

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam instansi pemerintahan karena sumber daya manusia yang menjalankan sistem organisasi yang digunakan pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Instansi pemerintahan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada agar negara semakin maju dan berkembang. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten akan menghasilkan kebijakan yang efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan publik. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan sumber daya manusia menjadi prioritas utama bagi setiap instansi pemerintahan. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, instansi pemerintahan dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (Wandira et al., 2025).

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah salah satu kunci utama dalam mendukung kemajuan suatu negara. Sumber daya manusia yang berkompeten mampu menciptakan inovasi, meningkatkan efisiensi, dan memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah pegawai negeri instansi pemerintah yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 bahwa aparatur sipil negara adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Pegawai negeri sipil diangkat melalui seleksi dan memiliki hak atas pensiun dan kemudian berstatus sebagai pegawai tetap, memiliki tanggung jawab untuk menjalankan tugas pemerintahan secara berkelanjutan. Di sisi lain, PPPK diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja khusus, terutama di sektor pendidikan, penanggulangan bencana, dan teknis lainnya. Dengan kombinasi PNS yang berorientasi pada kebutuhan jangka panjang dan PPPK yang bersifat fleksibel, diharapkan mampu memberikan kontribusi optimal dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kinerja pemerintahan.

Tabel 1. 1
Sebaran PNS dan PPPK di Pulau Jawa tahun 2022-2024

Daerah	2022		2023		2024	
	PNS	PPPK	PNS	PPPK	PNS	PPPK
Jawa Timur	398.900	55.453	363.512	95.809	352.340	131.281
Jawa Tengah	365.008	63.861	336.097	100.606	325.274	129.325
Jawa Barat	356.347	49.130	327.676	93.653	319.289	130.412
Jakarta	266.986	10.622	241.885	22.574	237.978	32.397
Banten	89.056	15.287	85.161	24.774	83.500	30.992
Yogyakarta (DIY)	69.394	4.411	65.117	8.188	63.223	12.356

Sumber : Badan Kepegawaian Negara (2022- 2024)

Dapat dilihat pada Tabel 1.1 bahwa sebaran PNS di Pulau Jawa selama tiga tahun yaitu tahun 2022, 2023 dan 2024 mengalami penurunan. Namun, berbeda dengan PPPK yang semakin meningkat tiap tahunnya. Dengan jumlah terbanyak berada di Jawa Timur dengan jumlah PNS pada tahun 2024 sebanyak 352.240 dan PPPK sebanyak 131.281 dan paling sedikit berada di Yogyakarta pada tahun 2024 sebanyak 63.223 dan PPPK sebanyak 12.356. Adapun Jawa Barat dengan jumlah PNS dan PPPK terbanyak ketiga setelah Jawa Tengah. Dapat disimpulkan bahwa PNS dan PPPK di Pulau Jawa masih cenderung terfokus di Jawa Timur, Jawa Tengah dan Jawa Barat. Hal ini disebabkan oleh dominasi pusat pemerintahan, ekonomi, dan pendidikan di wilayah tersebut.

Sebaran PNS dan PPPK di Pulau Jawa menunjukkan bahwa Jawa Barat menjadi provinsi dengan jumlah PNS terbanyak ketiga setelah Jawa Tengah, dan jumlah PPPK kedua setelah Jawa Tengah. Hal ini mencerminkan tingginya kebutuhan akan PNS dan PPPK di wilayah tersebut, mengingat Jawa Barat memiliki populasi terbesar di Indonesia serta menjadi pusat pertumbuhan ekonomi dan pemerintahan yang strategis. Kota-kota besar seperti Bandung, Bekasi, dan Bogor, yang berfungsi sebagai pusat pemerintahan, pendidikan, dan industri, menarik banyak pegawai negeri sipil untuk mendukung operasional pelayanan publik. Tingginya jumlah pegawai negeri sipil di Jawa Barat mencerminkan besarnya tanggung jawab pemerintah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat yang beragam, mulai dari daerah kota hingga pelosok. Oleh karena itu, distribusi pegawai negeri sipil sangat penting untuk memastikan pelayanan publik dapat diakses secara adil dan merata di seluruh wilayah Jawa Barat, sehingga kebutuhan semua masyarakat bisa terpenuhi.

Jawa Barat membutuhkan pegawai negeri sipil yang profesional untuk menghadapi berbagai tantangan, dengan memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat. Untuk mengukur kinerja para pegawai di instansi pemerintah yaitu dengan menggunakan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pegawai Negeri Sipil yang berkompeten tidak hanya mampu mencapai target kinerja secara kuantitatif, tetapi juga memastikan bahwa setiap program yang telah direncanakan memberikan dampak positif yang signifikan bagi semua masyarakat khususnya Jawa Barat. Berikut adalah skala sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan.

Tabel 1. 2
Skala Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan

No	Kategori	Skor	Interpretasi
1	AA	90 - 100	Sangat Memuaskan
2	A	80 - 90	Memuaskan, memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel.
3	BB	70 - 80	Sangat baik, akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.
4	B	60 - 70	Baik, akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
5	CC	50 - 60	Cukup (memadai), akuntabilitas kinerja cukup baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6	C	30 – 50	Kurang, sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.
7	D	0 – 30	Sangat kurang, sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan sangat mendasar.

