

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Secara geografis, Indonesia adalah negara kepulauan yang terletak di antara tiga pertemuan lempeng yaitu lempeng Indo-Australia yang bergerak ke utara, lempeng Eurasia yang bergerak ke Selatan, dan lempeng Pasifik yang bergerak dari timur ke barat. Akibat pertemuan tiga lempeng tersebut menyebabkan terjadinya penekanan pada lapisan bawah bumi sehingga berpotensi sekaligus rentan terhadap berbagai jenis bencana alam seperti letusan gunung berapi, gempa bumi, tsunami, banjir, dan tanah longsor. Kondisi ini diperburuk dengan adanya iklim tropis yang juga rawan terhadap fenomena cuaca ekstrem seperti badai, angin topan, dan siklon tropis. Ditambah lagi, Indonesia terletak di zona *Ring Of Fire* yang menurut Data BNPB tahun 2023 menunjukkan bahwa adanya 127 gunung berapi aktif, 5 sesar tektonik mayor, 295 cekungan sedimen yang berpotensi menimbulkan gempa bumi dan lebih dari 500 sesar lokal yang tersebar di berbagai wilayah.

Berdasarkan UU No. 24 tahun 2007 Pasal 1 tentang penanggulangan bencana, menjelaskan bencana sebagai peristiwa atau serangkaian peristiwa yang dapat mengancam serta mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan oleh faktor alam atau faktor non alam maupun faktor manusia yang mengakibatkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan pada lingkungan, kerugian dalam bentuk harta benda, serta dampak psikologis.

Sebagaimana dalam Laporan *World Risk Report 2023* menunjukkan Indonesia menjadi negara paling rawan bencana ke-2 dari 10 negara di dunia dengan Skor Indeks Risiko Global (*World Risk Index/WRI*) Indonesia sebesar 43,5 poin pada 2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. 1 Indeks Risiko Bencana Global 2023**

No	Nama Data	Nilai
1	Filiphina	46,86
2	Indonesia	43,5
3	India	41,52
4	Meksiko	38,17
5	Kolombia	37,64
6	Myanmar	36,16
7	Mozambik	34,61
8	Rusia	28,2
9	Bangladesh	27,29
10	China	27,1

Sumber : Riset World Risk Report (2023)

Besarnya skor indeks risiko global tersebut terlihat dari banyaknya angka kejadian bencana alam yang melanda Indonesia seperti pada tahun 2010, letusan Gunung Merapi menewaskan lebih dari 350 orang, dan Gunung Kelud pada tahun 2014 menyebarkan abu vulkanik hingga ke Jawa Tengah. Di samping letusan gunung berapi, gempa bumi besar juga sering terjadi di Indonesia. Beberapa diantaranya adalah gempa bumi Sumatra pada tahun 2004 yang memicu tsunami dahsyat dengan magnitudo 9.1, gempa bumi Padang pada tahun 2009, gempa bumi Aceh 2004 yang memicu tsunami dahsyat dengan magnitudo 9,1 dan gempa bumi

di Cianjur berkekuatan 5,6 magnitudo pada 2022 lalu. Berikut Data sebaran bencana menurut Provinsi periode 2022-2024 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. 2 Sebaran Bencana Menurut Provinsi 2022-2024**

Provinsi	2022	2023	2024
Aceh	222	236	69
Sumatera Utara	107	217	103
Sumatera Barat	78	136	57
Riau	96	260	51
Jambi	9	93	18
Sumatera Selatan	103	85	56
Bengkulu	45	38	10
Lampung	71	74	42
Kepulauan Bangka Belitung	47	125	10
Kepulauan Riau	11	105	29
DKI Jakarta	17	17	11
Jawa Barat	824	843	203
Jawa Tengah	488	629	138
DI Yogyakarta	29	176	9
Jawa Timur	400	134	160
Banten	80	62	28
Bali	35	67	8
Nusa Tenggara Barat	47	156	35
Nusa Tenggara Timur	45	113	19
Kalimantan Barat	57	116	39
Kalimantan Tengah	77	202	35
Kalimantan Selatan	107	539	20
Kalimantan Timur	46	252	14
Kalimantan Utara	22	75	7
Sulawesi Utara	38	32	18
Sulawesi Tengah	99	105	65
Sulawesi Selatan	145	267	84
Sulawesi Tenggara	26	12	20
Gorontalo	33	53	32
Sulawesi Barat	35	60	14
Maluku	33	49	21
Maluku Utara	45	43	23
Papua	7	11	6
Papua Barat	1	9	12
Papua Barat Daya	20	5	1

