

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (*HRM, Human Resource Management*) merujuk pada pendekatan yang terencana, terorganisir, dan terstruktur untuk mengelola aspek-aspek yang berkaitan dengan manusia dalam sebuah organisasi. Hal ini mencakup pengelolaan, pengembangan, dan optimalisasi sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan organisasi dan mengoptimalkan kinerja individu dan kelompok kerja.

Menurut Umar dalam Sunyoto (2013: 4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Kepemimpinan menjadi salah satu instrumen yang dianggap penting dikarenakan kepemimpinan dapat juga menentukan kinerja pegawai. karena seorang pimpinan harus mampu dalam memberikan arahan dan visi yang jelas bagi kelompok yang dipimpin nya. Pimpinan harus mampu dalam pengambilan keputusan, membentuk tim yang solid dan bekerja sama dengan baik dan membawa organisasi menuju kesuksesan.

Menurut Thoha (2010:9) Kepemimpinan adalah Kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja fisik juga merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Siagian (2014:59) Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Menurut Mulyadi (2015: 12) lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, leberadaan dan lain-lain yang menyangkut organisasi baik dari luar maupun dari dalam.

Keberhasilan Kepemimpinan dan Lingkungan kerja fisik yang diberikan tentunya diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Edison (2016 : 195), “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Fahmi (2018:2) mengatakan Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja adalah hasil kerja baik itu secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai pegawai. Dalam tulisan ini, diambil di Dinas PUPR Provinsi Jambi salah satu sebagai objek penelitian beralamat di , Jl.H. Agus salim No: 02 pall lima kecamatan kota baru, jambi. Kedudukam Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi merupakan salah satu di antara beberapa dinas yang ada di Provinsi Jambi dan juga bagian integral dari pemerintah Provinsi Jambi yang berkedudukan di bawah dan tanggung jawab langsung

Gubernur melalui Sekretaris daerah dalam menjalankan peran strategisnya, khususnya dalam pembangunan infrastruktur/sarana dan prasarana melalui: Bidang Sumber Daya Air, Bidang Bina Marga, Bidang Cipta Karya, Bidang Perumahan, UPTD Balai Peralatan dan Perbekalan, UPTD Balai Pengujian, Bidang Kontruksi dan Pengendalian, Bidang Tata Ruang dan Pertanahan, dan Bidang Sekretariat.

Adapun Fenomena seperti kepemimpinan di Dinas PUPR Provinsi jambi masih relatif lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan

Adapun terdapat jumlah pegawai yang ada pada Kantor PUPR Provinsi Jambi selama periode 2019-2023 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Pegawai Pada Dinas PUPR
Provinsi Jambi Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Presentase Pengembangan %
2019	286	-
2020	284	0,69
2021	269	(5,28)
2022	260	(3,34)
2023	263	1,15

Sumber: Dinas PUPR Provinsi Jambi

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa adanya penurunan jumlah pegawai secara signifikan pada tahun 2020 sampai 2022, jumlah pegawai menjadi 260 dan terjadi kenaikan jumlah pegawai pada tahun 2023 menjadi 263 pegawai.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, Karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Jika seseorang berusaha untuk memengaruhi perilaku individu yang lain, maka orang tersebut perlu melakukan praktik model kepemimpinan. Model kepemimpinan merupakan norma yang digunakan seseorang pada saat mencoba

memengaruhi orang lain. Model kepemimpinan yang tepat akan meningkatkan kinerja organisasi.