Sumber : Portal satu data, 2024

Pada Tabel 1.2 menjelaskan bahwa skala sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan atau biasa dikenal dengan SAKIP/AKIP. Salah satu evaluasi kinerja yang dilakukan oleh terhadap dinas dan badan adalah melalui SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan) yang merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintahan untuk mempertanggung jawabkan tugas selama pelaksanaan misi setiap badan dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. SAKIP menggunakan rentang skor tertentu untuk mengukur tingkat keberhasilan implementasi. Skor yang diperoleh akan menentukan kategori penilaian, mulai dari sangat kurang hingga sangat memuaskan. Semakin tinggi skor yang dicapai, semakin baik pula kinerja instansi dalam menerapkan SAKIP.

Skala sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan telah menjadi acuan dalam mengukur kinerja dan realisasi kinerja instansi pemerintahan daerah. SAKIP mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai sejauh mana instansi pemerintah perangkat daerah telah berhasil mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Hasil penilaian dalam SAKIP kemudian digunakan untuk menentukan kategori penilaian sehingga instansi pemerintahan daerah bisa melakukan evaluasi mengenai kinerja yang belum maksimal. Dengan demikian, SAKIP berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja instansi pemerintahan daerah secara berkelanjutan.

Tabel 1.3
Pengukuran Kinerja dan Realisasi Kinerja Perangkat Daerah Jawa Barat
pada Tahun 2023

No	Instansi Pemerintahan	Sasaran	Tahun 2023	
			Target	Realisasi
1	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Meningkatnya Kinerja Perencanaan Pembangunan Daerah.	100%	99,1%
2	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	Terwujudnya Pengelolaan Keuangan dan Barang Milik Daerah Sesuai Dengan Ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku	100%	100%
3	Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah	Meningkatnya hasil kelitbangan yang didiseminasikan kepada Perangkat Daerah dan Biro Pemprov. Jabar/ Pemerintah Kab. Dan Kota di Jabar/ Masyarakat/ Dunia Usaha/ Pihak Lainnya	100%	100%
4	Badan Pendapatan Daerah	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	100%	91,47%
5	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	Meningkatnya Ketahanan Daerah Dalam Penanggulangan Bencana	100%	87,65%
6	Badan Kepegawaian Daerah	Mewujudkan ASN yang Profesional, Berintegritas, Netral dan Berkinerja Tinggi	100%	99,5%

Sumber : e-SAKIP Jawa Barat, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa pengukuran kinerja dan realisasi kinerja di beberapa Badan di Jawa Barat sudah cukup baik terlebih banyak Badan yang hampir mencapai target, namun masih ada Badan yang belum mencapai target atau kinerjanya belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Salah satunya Badan Penanggulangan Bencana Daerah yang memiliki target 100%, namun realisasinya mencapai nilai 87,65%. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara perencanaan dan implementasi yang telah dilakukan. Oleh karena itu, evaluasi secara menyeluruh terhadap kinerja BPBD Provinsi Jawa Barat menjadi sangat penting untuk mengidentifikasi permasalahan dan merumuskan solusi yang tepat. Sehingga BPBD Provinsi Jawa Barat dapat mencapai kinerja yang lebih optimal dan memberikan pelayanan yang lebih baik bagi masyarakat.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat menegaskan, berdasarkan ketentuan Undang-Undang tentang Penanggulangan Bencana No. 24 Tahun 2007 menyatakan bahwa pemerintah pusat dan pemerintah daerah bertugas melaksanakan penanggulangan bencana yang dilakukan secara terpadu dan menyeluruh. Tugas pemerintah daerah adalah memastikan bahwa hak-hak masyarakat yang terkena dampak bencana dan pengungsi dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, serta melindungi masyarakat dari dampak bencana dan mengurangi risiko bencana (Peraturan daerah, 2009). BPBD Provinsi Jawa Barat secara khusus fokus pada penanggulangan bencana di Provinsi Jawa Barat, dan atas dasar tersebut telah ditetapkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2009 yang mengatur tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat (Saputra et al., 2023).

Organisasi dan Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat dirancang untuk memastikan kinerja penanggulangan bencana yang optimal melalui sistem kerja yang terintegrasi dan efisien. Kinerja BPBD Provinsi Jawa Barat tercermin dari kemampuannya mengelola data kebencanaan, memberikan respon cepat terhadap situasi darurat, dan yang paling utama adalah pengelola manajemen. Tata kerja BPBD mengutamakan prinsip koordinasi, komando, dan pelaksanaan, sesuai amanat Undang-Undang No. 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana dan Peraturan Daerah yang berlaku. Dengan struktur dan tata kerja yang sistematis, BPBD Provinsi Jawa Barat berperan sebagai garda terdepan dalam upaya mitigasi risiko bencana serta pemulihan pascabencana di wilayah provinsi.