Sumber: Badan Nasional Penanggulangan Bencana (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat bahwa Jawa Barat mencatat kejadian bencana tertinggi selama periode 2022-2024. Pada tahun 2022 provinsi ini mencatatkan 824

kejadian bencana, jauh melampaui provinsi-provinsi lainnya di Indonesia. Angka ini kemudian dilanjutkan pada tahun 2023 dengan 843 kejadian bencana, dan terus berlanjut di tahun 2024 dengan 203 kejadian bencana. Hal ini menunjukkan bahwa Jawa Barat konsisten menjadi provinsi dengan risiko bencana tertinggi di Indonesia dengan total kejadian bencana 1.870 selama periode tersebut. Kesadaran akan tingginya risiko bencana di Indonesia telah mendorong pemerintah untuk membangun sistem penanggulangan bencana yang komprehensif melalui beberapa landasan hukum, seperti UU No. 24 Tahun 2007 Pasal 4 tentang penanggulangan bencana yang mengatur tentang tanggung jawab dan wewenang pemerintah dan pemerintah daerah dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana, Pasal 18-25 yang mengatur tentang kelembagaan BNPB dan BPBD serta Peraturan Presiden Nomor 17 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana.

Tingginya angka kejadian bencana di Jawa Barat dapat dikaitkan dengan berbagai faktor yang saling berinteraksi. Sebagai provinsi terpadat di Indonesia, kepadatan penduduk yang tinggi berkombinasi dengan kondisi geografis yang kompleks mulai dari wilayah pegunungan, dataran rendah, hingga pesisir menciptakan potensi kerentanan yang lebih besar terhadap berbagai jenis bencana. Salah satu bencana yang paling membekas dalam ingatan masyarakat Jawa Barat adalah gempa bumi berkekuatan 5,6 magnitudo yang mengguncang Cianjur pada 21 November 2022 lalu. Bencana ini telah menelan banyak korban jiwa, merusak infrastruktur, dan menyebabkan ribuan orang kehilangan tempat tinggal. Dari kejadian tersebut, sebagian besar masyarakat masih merasakan kekhawatiran dan menyayangkan apa yang telah terjadi. Peristiwa gempa bumi ini menjadi pengingat

dan mempertegas status Cianjur sebagai salah satu daerah rawan bencana di Indonesia, dengan kelas risiko tinggi yang menduduki urutan ke-1 dari 27 Kabupaten/Kota dalam Indeks Risiko Bencana di Jawa Barat dengan total skor 207.62 pada tahun 2022 dan 185.14 pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. 3 Indeks Risiko Bencana Kabupaten/Kota di Jawa Barat 2022-2023**

No	Kabupaten/Kota	2022	2023	Kelas Risiko
1	Cianjur	207.62	185.14	Tinggi
2	Sukabumi	186.61	178.12	Tinggi
3	Tasikmalaya	174.11	159.14	Tinggi
4	Karawang	157.81	147.85	Tinggi
5	Pangandaran	164.91	147.39	Tinggi
6	Garut	156.58	144.56	Tinggi
7	Cirebon	157.25	143.43	Tinggi
8	Subang	129.87	135.05	Tinggi
9	Sumedang	145.94	132.00	Tinggi
10	Bandung	145.04	129.60	Tinggi
11	Kota Banjar	141.07	127.28	Tinggi
12	Kota Cirebon	113.58	125.80	Tinggi
13	Kuningan	136.35	120.84	Tinggi
14	Majalengka	128.98	117.12	Tinggi
15	Purwakarta	128.98	117.89	Tinggi
16	Ciamis	133.52	117.12	Tinggi
17	Bekasi	124.10	116.85	Tinggi
18	Indramayu	122.49	111.60	Tinggi
19	Kota Bekasi	124.10	116.85	Tinggi
20	Bandung Barat	108.89	108.64	Tinggi
21	Bogor	116.54	107.93	Tinggi
22	Kota Tasikmalaya	114.69	106.93	Tinggi
23	Kota Bandung	103.05	97.15	Tinggi
24	Kota Sukabumi	92.91	84.55	Tinggi
25	Kota Depok	76.53	80.44	Tinggi
26	Kota Cimahi	82.01	72.63	Tinggi
27	Kota Bogor	71.01	63.49	Tinggi

Sumber: Badan Nasional Penanggulangan Bencana (2024)

