

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Dengan perubahan zaman globalisasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia yaitu pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan dan instansi pemerintah.

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat tergantung pada tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, baik secara kualitas maupun kuantitas yang berperan penting dalam menjalankan fungsi operasional perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011:34), manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi Febrisma (2016). Maka dari itu secara sederhana manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam proses pengelolaan manusia melalui fungsi manajemen dan mensejahterakan pegawai dengan memberikan kompensasi, pengembangan karir, jaminan pegawai guna meningkatkan produktivitas kerja dan tercapainya tujuan yang akan dicapai. Salah satu cara untuk manajemen pegawai

agar dapat bekerja dengan baik adalah dengan rekrutmen, penempatan, dan lingkungan kerja fisik, agar para pegawai tetap termotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Widodo (2015:56), rekrutmen merupakan suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan untuk dipekerjakan diperusahan. Rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika disalah satu posisi di Perusahaan/organisasi kosong atau memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan/organisasi. Perekrutan pegawai harus dilaksanakan dengan selektif mungkin untuk dapat ditempatkan dengan kompetensinya.

Menurut Suwatno (2013:116) penempatan pegawai adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab. Penempatan pada posisi yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan pegawai untuk memaksimalkan hasil kinerja dan keinginan pegawai supaya tidak dibebankan pekerjaan yang diberikan. Proses penempatan itu suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan organisasi tersebut, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan akan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Sedarmayanti (2009;21), terdapat 2 jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan/instansi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bisa bekerja lebih maksimal.

Menurut Mangkunegara (2017:9), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Tujuan perusahaan akan tercapai dan cepat diraih dengan membutuhkan pegawai yang memiliki tanggung jawab dan baik dalam kinerja pegawai, dan sebaliknya juga perusahaan gagal dalam menentukan kinerja pegawai maka perusahaan sendiri gagal dalam mencapai tujuan. Permasalahan tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi banyak sekali faktor yang salah satunya ialah rekrutmen, penempatan, dan lingkungan kerja fisik yang kurang optimal.

Berkaitan dengan pentingnya rekrutmen, penempatan, dan lingkungan kerja fisik, maka penulis menentukan obyek penelitian pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi, yang merupakan unsur pendukung tugas Gubernur di bidang Kesatuan Bangsa dan Politik yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretariat Daerah (Sekda). Salah

satu fungsi dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yaitu sebagai fasilitator yang akan terus mengusahakan mediasi, dengan lebih banyak berdialog, musyawarah, mufakat dalam menyelesaikan konflik yang terjadi di Provinsi Jambi. Adapun jumlah pegawai berdasarkan pendidikannya pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik**  
**Provinsi Jambi Tahun 2019-2023**

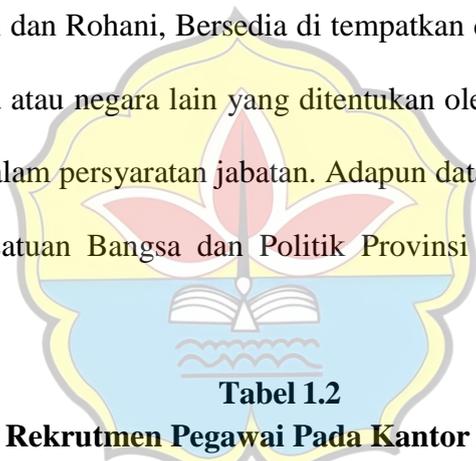
Tahun	Jumlah Pegawai						Total Pegawai	Perkembangan (%)
	SLTA	Sarjana Hukum	Sarjana Komputer	Sarjana Agama	Sarjana Ekonomi	Sarjana Sains Terapan Pemerintahan		
2019	4	22	12	7	10	4	59	-
2020	5	23	13	6	10	4	61	3,38
2021	3	20	10	2	11	5	51	(16,39)
2022	4	15	7	3	23	6	58	13,72
2023	4	18	5	6	25	3	44	(24,13)

*Sumber : Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Jambi 2023*

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir cenderung berfluktuasi, pada tahun 2019 sebanyak 59 pegawai, pada tahun 2020 mengalami kenaikan 61 pegawai atau kenaikan sekitar 3,38%, dan tahun 2021 mengalami penurunan sebanyak 51 pegawai atau penurunan sekitar 16,39%, pada tahun 2022 mengalami kenaikan pegawai sebesar 58 pegawai atau penambahan pegawai sekitar 13,72, dan pada tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 44 pegawai atau turun sebesar 24,13%. Hal ini bisa disebabkan karena ada pegawai yang meninggal dunia, pensiun, hingga dimutasi.

