

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya pada dasarnya terdiri dari alat-alat produksi, teknologi, potensi pasar, bahan baku, dan manusia. Dalam mengelola semua sumber daya yang dimiliki perusahaan dibutuhkan sumber daya yang memiliki kemampuan, ilmu dan keterampilan yang dibutuhkan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Wilson (2012:12) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staff, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemisahan tenaga kerja untuk

mencapai tujuan organisasi. Harus disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan perhatian maksimal bagi karyawan, baik perhatian yang memiliki hubungan langsung dalam upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan maupun tingkat kesejahteraannya. Menurut Hamali (2016:4) Masalah yang ada dalam sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Bappeda Provinsi Jambi, secara formal merupakan lembaga yang mengoordinasikan, mengintegrasikan dan mensinkronisasikan perencanaan pembangunan di Provinsi Jambi, yang berdiri sejak tahun 1974 dengan KEPPRES Nomor 15 tahun 1974 tentang Pembentukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Di Provinsi Jambi Tugas Pokok dan Fungsi Bappeda telah diatur dengan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 57 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi, yang mempunyai tugas pokok membantu Gubernur Jambi dalam menentukan kebijaksanaan di bidang perencanaan pembangunan di daerah

Provinsi Jambi, serta menilai atas pelaksanaan dan bertanggungjawab langsung kepada Gubernur Jambi. . Adapun dalam lima tahun terakhir jumlah pegawai yang ada pada dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Jumlah Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
(BAPPEDA) Provinsi Jambi
Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2019	93	-
2020	96	3,2
2021	92	(4,2)
2022	88	(4,3)
2023	84	(4,5)

Sumber :Bappeda Provinsi Jambi ,Tahun 2024

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi mengalami naik turun setiap tahunnya yaitu dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023.

Menurut Sedarmayanti (2010:24) Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam suatu organisasi selalu dilakukan perencanaan pengolahan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan. Salah satu sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin.

Menurut Farida (2015:10) Pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pegawainya, perilaku para pemimpin itu

disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam melakukan berbagai aktivitas di suatu organisasi, pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi pada bawahannya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi dan membantu menciptakan suasana kerja. Dari hasil survei yang dilakukan peneliti di awal penelitian dengan 15 responden, dengan pernyataan pada angket sebagai berikut :

Tabel 1. 2
Survey Gaya Kepemimpinan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi

No	Pernyataan	Skor					Skor
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5	
1	Kemampuan Mengambil Resiko Atasan saudara mampu menempuh resiko tinggi dalam pekerjaan	-	-	-	8	7	67
2	Atasan saudara bertanggung jawab terhadap resiko yang ditempuh	-	-	-	8	7	67
3	Kemampuan Motivasi Atasan saudara memberikan motivasi kepada bawahan	-	-	-	6	9	69
4	Kemampuan Komunikasi Atasan saudara jelas dalam memberikan perintah	-	-	-	5	10	70
5	Kemampuan Mengendalikan Bawahan Atasan saudara memiliki ekpetasi yang tinggi dalam pekerjaan	-	-	-	10	5	65
6	Atasan saudara selalu berfikir inovatif dalam bekerja	-	-	-	4	11	71

Sumber :Bappeda Provinsi Jambi ,Tahun 2024

Keterangan :

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat gaya kepemimpinan pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi berdasarkan survei awal Kepemimpinan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi memperaktekkan nilai-nilai yang berpedoman pada prinsip-prinsip struktur organisasi. Sebagai penjabarannya dalam melaksanakan tugas kepemimpinan dalam kerangka manajemen yang bersifat profesional. Disini manajemen profesional berdasarkan nilai-nilai diartikan sebagai proses, fungsi dan sistem struktur organisasi yang memberikan kepastian bagi kesinambungan organisasi yang berorientasikan komunitas yang kompetitif. Dengan demikian kepemimpinan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi mempunyai satu watak yang saling memperkuat dengan berdasarkan pada nilai-nilai yang sama.

Disiplin pegawai menurut Sutrisno (2016:89) adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Adapun disiplin pegawai dalam lima tahun terakhir dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1. 3
Daftar Indisipliner Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Indisipliner			Jumlah Indisipliner	Persentase Indisipliner (%)
			A	TM	CP		
2019	93	256	14	30	35	79	0.33
2020	96	256	12	28	38	78	0.31
2021	92	254	9	31	32	72	0.30
2022	88	250	15	30	28	68	0.30
2023	84	252	13	27	25	65	0.30

(BAPPEDA) Provinsi Jambi Tahun 2019-2023

Sumber :Bappeda Provinsi Jambi ,Tahun 2024

Keterangan :

A : Alpa

TM : Terlambat masuk

CP : Cepat Pulang

Pada tabel 1.3 diatas dapat dilihat indisipliner pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi dari tahun 2019-2023 mengalami peningkatan disiplinnya pegawai dan penurunan jumlah indisipliner pegawai setiap tahunnya..