Sebagai respon terhadap bencana ini, sebagaimana dimaksud dalam UU No. 24 Tahun 2007 Pasal 5, pemerintah daerah membentuk Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) adalah lembaga

pemerintah non departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah baik provinsi maupun kabupaten/kota dengan berpedoman pada kebijakan yang telah ditetapkan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana. Tanggung jawab pemerintah daerah dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana telah ditetapkan pada UU No.24 Tahun 2007 Pasal 8. Karena menyadari kebutuhan-kebutuhan itulah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat dibentuk pada tahun 2009 sehingga muncul lah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di setiap daerah, salah satunya Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur bergerak cepat untuk menyalurkan bantuan kepada para korban, salah satu bentuk bantuan yang penting adalah pencairan dana gempa. Mekanisme pencairan dana bantuan gempa dijelaskan pada Peraturan Presiden Nomor 17 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana dimana pencairan dana gempa merupakan sebuah program dari pemerintah untuk membantu memulihkan aktivitas kehidupan masyarakat agar dapat berjalan kembali dengan normal, hal ini merupakan bentuk perhatian pemerintah kepada warga masyarakat yang terdampak bencana. Dalam implementasinya, penyaluran dana bantuan gempa dilakukan secara bertahap untuk memastikan efektivitas dan ketepatan sasaran. Proses pencairan dana ini dibagi menjadi empat tahap, dimana setiap tahap memiliki jadwal yang telah ditentukan. Tahap I dilaksanakan pada bulan Desember 2022, dilanjutkan dengan Tahap II pada Januari 2023, kemudian Tahap III pada Maret

2023 dan Tahap IV dari 30 Mei 2024 hingga 23 Desember 2024 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. 4 Mekanisme Pencairan Dana Gempa 2022-2024**

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

Sumber: BPBD Kab.Cianjur (2024)

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas terlihat adanya peningkatan signifikan dalam jumlah kerusakan yang perlu ditangani dari Tahap I hingga Tahap IV, dengan total keseluruhan mencapai 98.390 kasus kerusakan. Terlihat jelas bahwa besarnya skala penanganan bencana ini membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan terlatih dalam jumlah yang memadai, sehingga proses pemulihan bencana dapat dilakukan dengan cara yang tepat dan optimal. Setiap instansi pemerintah memiliki beragam instrumen untuk mencapai tujuan organisasinya.

Instrumen tersebut meliputi tenaga kerja, teknologi, metode/strategi dan modal. Diantara ketiga instrumen ini, tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan komponen yang paling penting (Priyono, 2023:3). Pernyataan ini didukung oleh Schuler et.,al (Priyono, 2023:4) yang menegaskan bahwa tenaga kerja organisasi, sebagai sumber daya manusia, memberikan kontribusi yang sangat penting dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci keberhasilan dalam upaya penanggulangan bencana yang perlu diperhatikan dengan segala kebutuhannya sehingga harus diatur sebaik mungkin, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dinilai sebagai potensi yang merupakan aset dan fungsi sebagai modal dalam penanggulangan bencana yang dapat membantu mempercepat proses pemulihan. Oleh karena itu, optimal atau tidaknya proses pemulihan bencana ini ditentukan oleh faktor manusianya atau kinerja sumber daya manusia khususnya pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur.

Untuk mewujudkan tujuan organisasi/instansi yang optimal, sudah selayaknya setiap organisasi/instansi mampu untuk memberikan perhatian terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan pegawai, hal ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya arti pegawai bagi suatu organisasi/instansi. Persoalan yang sering terjadi pada suatu organisasi/instansi yang berkaitan dengan pegawai adalah terjadinya penurunan kinerja pegawai yang akan mengakibatkan hasil kinerja

pegawai tidak optimal. Dalam sebuah organisasi/instansi, potensi sumber daya manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama karna dapat mengolah, menganalisis, dan menggerakkan tujuan instansi secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi/instansi sebagai pegawai merupakan faktor penting karna pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi/instansi. Berikut ini Rekapitulasi Hasil Kinerja Lembaga Teknis Daerah (LTD) Instansi Pemerintahan Kabupaten Cianjur :

**Tabel 1. 5 Rekapitulasi Hasil Kinerja Lembaga Teknis Daerah (LTD) Instansi Pemerintahan Kabupaten Cianjur 2022-2023**

No	Perangkat Daerah	Total Nilai	Kategori
1	BAPPERIDA	86,55%	A
2	Badan Keuangan dan Aset Daerah	77,05%	BB
3	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	75,91%	BB
4	Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	75,35%	BB
5	Badan Pendapatan Daerah	75,06%	BB
6	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	67,15%	B

Sumber: Open Data Kab.Cianjur (2025)