Perekrutan pegawai baru berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, yang disebutkan dalam Pasal

1 Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong. Pasal 6 ada syarat yang harus dipenuhi oleh setiap oleh setiap pelamar yaitu, Warga Negara Indonesia, Berusia serendah-rendahnya 18 tahun dan setinggi-tingginya 35 tahun, Tidak pernah di hukum penjara atau kurungan berdasarkan Keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan, Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta, Tidak berkedudukan sebagai calon/pegawai negeri, Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang di perlukan, Berkelakuan baik, Sehat jasmani dan Rohani, Bersedia di tempatkan di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh Pemerintah, Syarat lain yang di tentukan dalam persyaratan jabatan. Adapun data rekrutmen pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi Tahun 2019-2023 sebagai berikut :



**Tabel 1.2**  
**Data Rekrutmen Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi Tahun 2019-2023**

Tahun	Calon Pegawai	Diterima						Jumlah Diterima
		SLTA	Sarjana Hukum	Sarjana Komputer	Sarjana Agama	Sarjana ekonomi	Sarjana Sains Terapan Pemerintahan	
2019	20	1	3	2	-	5	-	11
2020	15	-	4	1	1	2	-	8
2021	22	-	6	3	-	4	2	15
2022	25	2	5	1	-	8	-	16
2023	21	1	3	-	1	5	1	11
<b>Total</b>		<b>4</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>61</b>

*Sumber : Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provnsi Jambi*

Berdasarkan tabel 1.2 rekrutmen pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi dari tahun 2019-2023 menunjukkan bahwa calon

pegawai yang diterima tidaklah sesuai dengan pendidikan yang seharusnya yaitu Sarjana Hukum.

Penempatan pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi pegawai Negeri Sipil. Formasi penempatan Pegawai Negeri Sipil Daerah, masing-masing ditetapkan oleh Gubernur, Bupati, dan Walikota pada instansi-instansi daerah. Sebelum menetapkan formasi harus terlebih dahulu mendapat pertimbangan dari Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Penempatan sumber daya manusia menjadi titik awal berjalannya suatu organisasi. Penempatan yang mengacu kepada prinsip “penempatan orang yang tepat kepada tempat yang tepat” pada suatu organisasi akan diisi oleh orang-orang yang bekerja sesuai dengan spesialisasi atau keahlian dan pendidikan masing-masing sehingga gairah kerja, mental kerja dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal bahkan kreatifitas serta prakarsa pegawai dapat berkembang dengan baik. Penempatan pegawai tidak saja berlaku bagi pegawai baru tetapi juga bagi pegawai lama, baik promosi maupun mutasi.

Dikatakan demikian karena sebagaimana halnya pegawai baru, pegawai lama pun perlu direkrut secara internal, diseleksi dan ditempatkan, juga mengalami program pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada posisi pekerjaan baru, namun yang terjadi di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi ini sangat jauh berbeda karena banyak penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan Pendidikan yang seharusnya. Adapun data tabel penempatan pegawai yang

didapatkan pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi Tahun 2019 – 2023 yaitu, sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Data Penempatan Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi Tahun 2023**

Pendidikan	Penempatan					Jumlah
	Sekretariat	Bidang Partisipasi Politik	Bidang Pengembangan Nilai Kebangsaan	Bidang Fasilitas Organisasi Politik Masyarakat dan Keagamaan	Perwakilan Bidang Penanganan Konflik	
SLTA	-	2	1	1	-	4
Sarjana Hukum	5	2	3	1	3	14
Sarjana Agama	-	1	1	-	1	3
Sarjana Ekonomi	2	5	4	3	5	19
Sarjana Sain Terapan Pemerintahan	1	-	1	-	-	2
<b>Jumlah</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>44</b>

Sumber : Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi Tahun 2023

Pada tabel 1.3 data penempatan tahun 2023 yang terjadi di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi ini masih belum berjalan dengan optimal, masih banyak pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang seharusnya seperti, Pendidikan Sarjana Agama seharusnya ditempatkan dibidang Fasilitas Organisasi Politik Masyarakat dan Keagamaan, dan Pendidikan yang tepat di segala bidang Kesbangpol ini adalah Sarjana Hukum, namun di dominasi lulusan Sarjana Ekonomi sebanyak 19 orang.

Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai. Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan, dalam penelitian ini hanya dibatasi lingkungan fisik terhadap Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi, didapatkan bahwa lingkungan

kerja fisik masih kurang baik. Hal ini secara umum disebabkan oleh lingkungan kerja yaitu berupa fasilitas di area kerja Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi tersebut masih kurang memadai. Berikut ini adalah tabel data sarana yang didapatkan pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi tahun 2019 sampai tahun 2023 sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Sarana Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik**  
**Provinsi Jambi Tahun 2019-2023**

No	Jenis sarana	Tahun										Kondisi Sarana Tahun	
		2019		2020		2021		2022		2023		2023	
		B	T	B	T	B	T	B	T	B	T	B	R
1	Kendaraan Roda 2	25	18	24	17	24	17	22	16	22	15	11	4
2	Kendaraan Roda 4	13	12	13	12	13	12	13	11	13	9	7	2
3	Lemari Kayu	32	30	30	29	30	29	29	27	27	25	18	7
4	Filling Kabinet	12	10	12	10	12	10	10	8	10	9	7	2
5	Kursi Putar	57	55	55	53	55	53	54	49	50	45	37	8
6	Kursi Biro	10	9	9	8	10	8	10	8	9	7	7	-
7	Meja Biro	20	18	19	17	19	17	18	16	16	14	10	4
8	Meja ½ Biro	50	48	47	46	47	46	48	45	45	43	25	18
9	Televisi	11	9	10	8	10	8	10	8	10	8	8	-
10	Bagan Struktur	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	-
11	Komputer (PC)	21	20	22	21	24	21	22	19	20	18	15	3
12	Laptop	18	15	17	16	19	16	16	14	16	14	10	4
13	AC	26	25	26	25	26	25	26	24	25	23	17	6
14	Infocus	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	4	-
15	Printer	18	16	18	17	18	17	17	15	16	13	10	3
16	Papan Tulis	7	6	6	4	6	4	5	3	5	3	3	-

*Sumber : Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi 2023*

Keterangan :

B/B : Butuh/Buruk

T/R : Tersedia/Rusak

Berdasarkan tabel 1.4 sarana pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi, terus diupayakan setiap tahunnya untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman untuk pegawai. Namun ada beberapa sarana yang

masih dirasa kurang untuk memenuhi kegiatan kerja pegawai peralatan seperti komputer, printer dan kursi, dan setelah dilakukan pendataan tidak semua sarana tersebut benar-benar masih baik kondisinya, seperti komputer, kursi, ac, meja dan lain sebagainya. Diketahui bahwa kondisi sarana pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi tahun 2023 banyak yang rusak. Kategori rusak disini bukan berarti tidak dapat digunakan, melainkan benda-benda yang mengalami kerusakan parah maupun lecet sehingga dikategorikan masih layak digunakan lagi kecuali seperti kursi dan meja ada yang patah tidak akan dipakai lagi, printer yang tidak bisa buat ngeprint tidak akan dipakai lagi, Ac yang tidak dingin lagi tidak dipakai lagi, dan lain sebagainya.

Kinerja dalam suatu organisasi sensatiasa diupayakan peningkatannya karena meningkatnya kinerja tidak saja akan membawa pengaruh langsung kepada organisasi, namun akan berdampak terhadap peningkatan kemampuan pegawai. Selain itu kinerja yang meningkat akan menciptakan suasana lebih kondusif yang pada akhirnya menimbulkan persaingan yang sehat antar pegawai yang Nampak pada pengembangan diri pegawai masing-masing.

Dengan kata lain bila kinerja dapat diwujudkan, akan mendukung tercapainya tujuan yang pada akhirnya menciptakan efektivitas dan efisiensi kerja dilingkungan organisasi yang bersangkutan. Namun yang terjadi pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi selama lima tahun terakhir belum optimal, hal ini tampak dari realisasi yang tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan oleh instansi. Target dan realisasi kinerja pegawai pada Kantor

Badan Kesatuan bangsa dan Politik Provinsi Jambi dapat diketahui pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.5**  
**Data Target dan Realisasi Program Kerja Pegawai Pada Kantor**  
**Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi**  
**Tahun 2019-2023**

