjur dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pelatihan yang berkelanjutan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai, khususnya dalam hal digitalisasi, efisiensi kerja, serta manajemen kebencanaan.

Untuk mengetahui hasil kuesioner pra-survey variabel pelatihan pada BPBD Kab. Cianjur dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.11
Pra-Survey Pelatihan Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Cianjur

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Pelatihan	Instruktur	2	8	11	7	2	89	3,0
	Peserta Pelatihan	6	5	6	6	7	87	2,9
	Metode	4	8	13	5	0	101	3,4
	Materi	3	4	7	15	1	83	2,7
	Tujuan Pelatihan	4	7	11	6	2	95	3,1
Skor Rata-rata Pelatihan								3,02

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey 2025

Berdasarkan hasil kuesioner pra-survey pada tabel 1.11 menunjukkan bahwa variabel pelatihan di BPBD Kab. Cianjur memperoleh nilai rata-rata 3,02 ini dinilai baik tetapi masih perlu peningkatan. Dapat dilihat dari dimensi materi yang memiliki skor rata-rata terendah 2,7 yaitu disebabkan oleh beberapa faktor seperti materi pelatihan yang diberikan kurang relevan dengan tugas dan tanggungjawab pegawai. Selanjutnya dimensi terendah kedua ada pada peserta pelatihan atau pegawai instansinya masih belum bisa semangat mengikuti pelatihan. Dimensi terendah ketiga ada pada instruktur yang mana kualitas instruktur masih kurang konsisten.

Rendahnya tingkat kompetensi digital pegawai berkaitan erat dengan program pelatihan yang belum optimal, baik dari segi struktur, kontinuitas, maupun relevansi materi yang diberikan. Bahkan, ketika pelatihan tersedia, sering kali materi pelatihan belum sepenuhnya menyesuaikan dengan perkembangan teknologi serta tuntutan kerja di BPBD Kab. Cianjur, sehingga pegawai kesulitan dalam mengimplementasikan keterampilan baru di lingkungan kerja.

Menurut Simarmata et al., (2023) dalam Pelatihan dan Pengembangan Karyawan, pelatihan yang efektif harus berfokus pada pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan kerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi BPBD Kab. Cianjur untuk mengimplementasikan pelatihan berbasis kebutuhan, agar pegawai dapat menguasai teknologi terkini dan meningkatkan efektivitas kerja mereka, khususnya dalam mitigasi, tanggap darurat, serta pemulihan pascabencana. Dengan pelatihan yang tepat, pegawai BPBD dapat bekerja lebih sigap, akurat, dan efisien dalam menangani bencana serta memberikan layanan terbaik bagi masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Nooviar, 2024) bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di era digital. Tetapi, hasil penelitian tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusli *et al.*, (2023) bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi digital dan pelatihan di BPBD Kab. Cianjur yang bermasalah, adapun faktor yang menjadi masalah selanjutnya adalah lingkungan kerja pegawai. Salah satu upaya yang harus dilakukan BPBD Kab. Cianjur

dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, suportif, dan berbasis teknologi. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan serta mendukung produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya, terutama dalam penanggulangan bencana yang membutuhkan respon cepat dan koordinasi yang efektif.

Untuk mengetahui hasil kuesioner pra-survey variabel lingkungan kerja pada BPBD Kab. Cianjur dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.12
Pra-Survey Lingkungan Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Cianjur

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	2	4	12	8	4	82	2,7
	Lingkungan Non-Fisik	7	9	7	6	1	105	3,5
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								3,1

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey (2025)

Berdasarkan tabel 1.10 Menunjukkan bahwa lingkungan kerja di BPBD Kab. Cianjur memperoleh nilai rata-rata 3,1 dari nilai maksimal 5. Hal ini dilihat dari dimensi yang memiliki rata-rata ter-endah di bawah 3,1 yaitu lingkungan kerja fisik dengan skor rata-rata 2,7 dikarenakan kurangnya fasilitas yang disediakan untuk menunjang kelancaran pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di BPBD Kab. Cianjur masih kurang baik.

Menurut Nickko Ronalddo & Amalina Rizqi (2024) karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja apabila kondisi lingkungan kerja dirasa baik. Peningkatan kinerja karyawan tercipta akibat dari dampak kenyamanan tersebut. Sebaliknya,

kinerja karyawan akan menurun apabila lingkungan kerja tersebut memberikan ketidaknyamanan kepada karyawan. Lingkungan kerja yang optimal berkontribusi besar pada produktivitas, kesehatan, serta kesejahteraan karyawan, sehingga menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan sebuah organisasi/instansi.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya

Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh BPBD Kab. Cianjur untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas dengan menyediakan fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan kerja yang sesuai standar, dan akses teknologi yang mendukung tugas-tugas pegawai. Selain itu, membangun budaya kerja yang kolaboratif, mendukung komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai melalui penghargaan atas kinerja mereka. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, BPBD Kab. Cianjur dapat meningkatkan semangat kerja, efisiensi, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat, terutama dalam menjalankan tugas-tugas tanggap darurat, mitigasi bencana, serta pascabencana.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nickko Ronalddo &