Adapun data survey awal variabel kepemimpinan pada Dinas PUPR Provinsi Jambi dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 1.2
Data survey awal variabel kepemimpinan pada
Dinas PUPR Provinsi Jambi 2023

No	Pernyataan	Iya		Cukup		Tidak		Jumlah	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Pimpinan mampu dalam berinovasi.	10	100	-	-	-	-	10	100
2.	Pimpinan mampu dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan.	10	100	-	-	-	-	10	100
3.	pimpinan mampu mendorong pegawai untuk bisa bekerja sesuai tanggung jawab nya.	10	100	-	-	-	-	10	100
4	Pimpinan mampu dalam melakukan pengawasan.	7	70	3	30	-	-	10	100
	Rata-rata	9,25		0,75		-		40	100

Sumber: Dinas PUPR Provinsi Jambi

Berdasarkan dari tabel survey awal mengenai variabel kepemimpinan dengan responden berjumlah 10 orang dapat di lihat bahwa rata- rata mengenai jawaban iya sebesar 9,25 dan rata-rata menjawab cukup sebesar 0,75 dan tidak sebnyak 0 dapat disimpulkan bahwa jawaban iya mendominasi yang artinya kepemimpinan di Dinas PUPR Provinsi Jambi cenderung baik.

Menurut siagian (2014:59) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Adapun data lingkungan fisik pada dinas PUPR provinsi Jambi dapat dilihat pada tabel dibawah ini



Tabel 1.3
Lingkungan Kerja Fisik PUPR Provinsi Jambi 2019-2023
(Unit/Buah)

No	Keterangan	Tahun																			
		2019				2020				2021				2022				2023			
		Kebu- tuhan	B	R	J	Kebu- uhan	B	R	J	Kebu- uhan	B	R	J	Kebu- uhan	B	R	J	Kebu- uhan	B	R	J
1	Lemari besi	75	69	-	69	78	69	-	69	83	69	-	69	89	69	-	69	89	89	-	89
	Lemari arsip	100	94	-	94	100	94	-	94	100	95	-	95	100	97	-	97	100	100	-	100
	Lemari kayu	35	2	24	26	35	2	24	26	39	2	24	26	39	2	24	26	39	7	17	24
	Filling cabinet	100	96	-	96	103	96	-	96	103	96	-	96	103	96	-	96	103	103	-	103
	Brangkas	19	10	-	10	21	10	-	10	21	10	-	10	21	10	-	10	21	21	-	21
	Proyektor/ infokus	37	30	1	31	39	30	1	31	39	30	1	31	39	39	-	39	39	39	-	39
	Meja kerja	160	151	7	158	163	151	7	158	173	163	7	170	173	163	7	170	175	163	7	170
	Meja komputer	55	40	12	52	55	40	12	52	55	40	12	52	55	40	12	52	57	40	12	52
	Meja rapat	6	4	-	4	7	4	-	4	7	4	-	4	15	10	-	10	15	10	-	10
	Kursi rapat	92	42	40	82	95	42	40	82	95	42	40	82	95	50	40	90	95	76	17	93
	Kursi putar	57	54	-	54	58	54	-	54	63	54	-	54	63	54	-	54	63	63	-	63
	Kursi Kerja	106	69	-	69	106	69	-	69	106	69	-	69	106	106	-	106	106	106	-	106
	Kursi pelaksana	53	46	1	47	55	46	1	47	57	46	1	47	57	50	1	51	57	57	-	57
	AC	173	167	2	169	186	171	2	173	194	184	2	186	194	192	2	194	194	192	2	194
	Komputer	152	129	19	148	152	130	18	148	152	133	16	149	165	145	7	152	165	145	7	152
	Notebook	89	68	20	88	89	68	20	88	89	68	20	88	89	73	15	88	89	73	15	88
	Laptop	93	89	4	93	98	89	4	93	110	94	4	98	113	106	4	110	130	106	4	110
	Printer	227	207	14	221	227	207	14	221	227	207	14	221	228	220	7	227	230	220	7	227
	Kendaraan roda 4	45	38	4	42	45	38	4	42	45	38	4	42	45	38	4	42	45	38	4	42
	Kendaraan roda 2	59	55	6	61	59	55	6	61	59	55	6	61	59	59	-	59	59	59	-	59
2	Sirkulasi udara																				
	ventilasi	210	210	-	210	210	210	-	210	210	210	-	210	210	210	-	210	210	210	-	210
	Penerangan																				
3	Lampu	280	280	-	280	280	280	-	280	280	280	-	280	280	280	-	280	280	280	-	280
4	Tata ruang	61	61	-	61	61	61	-	61	61	61	-	61	61	61	-	61	61	61	-	61
	WC	20	20	-	20	20	20	-	20	20	20	-	20	20	20	-	20	20	20	-	20