Kinerja pegawai merupakan hasil dari upaya dan kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja biasanya mencakup evaluasi terhadap kemampuan, tanggung jawab, inisiatif, serta pencapaian target yang telah ditetapkan. Setiap bulan, capaian kinerja pegawai diukur berdasarkan indikator utama seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap standar. Proses ini penting untuk memastikan bahwa pegawai tetap fokus pada tujuan yang telah ditetapkan, sekaligus memberikan umpan balik yang sesuai untuk pengembangan kemampuan mereka di masa depan. Evaluasi bulanan ini juga menjadi dasar untuk menetapkan penghargaan, pengembangan karir, atau perbaikan dalam sistem kerja. Dengan evaluasi bulanan yang efektif, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Persentase kinerja dan rentang nilai dalam penilaian capaian kinerja di BPBD Provinsi Jawa Barat biasanya merujuk pada tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sesuai target yang telah ditetapkan. Persentase kinerja yang tinggi menunjukkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan program kerja, sedangkan persentase yang lebih rendah menyatakan adanya hambatan yang perlu segera diatasi melalui peningkatan koordinasi, pelatihan, atau pengelolaan sumber daya. Evaluasi ini menjadi alat penting dalam memastikan BPBD Provinsi Jawa Barat terus meningkatkan kualitas kinerjanya sehingga bisa memberikan layanan yang terbaik kepada masyarakat. Selanjutnya dijelaskan pada tabel rekapitulasi capaian kinerja PNS di BPBD Provinsi Jawa Barat tahun 2022, 2023 dan 2024 yang menyajikan gambaran mengenai capaian kinerja dalam kurun waktu tiga tahun.

Tabel 1. 4
Rekapitulasi Capaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2022, 2023 dan 2024 di BPBD Provinsi Jawa Barat

Bulan	Rata-rata Capaian Kerja 2022	Rata-rata Capaian Kerja 2023	Rata-rata Capaian Kerja 2024
Januari	80%	90%	88%
Februari	82%	88%	80%
Maret	85%	80%	82%
April	89%	78%	84%
Mei	87%	80%	82%
Juni	82%	85%	82%
Juli	79%	87%	80%
Agustus	85%	82%	75%
September	80%	82%	72%
Oktober	82%	80%	70%
November	88%	80%	75%
Desember	92%	79%	73%
Rata-rata	84%	83%	79%

Sumber : SIAP JABAR, 2022-2024

Berdasarkan Tabel 1.4 pada tahun 2022, rata-rata capaian kinerja berada di angka 84%, menandakan performa yang cukup baik. Namun, pada tahun 2023, terjadi penurunan menjadi 83%. Kemudian penurunan ini berlanjut hingga tahun 2024, di mana rata-rata capaian kinerja turun menjadi 79%. Jadi dapat disimpulkan, bahwa penurunan ini menandakan adanya faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kinerja PNS di BPBD Provinsi Jawa Barat. Dengan demikian, diperlukan evaluasi mendalam mengenai berbagai aspek kinerja BPBD, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan program, untuk mengidentifikasi penyebab penurunan dan merumuskan langkah-langkah perbaikan yang efektif. Adapun kategori rentang nilai pada tingkat capaian kinerja di BPBD Provinsi Jawa Barat dengan beberapa tingkatan, persentase kinerja 90% – 100% rentang nilai yang sangat baik, 80% – 90% rentang nilai yang baik, 70% – 80% rentang nilai cukup baik, kemudian < 60% rentang nilai yang kurang baik.

Rekapitulasi pencapaian kinerja menunjukkan adanya variasi, dengan beberapa unit berhasil mencapai target, sementara beberapa lainnya menghadapi tantangan dalam memenuhi indikator yang ditetapkan. Rekapitulasi ini menjadi alat penting untuk mengevaluasi program kerja yang sudah berjalan serta merumuskan strategi peningkatan kinerja di tahun mendatang guna memberikan layanan yang lebih optimal bagi masyarakat. Capaian kinerja di BPBD Provinsi Jawa Barat mencerminkan hasil evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dan keberhasilan organisasi, termasuk dalam penerapan sistem informasi sumber daya manusia (SISDM), lingkungan kerja, dan *knowledge sharing*.

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk efektivitas sistem informasi manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan *knowledge sharing*. Ketika sistem informasi manajemen sumber daya manusia tidak optimal, seperti data yang tidak sesuai atau akses yang terbatas, hal ini dapat menghambat pengambilan keputusan yang tepat dan cepat terkait pengelolaan pegawai. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak mendukung, baik dari segi fisik maupun non fisik, seringkali menyebabkan penurunan produktivitas pegawai. Serta kurangnya budaya *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) di BPBD Provinsi Jawa Barat dapat menghambat inovasi dan kolaborasi, karena informasi penting tidak tersampaikan dengan baik antar individu atau tim. Kombinasi dari ketiga faktor ini dapat menyebabkan penurunan kinerja secara keseluruhan, sehingga penting untuk melakukan evaluasi dan perbaikan secara menyeluruh.