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur meraih total nilai 67,15% dengan kategori B (Baik), lebih rendah jika dibandingkan dengan kinerja Badan Instansi Pemerintah Kab.Cianjur lainnya, dimana terdapat kesenjangan yang cukup signifikan dengan BAPPERIDA yang meraih total nilai tertinggi yaitu 86,55% dengan kategori A (Memuaskan). Rendahnya nilai kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur mengindikasikan perlunya perhatian khusus dan upaya peningkatan kinerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.cianjur untuk mencapai standar yang lebih optimal dalam upaya pemulihan

bencana. Maka dari itu peneliti tertarik memilih Instansi Pemerintah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur sebagai lokasi penelitian.

Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 1.6 mengenai Skala Penilaian Kategori Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai berikut:

**Tabel 1. 6 Skala Penilaian Kategori Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

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

Sumber: PERMENPAN RB Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021

Dari Tabel 1.6 diatas menunjukkan klasifikasi penilaian kinerja, data menunjukkan bahwa kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur berada pada kategori B, dimana lebih rendah dibandingkan dengan kinerja Badan Instansi Pemerintah Kab.Cianjur lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam proses pemulihan bencana ini masih kurang optimal. Untuk memperkuat hasil penilaian atau evaluasi kinerja pegawai pada tabel diatas, maka penulis juga melakukan pra-survei dengan membagikan kuisisioner pendahuluan kepada 30 pegawai yang menjadi responden tentang kinerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur. Berikut ini adalah hasil pra-survei pada Tabel 1.7 berikut:

**Tabel 1. 7 Hasil Pra-survei Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur**

No	Dimensi	Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Kualitas Kerja	5	10	6	2	5	92	3,06
2	Kuantitas Kerja	10	7	3	2	9	100	3,33
3	Kerjasama	8	11	7	3	1	112	3,73
4	Tanggung Jawab	12	6	5	2	2	105	3,50
5	Inisiatif	2	6	9	9	4	83	2,77
<b>Jumlah Skor Rata-rata Variabel Kinerja Karyawan</b>								<b>3,36</b>
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil olah data pra-survey peneliti (2025)

Hasil pra-survei yang ditunjukkan pada Tabel 1.7 mengungkapkan adanya permasalahan terkait kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Cianjur. Berdasarkan hasil kuesioner mengenai dimensi dan variabel kinerja pegawai, diperoleh skor rata-rata sebesar 3,36. Menurut Sugiyono (2021:148), skor tersebut termasuk dalam kategori kurang baik pada garis kontinum. Analisis lebih lanjut menunjukkan beberapa dimensi yang memiliki nilai di bawah rata-rata. Dimensi kualitas kerja memperoleh nilai 3,06, yang mengindikasikan bahwa pegawai masih kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada dimensi kuantitas kerja, diperoleh skor 3,33 yang menunjukkan bahwa pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan. Sementara itu, dimensi inisiatif mencatatkan skor terendah yaitu 2,77, yang mengindikasikan bahwa pegawai masih sangat bergantung pada arahan atasan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penurunan kinerja pegawai telah menjadi tantangan serius yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Fenomena ini memiliki dampak yang sangat luas, tidak hanya mempengaruhi pegawai secara individu, tetapi juga berdampak signifikan terhadap kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Desty Febrian et al., 2019), penurunan kinerja pegawai dapat mengakibatkan kerugian yang substansial bagi instansi maupun perusahaan. Hal ini menjadi perhatian khusus di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur, mengingat peran vital pegawai dalam penanganan bencana. Dimana pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur dituntut untuk menjalankan tugasnya secara optimal, profesional, kolaboratif, transparan dan akuntabel untuk memastikan bantuan kemanusiaan tepat sasaran.

Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Cianjur memiliki peran vital dalam tiga tahap penanganan bencana. Pada tahap pra-bencana, mereka melaksanakan mitigasi bencana melalui pemberian edukasi kepada masyarakat tentang pengurangan risiko bencana, pengembangan sistem peringatan dini, dan pelaksanaan latihan evakuasi. Ketika bencana terjadi, pegawai BPBD Kabupaten Cianjur bertindak sebagai garda terdepan dalam operasi penyelamatan dan evakuasi korban. Mereka juga bertugas menyalurkan bantuan medis, logistik, serta memberikan dukungan psikologis kepada para korban bencana. Dalam tahap pasca-bencana, pegawai BPBD Kabupaten Cianjur menjalankan proses rehabilitasi dan rekonstruksi. Tugas mereka mencakup penilaian tingkat kerusakan, pemulihan infrastruktur, serta pemulihan kondisi sosial

dan ekonomi masyarakat terdampak. Dengan demikian, peran pegawai BPBD Kabupaten Cianjur tidak hanya sebatas memberikan pertolongan saat bencana, tetapi juga mencakup peran sebagai pendidik dan fasilitator dalam upaya membangun ketangguhan masyarakat menghadapi bencana.