Sumber: Dinas pupr provinsi jambi

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa kondisi lingkungan kerja fisik di Dinas PUPR Provinsi Jambi masih ada beberapa yang masih belum memenuhi kebutuhan dan juga beberapa fasilitas tidak berfungsi dengan baik. Hal tersebut dapat menimbulkan kekurangan kenyamanan bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaan dan mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Edison dkk (2016:195) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Untuk melihat tingkat kinerja yang dihasilkan PUPR Prov Jambi dapat dilihat dari jumlah target yang ada. Berikut ini adalah jumlah Untuk melihat tingkat kinerja yang dihasilkan dinas PUPR Prov Jambi 2019-2023:

Tabel 1.4
Target Dan Realisasi Kinerja Dinas Pupr Provinsi Jambi
Tahun 2019-2023

Tahun	Sasaran strategis	Target (%)	Realisasi (%)	Presentase (%)
2019	Meningkatkan jalan provinsi dalam kondisi mantap	77,83	77,92	100,12
2020	Meningkatkan jalan provinsi dalam kondisi mantap	78,91	76,81	97,34
2021	Meningkatkan jalan provinsi dalam kondisi mantap	79,09	76,45	96,66
2022	Meningkatkan jalan provinsi dalam kondisi mantap	79,60	77,36	97,19
2023	Meningkatkan jalan provinsi dalam kondisi mantap	79,51	76,21	95,84

Sumber: Dinas Pupr Provinsi Jambi

Dari tabel di atas, dapat dilihat terjadinya penurunan kinerja pada tahun 2020 – 2023. Dapat dijelaskan bahwa di dinas PUPR Provinsi Jambi masih ada indeks belum optimal kinerja pada pegawai.

Berdasarkan fenomena-fenomena pada latar belakang di atas, dilakukan

dengan tujuan untuk dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai maka penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PUPR PROVINSI JAMBI “**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan keterangan di atas penulis tertarik meneliti antara lain:

1. Jumlah pegawai di Dinas PUPR Provinsi Jambi berfluktuasi cenderung naik dalam 1 tahun terakhir.
2. Masih relatif lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan pada Dinas PUPR Provinsi Jambi.
3. Lingkungan kerja fisik yang ada di Dinas PUPR Provinsi Jambi masih ada yang belum memenuhi kebutuhan.
4. Masih terdapat target dan realisasi pada Dinas PUPR Provinsi Jambi yang belum mencapai target, terutama 4 tahun terakhir.

1.3. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kepemimpinan, lingkungan kerja fisik serta kinerja pegawai di Dinas PUPR Provinsi Jambi.
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR Provinsi Jambi.
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR Provinsi Jambi.

1. 4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik serta kinerja pegawai di Dinas PUPR Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR Provinsi jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Provinsi Jambi.

1. 5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dinas PUPR provinsi Jambi. Bagi penelitian selanjutnya ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi perpustakaan dan sebagai bahan acuan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang meneliti variabel yang sama.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian karya ilmiah akan dapat pula menjadi bahan pembelajaran bagi para halayak yang membaca hasil karya ilmiah ini dan Sebagai bahan masukan maupun pertimbangan kepada pihak instansi terhadap pentingnya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik untuk tujuan yang akan di capai di perusahaan dengan mengetahui

pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

3. Manfaat bagi penulis

Merupakan kesempatan bagi penulis untuk mengetahui cara penulisan karya tulis ilmiah yang telah di dapatkan dalam penelitian skripsi yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Provinsi Jambi.