No	Program Kegiatan Dan Sub Kegiatan	2019		2020		2021		2022		2023	
		T (%)	R (%)								
1	Program penunjang urusan Pemerintahan dasar	100	96,00	100	90,87	100	94,82	100	99,44	100	99,58
1.1	Perencanaan penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100	92,59	100	99,30	100	99,26	100	99,41	100	98,18
1.2	Adm keuangan pangkat Daerah	100	95,90	100	88,53	100	88,19	100	95,55	100	94,53
1.3	Adm Kepegawaian perangkat Daerah	100	99,75	100	98,60	100	100	100	100	100	100
1.4	Adm umum pangkat Daerah	100	98,86	100	99,86	100	99,97	100	99,34	100	92,30
1.5	Pengadaan barang milik Daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah	100	91,87	100	96,53	100	99,99	100	100	100	91,00
1.6	Penyediaan jasa penunjang urusan Pemerintah Daerah	100	99,92	100	98,06	100	96,40	100	90,00	100	93,22
1.7	Pemeliharaan barang milik Daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah	100	88,24	100	97,91	100	97,17	100	98,58	100	97,57
2	Program penguatan ideologi Pancasila dan karakter kebangsaan	100	97,98	100	97,77	100	99,98	100	99,36	100	94,22
2.1	Perumusan kebijakan teknis dan pementapan pelaksanaan bidnag ideologi Pancasila dan karakter kebangsaan	100	96,34	100	98,60	100	98,83	100	99,25	100	99,44
3	Program peningkatan peran partai politik dan lembaga pendidikan politik dan pengembangan etika serta budaya politik	100	91,83	100	99,84	100	99,98	100	90,44	100	90,12

No	Program Kegiatan Dan Sub Kegiatan	2019		2020		2021		2022		2023	
		T (%)	R (%)								
3.1	Perumusan kebijakan teknis dan pemantapan pelaksanaan bidang politik, etika budaya politik, demokrasi, fasilitas kelembagaan Pemerintahan, perwakilan partai politik, pemilihan umum kepala Daerah, serta pemantauan situasi politik	100	99,58	100	99,50	100	99,19	100	96,20	100	94,96
4	Program pemberdayaan dan pengawasan organisasi kemasyarakatan	100	95,40	100	99,15	100	99,05	100	99,92	100	93,11
4.1	Perumusan kebijakan teknis dan pemantapan pelaksanaan bidang pemberdayaan dan pengawasan organisasi kemasyarakatan	100	71,89	100	97,89	100	99,80	100	92,33	100	98,11
5	Program pembinaan dan pengembangan ketahanan ekonomi, sosial, dan budaya	100	95,91	100	95,89	100	99,95	100	99,25	100	94,10
5.1	Perumusan kebijakan teknis dan pemantapan pelaksanaan bidang ketahanan ekonomi, sosial dan budaya	100	97,02	100	93,83	100	98,58	100	98,67	100	90,00
6	Program peningkatan kewaspadaan nasional dan peningkatan kualitas dan fasilitas peningkatan konflik	100	99,15	100	99,55	100	93,33	100	99,68	100	98,35
6.1	Perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan pemantapan kewaspadaan nasional dan penanganan konflik	100	98,29	100	99,50	100	95,15	100	99,90	100	97,50
Rata-Rata		100	95	100	97	100	98	100	97	100	95

Sumber : Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi Tahun 2023

Keterangan :  
T : Target  
R : Realisasi

Berdasarkan tabel 1.5 diketahui bahwa data pencapaian program kerja Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi masih belum mencapai target yang telah ditetapkan instansi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi belum optimal.

Dari uraian diatas penulis tertarik meneliti masalah Rekrutmen, Penempatan, dan Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai dan dituangkan dalam tulisan yang berjudul **“Pengaruh Rekrutmen, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Perekrutan pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi menunjukkan bahwa calon pegawai yang diterima paling banyak yaitu dengan tingkat pendidikan Sarjana Ekonomi dibandingkan Sarjana Hukum.
2. Penempatan pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan.
3. Lingkungan kerja fisik pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi masih ada sarana pendukung kerja yang belum memadai.
4. Kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi belum mencapai target yang ditetapkan.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran rekrutmen, penempatan, lingkungan kerja fisik, dan kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi?
2. Bagaimana pengaruh rekrutmen, penempatan, dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi?
3. Bagaimana pengaruh rekrutmen, penempatan, dan lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan rekrutmen, penempatan, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh rekrutmen, penempatan, dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen, penempatan, dan lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi.

## 1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut :

### 1. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Penulis

Diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan pada dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara rekrutmen, penempatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

#### b. Bagi Pihak Luar

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

### 2. Manfaat Teoritis

#### a. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberi informasi menjadi bahan masukan dan pengembangan dalam Upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui rekrutmen, penempatan dan lingkungan kerja fisik.

#### b. Bagi Pihak Akademik

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai rekrutmen, penempatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