Beberapa akibat umum dari turunnya kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur ialah seperti penurunan kualitas pelayanan yang dapat memperlambat proses pemulihan dalam penanggulangan bencana. Untuk mengatasi akibat dari turunnya kinerja pegawai tersebut, maka langkah yang perlu dilakukan ialah dengan mengidentifikasi penyebab serta memberikan dukungan kepada pegawai misalnya menciptakan budaya organisasi yang mendukung dan positif, melakukan pelatihan, menerapkan disiplin kerja, pengembangan kompetensi dan adanya kepuasan kerja yang layak. Menurut (Widyaningrum, n.d., 2019), kinerja pegawai baik dari segi hasil maupun perilaku kerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Hal ini didukung oleh penelitian (Fauzi & Nugroho, 2024) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian (Yunianto & Sukrisno Sugeng, 2024) juga mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut, untuk mengetahui lebih dalam mengenai faktor - faktor yang paling dominan dan untuk memperkuat data penelitian yang menjadi penyebab turunnya kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur, maka peneliti melakukan pra-survei kepada 30 pegawai

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur. Pengukurannya menggunakan 5 variabel yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut Tabel 1.8 Hasil Pra-Survei faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur.

**Tabel 1. 8 Hasil Pra-Survei Mengenai Faktor-Faktor yang diduga Mempengaruhi Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur**

No	Variabel	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Pelatihan	Instruktur	2	7	12	9	0	92	3,07
		Peserta pelatihan	3	7	8	5	7	84	2,80
		Metode	8	4	5	9	4	93	3,10
		Materi	3	5	10	4	8	81	2,70
		Tujuan pelatihan	4	3	10	7	6	82	2,73
<b>Skor Rata-rata Pelatihan</b>								<b>2,88</b>	
2	Disiplin Kerja	Taat terhadap aturan waktu	5	4	5	6	10	78	2,60
		Taat terhadap peraturan perusahaan	8	10	6	4	2	108	3,60
		Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	9	4	7	5	5	97	3,23
		Taat terhadap peraturan lainnya	1	2	10	8	9	68	2,27
<b>Skor Rata-rata Disiplin Kerja</b>								<b>2,93</b>	
3	Kompetensi	Pengetahuan	7	20	2	1	0	123	4,10
		Keterampilan	8	15	3	2	2	115	3,83
		Kemampuan	6	10	8	4	2	104	3,47
		Kinerja pegawai	5	11	10	2	2	105	3,50
<b>Skor Rata-rata Kompetensi</b>								<b>3,73</b>	
4	Budaya Organisasi	Inovasi	2	10	8	6	4	90	3,00
		Orientasi hasil	7	15	5	3	0	116	3,87

No	Variabel	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
		Orientasi Tim	4	12	8	5	1	103	3,43
		Agresif dalam bekerja	5	12	9	4	0	108	3,60
		Stabilitas Kerja	2	10	10	7	1	95	3,17
<b>Skor Rata-rata Budaya Organisasi</b>									<b>3,41</b>
5	Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	4	2	12	7	5	83	2,77
		Gaji/Upah	4	10	4	10	2	94	3,13
		Promosi	4	9	10	6	1	99	3,30
		Supervisi	8	9	7	4	2	107	3,57
		Rekan kerja	5	11	8	4	1	102	3,40
<b>Skor Rata-rata Kepuasan Kerja</b>									<b>3,23</b>
<b>Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)</b>									
<b>Skor Rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Pernyataan Kuisioner</b>									

Sumber: Hasil olah data pra-survei peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.8 menunjukkan bahwa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur adalah Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja, karena ketiga faktor tersebut memperoleh nilai paling rendah diantara variabel lainnya. Pelatihan menunjukkan skor rata-rata 2,88, diikuti oleh disiplin kerja dengan skor rata-rata 2,93, dan kepuasan kerja dengan skor rata-rata 3,23.

Berdasarkan hasil pra-survei dan wawancara yang telah dilaksanakan, berikut adalah data yang diperoleh penulis berdasarkan dari hasil pra survei yang dilakukan terhadap 30 pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur mengenai variabel bebas yang bermasalah yaitu Pelatihan.