Tabel 1. 5
Hasil Prasurevei mengenai Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kinerja Pegawai								
1	Kualitas	4	6	9	8	3	90	3,00
2	Kuantitas	5	9	7	7	2	98	3,27
3	Tanggung Jawab	5	5	9	8	3	91	3,03
4	Kerja Sama	4	12	4	5	5	95	3,17
5	Inisiatif	2	10	10	6	2	94	3,13
Skor Rata-Rata Kinerja Pegawai								3,12
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pertanyaan								

Sumber : Hasil olah data kuesioner Prasurevei, 2025

Berdasarkan Tabel 1.5 bahwa hasil kuesioner mengenai kinerja pegawai memiliki skor rata-rata sebesar 3,12 yang menyatakan bahwa kondisi kinerja pegawai pada BPBD Provinsi Jawa Barat dapat dikatakan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Dilihat dari lima pertanyaan yang telah diajukan dalam kuesioner menunjukkan bahwa ada dua masalah yang terlihat dari kinerja pegawai, yaitu kualitas kinerja pegawai yang belum sesuai dengan harapan perusahaan dengan skor 3,00. Kemudian, disusul oleh para pegawai yang tidak bertanggung jawab terhadap tugasnya dengan skor 3,03. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan pegawai bagian kepegawaian, bahwa terdapat beberapa kekurangan yang memengaruhi kinerja.

Kendala utama dalam meningkatkan kinerja adalah penggunaan sistem manajemen sumber daya manusia yang belum optimal, sehingga informasi yang terdapat di sistem terkadang kurang tepat atau bahkan salah. Hal ini dikarenakan beberapa pegawai yang belum terlalu memahami penggunaan sistem. Selain itu, lingkungan kerja yang belum memadai terutama dari segi fasilitas yang dapat menghambat produktivitas antar pegawai, seperti fasilitas pendukung penggunaan sistem yaitu komputer. Hal ini diperburuk dengan kurangnya *knowledge sharing* di internal organisasi, terutama terkait pemahaman sistem. Kurangnya upaya berbagi pengetahuan dapat menyebabkan kesenjangan informasi dalam pelaksanaan program kerja dan akan menghambat pencapaian tujuan. Tujuan berbagi pengetahuan tiap individu adalah menciptakan pengetahuan baru di perusahaan, kemudian hasil dari berbagi pengetahuan dapat digunakan dalam pengambilan keputusan. BPBD Provinsi Jawa Barat berperan strategis dalam melindungi

masyarakat dari dampak bencana, meningkatkan kesiapsiagaan, serta mendukung pembangunan daerah yang tangguh terhadap risiko bencana. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh BPBD tidak hanya tergantung pada fasilitas, sarana dan prasarana yang lengkap tetapi juga dukungan dari setiap pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik (Rahma Dewi et al., 2023).

Besar pengaruh variabel-variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, peneliti melakukan pra-survei terhadap 30 orang pegawai dengan menggunakan lima variabel untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang diduga dapat memengaruhi kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat. Alasan dilakukan pra- survei dengan menyebarkan kuesioner yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat.

Melihat adanya permasalahan tersebut maka berdasarkan penelitian terdahulu tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dilakukan oleh Ayu, et al (2023) menyebutkan Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja, menurut Asoka, et al (2020) menyebutkan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia, kemudian menurut Prabu, et al (2024) menyebutkan *Knowledge Sharing* dan Lingkungan Kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, sistem informasi manajemen sumber daya manusia, dan *knowledge sharing*. Berikut ini data yang peneliti peroleh mengenai faktor-faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai melalui hasil kuesioner yang ditanggapi oleh 30 pegawai negeri sipil Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa barat.

Tabel 1. 6
Hasil Pra-survei mengenai Faktor-faktor yang Diduga Memengaruhi Kinerja
Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
1	Kompetensi	Pengetahuan	5	10	3	6	6	92	3,07
		Keterampilan	5	10	10	3	2	103	3,43
		Sikap	5	11	4	5	5	96	3,20
Rata-Rata								3,23	
2	Motivasi	Kebutuhan Fisik	7	12	9	2	0	114	3,80
		Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan	6	9	4	8	3	97	3,23
		Kebutuhan Sosial	5	11	4	5	5	96	3,20
		Kebutuhan Penghargaan	4	9	12	3	2	100	3,33
		Kebutuhan Perwujudan Diri	5	9	10	5	1	102	3,40
Rata-Rata								3,39	
3	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	5	11	4	5	5	96	3,20
			2	4	7	13	4	77	2,57
			2	10	10	6	2	94	3,13
		Lingkungan Kerja Non Fisik	4	9	10	7	0	100	3,33
			2	5	9	10	4	81	2,70
Rata-Rata								2,99	
5	Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia	Kemudahan Penggunaan	2	5	6	12	5	77	2,57
		Kecepatan Akses	2	7	10	9	2	88	2,93
		Fleksibilitas	2	7	9	6	6	83	2,77
		Keamanan	2	9	7	11	1	90	3,00
		Keandalan Sistem	3	11	4	9	3	92	3,07
Rata-Rata								2,87	
6	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Knowledge Collecting</i>	5	8	10	5	2	99	3,30
			4	7	9	8	2	93	3,10
			2	8	6	10	4	84	2,80
		<i>Knowledge Donating</i>	3	6	9	10	2	88	2,93
Rata-Rata								3,03	

Sumber : Hasil olah data kuesioner prasurvei, 2025

Berdasarkan pada Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa Kompetensi memperoleh skor rata-rata 3,23, Motivasi memperoleh skor rata-rata 3,39, Lingkungan Kerja memperoleh skor rata-rata 2,99, Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia memperoleh skor rata-rata 2,87, dan *Knowledge Sharing* memperoleh skor rata-rata 3,03. Berdasarkan skor rata-rata yang diperoleh oleh tiap variabel maka variabel Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan *Knowledge Sharing* diduga bermasalah terhadap Kinerja Pegawai di BPBD Provinsi Jawa Barat karena memiliki nilai terendah dibandingkan variabel lain.