Amalina Rizqi (2024) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Mitra Jaya Gung. Tetapi hasil penelitian tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widuri Wulan (2020) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KABUPATEN CIANJUR”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah adalah proses dan hasil pengenalan masalah dari latar belakang proses dan hasil pengenalan masalah dari latar belakang yang sudah diuraikan yang akan memudahkan proses penelitian selanjutnya, sedangkan rumusan masalah adalah pertanyaan yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu tentang kondisi atau faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Cianjur yaitu kompetensi digital, pelatihan dan lingkungan kerja. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka peneliti mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan yang terdapat pada Badan Penanggulangan

Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Cianjur, khususnya mengenai kompetensi digital, pelatihan, dan lingkungan kerja. Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

1. Kompetensi Digital

- a. Pegawai kesulitan dalam mencari, mengevaluasi, dan menggunakan informasi atau data secara efektif untuk menunjang tugas kerja.
- b. Pegawai masih kurang mampu mengidentifikasi, menganalisis, dan mengatasi masalah berbasis digital secara mandiri saat terjadi kendala dalam penggunaan teknologi.

2. Pelatihan

- a. Materi pelatihan tidak selalu relevan dengan kebutuhan kerja pegawai.
- b. Rendahnya tingkat partisipasi dan keterlibatan peserta pada saat pelatihan.
- c. Instruktur pelatihan masih kurang adaptif terhadap kebutuhan peserta serta kurangnya interaktif pada saat mengajar.

3. Lingkungan Kerja

- a. Kondisi lingkungan kerja masih kurang mendukung produktivitas, seperti kurangnya ruang kerja yang nyaman, meja, kursi serta teknologi untuk menunjang kerja yang terbatas.

4. Kinerja

- a. Pegawai hanya menunggu intruksi tanpa berinisiatif mencari solusi atau perbaikan.
- b. Hasil pekerjaan pegawai belum konsisten memenuhi standar kualitas yang ditetapkan instansi.

- c. Pegawai belum sepenuhnya menjalankan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompetensi Digital di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Cianjur.
2. Bagaimana Pelatihan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Cianjur.
3. Bagaimana Lingkungan Kerja di Badan Penanggulangan Bencana (BPBD) Kabupaten Cianjur.
4. Bagaimana Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana (BPBD) Kabupaten Cianjur.
5. Seberapa Besar Pengaruh Kompetensi Digital, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Cianjur Baik Secara Simultan Maupun Parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui :

1. Kompetensi Digital di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Cianjur.
2. Pelatihan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Cianjur.

3. Lingkungan Kerja di Badan Penanggulangan Bencana (BPBD) Kabupaten Cianjur.
4. Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana (BPBD) Kabupaten Cianjur.
5. Besarnya Pengaruh Kompetensi Digital, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Cianjur Secara Simultan Maupun Parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat sesuai dengan tujuan penelitian, baik secara teoritis maupun praktis, khususnya bagi penulis dan perusahaan maupun bagi pembaca.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan serta dapat digunakan sebagai studi perbandingan atau referensi bagi penelitian sejenis. Selain itu dapat bermanfaat bagi pengembangan penelitian selanjutnya khususnya mengenai kompetensi digital, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat member kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktik langsung

selama penelitian.

2. Bagi Organisasi/Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah, khususnya mengenai kinerja pegawai, serta organisasi dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi mengenai kompetensi digital, pelatihan, lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan pemaparan diatas, penelitian ini dilaksanakan guna untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Digital, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Cianjur. Populasi pada penelitian ini merupakan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Cianjur Provinsi Jawa Barat. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompetensi Digital, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja.

1.5.2 Batasan Masalah Penelitian

Pembatasan sesatu masalah digunakan untuk menghindari adanya

penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini hanya akan membahas pengaruh kompetensi digital, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah, khususnya di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Cianjur. Aspek lain dari kinerja pegawai di sektor swasta atau organisasi non-pemerintah tidak akan dibahas.

2. Variabel yang Diteliti

Penelitian ini akan memfokuskan pada tiga variabel utama yaitu kompetensi digital, pelatihan dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Variabel lain yang mungkin berpengaruh, seperti Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepemimpinan. tidak akan dianalisis dalam penelitian ini.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei. Oleh karena itu, hasil yang diperoleh mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan pandangan atau pengalaman individu mendalam.

4. Keterbatasan Waktu dan Sumber Daya

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu tertentu dan dengan sumber daya yang terbatas. Hal ini dapat mempengaruhi jumlah responden yang terlibat serta kedalaman analisis yang dapat dilakukan.

5. Konteks Geografis

Fokus penelitian ini terbatas pada Kabupaten Cianjur Jawa Barat. Hasil penelitian mungkin tidak dapat digeneralisasi untuk daerah lain di Indonesia dengan kondisi sosial, ekonomi, dan budaya yang berbeda.

Dengan batasan-batasan tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang jelas dan terfokus terhadap pemahaman tentang pengaruh kompetensi digital, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPBD Kab. Cianjur. Peneliti lain diharapkan dapat melanjutkan penelitian ini dengan mengkesplorasi aspek-aspek lain yang belum diteliti lebih lanjut.