**Tabel 1.9 Hasil Pra-Survei Pelatihan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Pelatihan	Instruktur	2	7	12	9	0	92	3,07
	Peseta Pelatihan	3	7	8	5	7	84	2,80
	Metode	8	4	5	9	4	93	3,10
	Materi	3	5	10	4	8	81	2,70
	Tujuan Pelatihan	4	3	10	7	6	82	2,73
<b>Skor Rata-rata Variabel Pelatihan</b>							<b>2,88</b>	

Sumber: Hasil olah data pra-survei peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.9 Pelatihan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur mempunyai skor rata-rata 2,88 yang artinya menunjukkan bahwa masih ada permasalahan dalam pelaksanaan pelatihan. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa dimensi instruktur memperoleh skor rata-rata tertinggi yaitu 3,07, diikuti oleh dimensi metode dengan skor 3,10. Sementara itu, dimensi materi mendapatkan skor yang lebih rendah yaitu 2,70, dimensi peserta pelatihan memperoleh skor 2,80, dan dimensi tujuan pelatihan mendapatkan skor 2,73. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun kualitas instruktur dan metode pelatihan cukup baik, masih terdapat kelemahan dalam hal materi yang disampaikan, partisipasi peserta, serta pencapaian tujuan pelatihan. Hal ini perlu menjadi perhatian khusus bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab. Cianjur untuk melakukan evaluasi dan perbaikan dalam pelaksanaan program pelatihan kedepannya. terutama dalam aspek-aspek yang mendapatkan skor di bawah 3,00. Kondisi ini secara keseluruhan dapat menurunkan kualitas pelayanan dan responsivitas pegawai, Namun, apabila aspek-aspek tersebut dapat dipenuhi

dengan baik maka pelatihan yang dilaksanakan akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur menjadi optimal dalam proses pemulihan penanggulangan bencana.

Pelatihan adalah suatu proses sistematis yang bertujuan untuk mengembangkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan Widodo dalam (Supriadi Siagian, 2023) yang mengemukakan bahwa aktivitas pelatihan merupakan sebuah usaha individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Dalam pelaksanaannya, pelatihan tidak hanya berfokus pada pengembangan keahlian teknis, tetapi juga mencakup peningkatan kemampuan pegawai secara menyeluruh agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih optimal. Menurut Rachmawati dalam (Sagita et al., 2021) pelatihan dapat dipahami sebagai sebuah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai memperoleh tiga aspek penting, yaitu sikap, pengetahuan, dan keahlian spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Pelatihan terhadap pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting karena dapat membantu para pegawai dalam mengembangkan keterampilan untuk menunjang keberhasilan dalam pekerjaan saat ini, juga mempersiapkan diri menghadapi tantangan pekerjaan di masa mendatang. Selain pelatihan, yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam proses pemulihan bencana ini yaitu disiplin kerja. Berikut tabel 1.10 merupakan hasil pra-survei mengenai variabel Disiplin Kerja.

**Tabel 1. 10 Hasil Pra Survei Disiplin Kerja Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Disiplin Kerja	Taat terhadap aturan waktu	5	4	5	6	10	78	2,60
	Taat terhadap peraturan perusahaan	8	10	6	4	2	108	3,60
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	9	4	7	5	5	97	3,23
	Taat terhadap peraturan lainnya	1	2	10	8	9	68	2,27
<b>Skor Rata-rata Variabel Pelatihan</b>							<b>2,93</b>	

Sumber: Hasil olah data pra-survei peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.10 hasil pra-survei variabel Disiplin Kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur memperoleh skor rata-rata 2,93. Jumlah skor rata-rata ini masih terhitung kurang baik. Diantaranya beberapa dimensi yang mempengaruhi penurunan variabel Disiplin Kerja adalah dimensi taat terhadap peraturan lainnya dengan skor rata-rata 2,27, dan dimensi taat terhadap aturan waktu dengan skor rata-rata 2,60. Rendahnya nilai pada kedua dimensi ini mengindikasikan adanya permasalahan serius dalam hal ketepatan waktu kerja dan kepatuhan terhadap peraturan lainnya di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat Disiplin Kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur masih belum optimal dan membutuhkan perhatian serius.