Kemudian variabel yang bermasalah, yakni sistem informasi manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan *knowledge sharing* memiliki nilai terendah. Hal ini menunjukkan adanya kelemahan dalam pengelolaan informasi sumber daya manusia, kesulitan dalam penggunaan sistem sehingga menghambat bagian lain apabila membutuhkan informasi mengenai sumber daya manusia. Kemudian sarana dan prasarana yang belum menunjang kinerja para pegawai, serta proses berbagi pengetahuan dan keterampilan di BPBD Provinsi Jawa Barat. Sebaliknya, variabel motivasi dan kompetensi mendapatkan nilai yang lebih tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki potensi dan dorongan internal yang baik, namun masih memerlukan dukungan dari sistem informasi manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja dan *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) mengenai kelancaran tugas individu maupun tim yang lebih optimal untuk mencapai kinerja yang maksimal. Berikut hasil kuesioner pra-survei mengenai Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang memiliki skor terendah dibandingkan variabel lain.

Tabel 1. 7
Hasil Kuesioner Pra-survei Variabel Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang diduga memengaruhi Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia								
1	Kemudahan Penggunaan	2	5	6	12	5	77	2,57
2	Kecepatan akses	2	7	10	9	2	88	2,93
3	Fleksibilitas	2	7	9	6	6	83	2,77
4	Keamanan	2	9	7	11	1	90	3,00
5	Keandalan sistem	3	11	4	9	3	92	3,07
Skor Rata-Rata Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia								2,87

Sumber : Hasil olah data kuesioner prasurei, 2025

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat bahwa terdapat variabel yang diduga bermasalah dengan kinerja pegawai yaitu Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai variabel bebas pertama. Variabel Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia memperoleh skor rata-rata 2,87 yang menyatakan bahwa kondisi Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di BPBD Provinsi Jawa Barat dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan dan masuk kedalam kategori kurang baik. Dilihat dari lima pertanyaan yang telah diajukan dalam kuesioner menunjukkan bahwa ada masalah yang terlihat yaitu pengakuan bahwa masih kurangnya pengarahan yang dilakukan dalam menginformasikan penggunaan sistem dengan skor 2,57. Kemudian, beberapa pegawai yang belum terlalu memahami penggunaan sistem sehingga data yang dihasilkan pada sistem kurang lengkap yang pada akhirnya akan menghambat bagian lain jika membutuhkan data mengenai pegawai dengan skor 2,77.

Dapat dilihat dari hasil pra-survei dan hasil wawancara salah satu pegawai bahwa masih terdapat kekurangan mengenai pengarahan terkait sistem informasi manajemen sumber daya manusia yang digunakan. Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah banyak yang usianya diatas lima puluh tahun jadi membutuhkan pengarahan secara langsung agar informasi yang diberikan dapat diterima secara menyeluruh dan jelas. Selanjutnya kesulitan tersebut akan berdampak pada hasil kinerja setiap pegawai yang ditugaskan untuk *mengupload* data dirinya pada sistem, sehingga data yang dihasilkan pada sistem kurang lengkap atau bahkan salah yang kemudian akan menghambat bagian lain jika membutuhkan data setiap pegawai untuk pengambilan keputusan manajerial terkait pengelolaan sumber daya manusia.

Kemudian, salah satu masalah utama dalam sistem informasi manajemen sumber daya manusia adalah ancaman kebocoran data, akibat kelalaian karyawan yang tidak mematuhi protokol keamanan. Selain itu, sistem yang tidak diperbarui secara berkala dapat menjadi celah bagi pihak yang tidak bertanggung jawab untuk mengakses informasi sensitif. Penting bagi BPBD Provinsi Jawa Barat untuk menerapkan kebijakan keamanan yang ketat, mengedukasi karyawan, dan secara berkala mengaudit sistem informasi untuk memastikan perlindungan optimal terhadap ancaman yang mungkin terjadi. Dalam penggunaan sistem informasi manajemen sumber daya manusia diperlukan lingkungan kerja yang memadai, terutama lingkungan kerja fisik seperti komputer sebagai sarana untuk menunjang kinerja para pegawai dan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan kerja antar pegawai dengan pegawai, maupun hubungan kerja antar pegawai dengan atasan.

Lingkungan kerja fisik dan non fisik sangat mempengaruhi kinerja pegawai, terutama lingkungan kerja fisik seperti sarana dan prasana yang memadai. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat sudah menggunakan teknologi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga sangat dibutuhkan sarana yang menunjang seperti komputer yang mampu memudahkan sistematika pengelolaan sistem seperti data yang sebelumnya dikelola secara manual kini dapat diproses secara otomatis, sehingga dapat mengurangi kesalahan, serta mempercepat pengambilan keputusan, dan meningkatkan akurasi dibandingkan dikelola secara manual.