Salah satu cara untuk manajemen pegawai agar dapat bekerja dengan baik adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun Lingkungan Kerja Fisik 5 Tahun terakhir yang dimiliki Bappeda sebagai berikut :

Tabel 1. 4
Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi Tahun 2023

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Kebutuhan	Tersedia	Baik	Buruk
1	Meja	38	35	35	3
2	Kursi	43	38	38	5
3	Komputer	28	25	25	3
4	Ac	5	5	5	-
5	Printer	5	4	4	-
6	Kulkas	2	2	2	-
7	Dispenser	3	2	2	-
8	Lemari arsip	4	4	4	-
9	Gedung	1	1	1	-
10	Jendela	12	12	12	-
11	Lampu	9	9	9	-

12	Ventilasi	12	12	12	-
13	Pengharum ruangan	3	3	3	-

Sumber : Bappeda Provinsi Jambi ,Tahun 2024

Berdasarkan pada tabel 1.4 diketahui bahwa kondisi sarana dan prasarana pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi tahun 2023 ada beberapa peralatan kerja yang kurang baik. Kategori kurang baik disini masih bisa digunakan dan dipakai. Menurut Sedarmayanti definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur secara bersama-sama yang dapat dijadikan sebagai acuan. Untuk melaksanakan tugas tersebut dibutuhkan kinerja pegawai yang optimal. Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2013:260) mendefinisikan kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja disebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja karyawan yang baik menjamin efektivitas kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Karyawan tersebut untuk bisa

mencapai ketinggian selanjutnya karyawan harus mampu mencapai target sebesar 100%.

Tabel 1.5
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi Tahun 2019-2023

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target IKK	Target Renstra SKPD Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian Pada Tahun				
			2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
(1)	(2)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(20)
1	Review RPJPD Provinsi Jambi 2005-2025 yang di PERDA-KAN	1 dok	-	-	-	-	1 dok	-	-	-	-	1 dok	-	-	-	-	100%
2	Penyusunan RPJMD Provinsi Jambi Tahun 2010-2015 di PERDA-kan	1 dok	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Penyusunan RT RW Provinsi Jambi 2013-2033 yang di PERDA-kan	1 dok	-	-	1 dok	-	-	-	-	1 dok	-	-	-	-	100%	-	-
4	Penyusunan RAD MDGS	1 dok	-	-	1 dok	-	-	-	-	1 dok	-	-	-	-	100%	-	-
5	Penyusunan RAD pangan dan gizi	1 dok	-	-	1 dok	-	-	-	-	1 dok	-	-	-	-	100%	-	-
6	Penyusunan RAD penurunan emisi GRK	1 dok	-	-	1 dok	-	-	-	-	1 dok	-	-	-	-	100%	-	-
7	Penyusunan laporan hasil evaluasi pembangunan	5 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	2 kali	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	2 kali	100%	100%	100%	100%	100%
8	Penyusunan buku Jambi dalam angka	5 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 kali	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 kali	100%	100%	100%	100%	100%
9	Pelaksanaan forum kerjasama pembangunan	10 kali pertemuan	2 kali	2 kali	2 kali	2 kali	2 kali	2 kali	2 kali	2 kali	2 kali	2 kali	100%	100%	100%	100%	100%
10	Pelaksanaan forum SKPD, Musrenbang Provinsi dan Musrenbang Nasional	15 kali pertemuan	3 kali	3 kali	3 kali	3 kali	3 kali	3 kali	3 kali	3 kali	3 kali	3 kali	100%	100%	100%	100%	100%
11	Penyusunan RKPD dan KUA PPAS	10 dok	2 dok	2 dok	2 dok	2 dok	2 dok	2 dok	2 dok	2 dok	2 dok	2 dok	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber : Bappeda Provinsi Jambi ,Tahun 2024

Berdasarkan tabel 5 tersebut dijelaskan bahwa rencana kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi masih ada yang belum terlaksana pada rencana kerja yang telah diuraikan. Dalam lima tahun terakhir rencana kerja ada yang tidak terlaksana antara terealisasi dan target kinerjanya. Untuk mengetahui lebih jauh mengenai fenomena yang menjadikan bahan acuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah adanya kecenderungan dimana kinerja pegawai tidak konsisten pada lima tahun terakhir sehingga mengalami fluakuasi terhadap pencapaian kinerja pegawai tersebut dan tidak dapat mempertahankan pencapaian target kinerja yang baik diperusahaan. Pada kenyataannya saat ini, berdasarkan data sekunder yang penulis dapatkan dari perusahaan tersebut menemukan indikasi bahwa terjadi penurunan dan kenaikan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti masalah kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan keterangan diatas maka ada beberapa pokok permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini, antara lain :

1. Jumlah pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi mengalami penurunan dari Tahun 2019-2023.

2. Kemampuan dalam mengendalikan bawahan oleh pimpinan masih rendah.
3. Masih terdapat pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi yang indiscipliner.
4. Lingkungan Kerja Fisik pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi perlu ada pembaharuan.
5. Realisasi kerja tahun 2019-2023 masih terdapat target kerja yang belum terealisasi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka didefinisikan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan, disiplin kerja ,lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai pada perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara simultan pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara parsial pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara simultan pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara parsial pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis
 - a. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan serta tambahan pengalaman kepada penulis dalam penerapan Sebagian kecil dari teori yang telah didapat Ketika mengikuti perkuliahan dengan realita dilapangan tentang manajemen sumber daya manusia.
 - b. Memberikan kontribusi berupa masukan bermanfaat untuk membantu perusahaan dalam mengambil Tindakan atau Langkah selanjutnya.
2. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan melalui penelitian ini dapat diterapkan teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai
- b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama yang akan meneliti dibidang yang sama