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang diperlukan oleh setiap organisasi atau instansi untuk mendorong gairah dan semangat kerja pegawai dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Kedisiplinan mencerminkan kekuatan seseorang, karena individu yang berhasil dalam pekerjaannya umumnya memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Menurut (Hamali & SS, 2023) disiplin kerja adalah kekuatan intrinsik yang berkembang dalam diri pegawai yang memungkinkan mereka menyesuaikan diri dengan aturan dan regulasi organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Cahyo Tri Anggoro dalam (Arifin & Sasana, 2022) pada dasarnya setiap pegawai menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci sukses yang harus diterapkan dan harus dilakukan oleh setiap individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses pelaksanaan pekerjaan dan juga akan tercapainya hasil kerja yang maksimal di dalam suatu organisasi. Dalam konteks pemulihan bencana, disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting. Hal ini disebabkan proses pemulihan bencana membutuhkan respon yang cepat, tepat, dan terkoordinasi dengan baik. Tanpa disiplin kerja yang tinggi, respon terhadap bencana dapat menjadi lambat dan tidak optimal.

Selain Pelatihan dan Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja menjadi variabel ketiga terendah dari variabel lainnya yang tentu saja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam proses pemulihan bencana. Untuk melihat hasil pra-survei variabel kepuasan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur dapat dilihat pada Tabel 1.11 dibawah ini:

**Tabel 1. 11 Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	4	2	12	7	5	83	2,77
	Gaji/Upah	4	10	4	10	2	94	3,13
	Promosi	4	9	10	6	1	99	3,30
	Supervisi	8	9	7	4	2	107	3,57
	Rekan kerja	5	11	8	4	1	102	3,40
<b>Skor Rata-rata Variabel Kepuasan Kerja</b>								<b>3,23</b>

Sumber: Hasil olah data pra-survei peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis Tabel 1.11 terdapat tiga dimensi dengan skor rata-rata terendah pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab. Cianjur, yaitu dimensi pekerjaan itu sendiri yang memperoleh nilai 2,77, dimensi gaji/upah dengan nilai 3,13, dan dimensi promosi dengan nilai 3,30. Secara keseluruhan, skor rata-rata kepuasan kerja mencapai 3,23, yang mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab. Cianjur belum mencapai standar yang diharapkan. Rendahnya tingkat kepuasan kerja ini terutama dipengaruhi oleh terbatasnya peluang pengembangan karir dan promosi jabatan bagi pegawai, serta sistem penggajian yang belum selaras dengan beban pekerjaan yang diberikan. Hal ini tercermin dari rendahnya skor pada dimensi pekerjaan itu sendiri, yang mencakup aspek tugas dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Situasi ini menunjukkan bahwa Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur perlu melakukan evaluasi

menyeluruh terkait implementasi program pelatihan secara konsisten serta meningkatkan disiplin kerja, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja pegawai dalam proses pemulihan bencana yang menjadi tanggung jawab utama instansi ini.

Menurut Hasibuan dalam (Yayah Khoerunnisa et al., 2019) kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional yang mencerminkan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para pegawai dalam memandang dan menjalani pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai, dimana seorang pegawai yang merasa senang dan puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan peningkatan kinerja yang positif. Sebaliknya, ketika pegawai mengalami ketidakpuasan dalam bekerja, hal tersebut dapat berdampak pada penurunan kinerja secara keseluruhan.

Dalam konteks penanggulangan bencana, kepuasan kerja pegawai memiliki korelasi yang erat dengan efektivitas kinerja mereka. Hal ini terjadi karena pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mengembangkan tiga aspek penting dalam bekerja, yaitu motivasi yang kuat, komitmen yang tinggi terhadap organisasi, serta partisipasi kerja yang optimal. Ketiga aspek tersebut kemudian mendorong pegawai untuk terus berupaya meningkatkan kualitas kinerja mereka secara berkelanjutan. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya menjadi indikator kesejahteraan pegawai, tetapi juga menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan meningkatkan kinerja pegawai dalam proses pemulihan bencana menjadi optimal. Oleh karena itu, Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Cianjur perlu meningkatkan dan memperbaiki

faktor-faktor yang diduga bermasalah bagi pegawainya guna mengoptimalkan kinerja pegawai dalam proses pemulihan bencana.