Di sisi lain, lingkungan kerja non fisik yang positif ditandai dengan komunikasi yang efektif, kolaborasi, dan budaya kerja yang suportif, dapat menumbuhkan semangat kerja tim dan meningkatkan motivasi. Kombinasi dari kedua aspek ini sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang optimal, di mana setiap pegawai BPBD dapat berkontribusi secara maksimal dalam menjalankan tugas penanggulangan bencana.

Tabel 1. 8
Hasil Kuesioner Pra-survei Variabel Lingkungan Kerja yang diduga memengaruhi Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Lingkungan Kerja								
1	Lingkungan Kerja Fisik	5	11	4	5	5	96	3,20
		2	4	7	13	4	77	2,57
		2	10	10	6	2	94	3,13
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	4	9	10	7	0	100	3,33
		2	5	9	10	4	81	2,70
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								2,99

Sumber : Hasil olah data kuesioner prasurevei, 2025

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat dilihat bahwa variabel bebas kedua yaitu Lingkungan Kerja bermasalah dengan Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja memperoleh skor rata-rata 2,99 yang menyatakan bahwa kondisi Lingkungan Kerja di BPBD Provinsi Jawa Barat dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan. Dilihat dari lima pertanyaan yang telah diajukan dalam kuesioner menunjukkan bahwa ada masalah yang terlihat yaitu pengakuan bahwa masih kurangnya sarana dan prasarana dalam menunjang kinerja pegawai dengan skor 2,57 dan kurangnya dukungan kerja sama antar pegawai dengan skor 2,70. Kondisi ini menunjukkan bahwa para pegawai yang merasa kurang puas dengan lingkungan kerja mereka. Oleh karena itu, BPBD Provinsi Jawa Barat harus melakukan evaluasi mengenai lingkungan kerja yang bermasalah melalui dukungan kerja sama, pegawai dapat saling berbagi pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan, sehingga menciptakan kinerja yang baik.

Lingkungan kerja non fisik seperti dukungan antar pegawai, memainkan peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis. Hubungan yang positif antar pegawai memperkuat kolaborasi dan inovasi, karena para pegawai dapat berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) baik pengetahuan dan keterampilan dengan lebih bebas tanpa rasa takut terhadap penolakan atau kritik. Dengan *knowledge sharing* yang dilakukan antar pegawai dapat memunculkan ide dan solusi terhadap masalah yang dihadapi. Ketika pegawai merasa nyaman untuk berbagi ide, pengalaman, dan wawasan maka rekan kerja yang lain dapat memanfaatkan pengetahuan untuk menciptakan inovasi dan meningkatkan efisiensi kerja.

Tabel 1. 9
Hasil Kuesioner Pra-survei Variabel *Knowledge Sharing* yang diduga
memengaruhi Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah
Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
<i>Knowledge Sharing</i>								
1	<i>Knowledge Collecting</i>	2	8	6	10	4	84	2,80
		4	7	9	8	2	93	3,10
		5	8	10	5	2	99	3,30
2	<i>Knowledge Donating</i>	3	6	9	10	2	88	2,93
Skor Rata-Rata <i>Knowledge Sharing</i>								3,03

Sumber : Hasil olah data kuesioner prasurevei, 2025

Berdasarkan Tabel 1.9 dapat dilihat bahwa variabel bebas ketiga bermasalah dengan Kinerja Pegawai yaitu *Knowledge Sharing* dengan skor rata-rata 3,03 yang menyatakan bahwa kondisi *Knowledge Sharing* di BPBD Provinsi Jawa Barat dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan. Dilihat dari empat pertanyaan yang telah diajukan dalam kuesioner menunjukkan bahwa ada masalah yang terlihat yaitu pengakuan bahwa masih kurangnya pengarahan yang dilakukan perusahaan terhadap informasi yang berkaitan dengan sistem dengan skor 2,80. Serta kurangnya pegawai yang enggan untuk mengajarkan keahlian kepada rekan kerja lain dengan skor 2,93. Dominasi pegawai berusia di atas empat puluh tahun di BPBD Provinsi Jawa Barat menentukan pentingnya pendekatan komunikasi yang efektif, khususnya melalui pengarahan langsung. Dalam konteks ini, informasi yang disampaikan oleh instansi atau atasan perlu dikomunikasikan secara jelas dan rinci. Dengan dilakukannya pengarahan langsung memastikan bahwa informasi yang disampaikan dapat diimplementasikan secara efektif dalam kinerja mereka, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan dari hasil pra-survei tiap variabelnya maka dapat dikatakan bahwa Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat memiliki permasalahan mengenai kinerja pegawainya yang di pengaruhi oleh sistem informasi manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja dan *knowledge sharing*. Dengan memperhatikan ketiga variabel ini, BPBD Provinsi Jawa Barat dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan berkinerja tinggi. Hal ini akan memungkinkan BPBD Provinsi Jawa Barat untuk menjalankan tugas dan fungsinya dengan lebih efektif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam situasi bencana melalui pengambilan keputusan yang cepat.

Kinerja pegawai dapat dinilai berdasarkan beberapa faktor yang terjadi. Pada umumnya kinerja yang optimal dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Asoka, et al (2020) dalam jurnalnya, menyatakan bahwa Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sesuai dengan Peraturan Presiden No.95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang merupakan regulasi yang dikeluarkan oleh Pemerintah Indonesia untuk mengatur penerapan teknologi informasi dan komunikasi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Termasuk Jawa Barat yang sudah menggunakan sistem pemerintahan berbasis elektronik yang didukung oleh Peraturan Gubernur Jawa Barat No. 86 Tahun 2018 tentang Tata Kelola Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. Penggunaan sistem ini dapat membantu kelancaran Instansi Pemerintah dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan cepat kepada masyarakat.

Untuk menjalankan sistem pemerintahan berbasis elektronik di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat, salah satunya dengan sistem informasi sumber daya manusia sebagai suatu sistem informasi terintegrasi yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi dengan mengumpulkan data diri pegawai. Sistem informasi memainkan peran yang sangat besar dan berpengaruh di dalam organisasi karena semakin tingginya kemampuan teknologi komputer dan telah menghasilkan jaringan komunikasi yang kuat yang dapat digunakan organisasi untuk melakukan akses informasi dengan cepat dari berbagai penjuru daerah terlebih BPBD Provinsi Jawa Barat bertugas untuk menangani tanggap bencana dengan cepat.

Sistem Informasi Manajemen merupakan salah satu bentuk dari implementasi *e-Government* oleh pemerintah melalui sistem informasi berbasis komputer. Dengan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia membuat segala jenis urusan pelayanan administrasi sumber daya manusia menjadi lebih efektif dan akurat. Kegiatannya dimulai dari kenaikan pangkat, mutasi pegawai, penyusunan daftar urut kepangkatan, dan pensiunan pegawai. Sistem informasi berbasis komputer dapat membantu pelayanan dalam mengelola informasi data kepegawaian dan dapat menyajikan data informasi yang valid, terintegrasi dan mutakhir. Dengan demikian, Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap terciptanya lingkungan kerja yang positif, yang pada akhirnya mendorong produktivitas kerja (Manunggal et al., 2022).

Lingkungan Kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman dan aman bagi para pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mardiani, et al (2021) dalam jurnalnya menyatakan hasil penelitian bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alvian, et al (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Bahwa terdapat faktor-faktor lain seperti motivasi dan disiplin yang lebih dominan dalam menentukan kinerja pegawai di PT Sumber Bersih. Oleh karena itu, PT Sumber Bersih perlu fokus pada strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai, yang mencakup aspek-aspek di luar lingkungan kerja fisik dan non-fisik.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat belum maksimal dalam memberikan sarana yang memadai untuk meningkatkan kinerja para pegawainya, khususnya dibagian manajemen. Lingkungan kerja fisik yang mencakup sarana seperti komputer yang memadai, internet yang stabil sangat dibutuhkan, terlebih BPBD Provinsi Jawa Barat sudah menggunakan teknologi digital dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, dari aspek non-fisik, membangun budaya kerja yang positif melalui *knowledge sharing* (berbagi informasi) serta dukungan antar pegawai dapat meningkatkan kenyamanan dan rasa aman pegawai. Dengan lingkungan kerja yang kondusif secara menyeluruh, maka produktivitas karyawan akan meningkat, sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penerapan *knowledge sharing* sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aritonang, et al (2023) dalam jurnalnya menyatakan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan *knowledge sharing* yang dilakukan oleh RS Efarina dapat menghasilkan karyawan yang berkinerja tinggi seperti dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan target perusahaan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Victoria Christin (2022) oleh yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kluege International. Bahwa terdapat faktor-faktor lain seperti kerja sama tim dan efikasi diri yang lebih dominan dalam menentukan kinerja pegawai di PT Kluege International.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat sudah menerapkan *Knowledge Sharing*, namun hasilnya belum memuaskan seperti pada tabel prasurvei. Sesuai dengan yang dijelaskan oleh Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) bahwa pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) pasal 46 yaitu Manajemen SPBE yang meliputi salah satunya Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*) berperan penting, karena mencakup proses menciptakan, memperoleh, berbagi, dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi (Riandani et al., 2024). Dengan demikian, BPBD dapat memastikan bahwa pengetahuan terkini dalam manajemen tersedia bagi seluruh pihak yang terlibat, mendukung terciptanya kinerja yang lebih baik bagi BPBD Provinsi Jawa Barat.