Demikian penjelasan teori, permasalahan, dan pra-survei yang telah dilakukan oleh penulis pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur yang telah disampaikan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa instansi masih membutuhkan peningkatan kinerja pegawainya dalam proses pemulihan bencana ini agar bantuan yang diberikan tepat sasaran . Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang terjadi sebagai topik pada penelitian yang akan dibahas dengan mengambil judul penelitian tentang: **“Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur”**

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian**

Masalah pada dasarnya merupakan suatu pernyataan tentang keadaan yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, terkait mengenai Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini digunakan untuk menyederhanakan atau mengurangi permasalahan dan memperjelas arah penelitian yang sesuai dengan judul yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pelatihan
  - a. Masih terdapat ketidaksesuaian materi pelatihan yang diberikan dengan pekerjaan pegawai.
  - b. Tujuan dan sasaran pelatihan yang dilakukan masih kurang sesuai dengan yang diharapkan.
  - c. Masih adanya pegawai yang mengikuti pelatihan dengan kurang antusias dan kurang bersemangat.
2. Disiplin Kerja
  - a. Masih adanya pegawai yang kurang peduli dalam hal kepatuhan terhadap peraturan lainnya di lingkungan kerja.
  - b. Masih adanya pegawai yang kurang mematuhi aturan dalam hal ketepatan waktu kerja.
3. Kepuasan Kerja
  - a. Ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan minat kemampuan pegawai.
  - b. Ketidaksesuaian gaji dengan beban pekerjaan yang diberikan.
  - c. Terbatasnya peluang pengembangan karir dan promosi jabatan bagi pegawai.
4. Kinerja Pegawai
  - a. Kurangnya inisiatif pegawai, seperti pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah dari atasan.
  - b. Kurangnya kualitas pegawai, seperti pegawai masih kurang baik dalam melakukan pekerjaannya.

- c. Kurangnya kuantitas pegawai, pegawai masih belum cepat dalam mengerjakan tugasnya.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, untuk memperjelas arah penelitian dan menyederhanakan permasalahan yang sesuai dengan judul yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana :

1. Bagaimana Pelatihan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur.
2. Bagaimana Disiplin Kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur.
3. Bagaimana Kepuasan Kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur.
4. Bagaimana Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur.
5. Seberapa besar pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis memiliki tujuan melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Pelatihan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur.

2. Disiplin Kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur.
3. Kepuasan Kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur.
4. Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur.
6. Besarnya pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur baik secara simultan maupun parsial.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini adalah untuk memperjelas manfaat dan kontribusi yang dapat diperoleh dari penelitian, baik secara teoritis maupun praktis. Berikut adalah kegunaan dalam penelitian yaitu:

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini terkait dengan kontribusi terhadap perkembangan teori dan ilmu pengetahuan serta dunia akademis antara lain:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan memperluas pengetahuan peneliti.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai pembanding dan referensi bagi penelitian-penelitian yang terkait.
3. Penelitian ini dapat menambah dan memperluas teori mengenai Sumber Daya Manusia.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yang diuraikan sebagai berikut:

#### **1. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman penulis dan dapat dijadikan dasar perbandingan antara teori-teori yang dipelajari selama perkuliahan dengan praktek selama penelitian.

#### **2. Bagi Instansi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang positif dan informasi yang bermanfaat mengenai pelatihan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **3. Bagi Pihak Lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan juga sebagai bahan referensi tambahan untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang atau permasalahan yang sama.

### **1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah**

Penentuan ruang lingkup dan batasan masalah sangat penting dalam setiap penelitian karena dapat memberi arah yang jelas bagi peneliti. Dengan ruang lingkup yang tepat, peneliti dapat fokus pada hal yang benar-benar relevan dan menghindari pembahasan yang terlalu luas. Batasan masalah membantu menghemat waktu dan sumber daya dengan membatasi area penelitian pada aspek-aspek tertentu saja. Tanpa keduanya, penelitian berisiko kehilangan fokus, menghabiskan terlalu banyak waktu, atau menghasilkan kesimpulan yang kurang

mendalam. Ruang lingkup dan batasan yang jelas juga memudahkan pembaca memahami apa yang dibahas dan apa yang sengaja tidak dimasukkan dalam penelitian, sehingga mereka dapat menilai hasil penelitian dengan lebih baik.

### **1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Berdasarkan pemaparan diatas, penelitian ini dilaksanakan guna untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur. Populasi pada penelitian ini merupakan Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur. Variabel Dependent dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Variabel Independent dalam penelitian ini adalah Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja.

### **1.5.2 Batasan Masalah Penelitian**

Pembatasan suatu 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 Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di instansi pemerintah, khususnya di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.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 dua variabel utama yaitu Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen. Variabel lain yang mungkin berpengaruh, seperti kompetensi dan budaya organisasi 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 secara 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 di Provinsi 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, Peneliti lain diharapkan dapat terfokus terhadap pemahaman tentang pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab.Cianjur dan dapat melanjutkan penelitian dengan mengeksplorasi aspek-aspek lain yang belum diteliti lebih lanjut.