Kinerja yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat belum optimal, masih terdapat kekurangan mengenai penggunaan sistem yang belum di pahami dan sulit dipahami, lingkungan kerja yang belum memadai. Selain itu, masih terdapat kekurangan mengenai *knowledge sharing* karena beberapa informasi pekerjaan masih kurang disebar luaskan, seperti adanya sistem baru yang seharusnya diadakan pengarahan namun di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat sendiri hanya pengarahan melalui *virtual/ youtube*. Berdasarkan pemaparan di atas sesuai dengan masalah yang terjadi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Jawa Barat yaitu menurunnya “Kinerja Pegawai” maka judul yang diambil untuk melakukan penelitian adalah **“PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, LINGKUNGAN KERJA DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH PROVINSI JAWA BARAT”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dan rumusan masalah adalah sebuah proses penting dalam penelitian. Identifikasi masalah bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian. Sedangkan rumusan masalah adalah pertanyaan mengenai permasalahan yang diangkat oleh peneliti yang mana pertanyaan tersebut mengarah kepada apa yang akan dikaji atau diteliti dalam penelitian. Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah-masalah yang akan dilakukan dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, selanjutnya dilakukan identifikasi masalah di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat, sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai
 - a. Kualitas kerja yang masih rendah karena beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga membuat hasilnya tidak sesuai dengan yang dibutuhkan oleh BPBD Provinsi Jawa Barat.
 - b. Beberapa pegawai tidak bertanggung jawab terkait tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghambat pegawai lain dalam menyelesaikan tugas.
2. Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia
 - a. Beberapa pegawai masih kurang memahami penggunaan sistem informasi manajemen sumber daya manusia, sehingga data yang dihasilkan kurang akurat dan kurang lengkap.
 - b. Pemberian informasi kepada unit lain mengenai data pegawai melalui sistem informasi manajemen sumber daya manusia akan terhambat karena data yang tidak sesuai atau tidak diinput dengan benar.
3. Lingkungan Kerja
 - a. Sarana yang menunjang kinerja pegawai, seperti komputer masih kurang memadai karena beberapa komputer yang tersedia sudah lawas.

- b. Kurangnya dukungan antar pegawai sehingga menghambat kinerja pegawai lain.

4. *Knowledge Sharing*

- a. Kurangnya budaya berbagi informasi antar pegawai ketika rekan kerja lain meminta.
- b. Kurangnya pegawai yang enggan untuk membagikan ilmu pengetahuan kepada rekan kerja lain tanpa meminta.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Penerapan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana Lingkungan Kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana *Knowledge Sharing* di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat.
4. Bagaimana Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat.
5. Seberapa besar pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat secara Simultan dan Parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Penerapan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Lingkungan Kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. *Knowledge Sharing* di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat.
4. Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat.
5. Besarnya pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat secara Simultan dan Parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bukan hanya untuk peneliti saja, tetapi bagi semua pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, juga diharapkan dapat berguna secara teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan secara teoritis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sebagai bahan pertimbangan ilmu pengetahuan khususnya bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian dalam pendalaman bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh penerapan sistem informasi manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai.
3. Sebagai ilmu pengetahuan untuk kesesuaian antara teori dan praktik khususnya terkait dengan kinerja karyawan juga dengan faktor-faktor lain.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

- a. Melalui penelitian ini, peneliti dapat mengetahui dan memperoleh informasi secara langsung mengenai sistem informasi manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat.
- b. Peneliti diharapkan dapat menambah wawasan, pengalaman secara langsung dan dapat mengaplikasikan ilmu yang sudah didapat selama kuliah ke dalam dunia kerja untuk menghadapi permasalahan yang terjadi.

2. Bagi Perusahaan

- a. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawainya untuk keberlangsungan jangka panjang.
- b. Memberikan masukan informasi mengenai sistem informasi manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, *knowledge sharing* dan kinerja pegawai.
- c. Diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan oleh pimpinan perusahaan untuk mengembangkan dan mengevaluasi mengenai sistem informasi manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui mengenai pengaruh penerapan sistem informasi manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai.
- b. Memberikan tambahan informasi mengenai sistem informasi manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja dan *knowledge sharing* dan kinerja pegawai.
- c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi yang bermanfaat bagi pembaca dan perbandingan untuk peneliti yang akan melakukan penelitian pada bidang kajian yang sama.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Ruang lingkup dan pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pembahasan yang lebih umum pada 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:

1.5.1 Ruang Lingkup Masalah

Penelitian ini hanya akan membahas Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat. Aspek lain dari kinerja pegawai di sektor swasta atau instansi non-pemerintahan tidak akan dibahas.

1.5.2 Batasan Masalah Penelitian

1. Variabel yang diteliti

Penelitian ini akan memfokuskan pada dua variabel utama, yaitu Kinerja Pegawai sebagai Variabel Dependen dan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan *Knowledge Sharing* sebagai Variabel Independen. Variabel lain yang mungkin berpengaruh, seperti Motivasi dan Kompetensi tidak akan dibahas dalam penelitian ini.

2. Metodologi Penelitian

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

3. Keterbatasan Waktu dan Sumber Daya

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu tertentu yaitu tahun 2024/2025 dan dengan sumber daya yang terbatas. Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil.

4. Konteks Geografis

Fokus penelitian ini terbatas pada salah satu instansi pemerintahan yaitu Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian mungkin tidak dapat digeneralisasi untuk daerah lain secara provinsi di Indonesia karena memiliki 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 Penerapan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan *Knowledge Sharing* di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat. Peneliti lain diharapkan dapat melanjutkan penelitian ini dengan mengeksplorasi aspek-aspek lain yang belum diteliti lebih lanjut.