

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peran manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Lebih jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujudnya tujuan organisasi.

Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Mereka harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya demi mencapai suatu tujuan perusahaan. Tujuan itu tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggih yang dimiliki organisasi tidak ada manfaatnya.

Pada pengelolaan sumber daya manusia yang ada di organisasi perlu suatu karakter manusia yang kreatif dan inovatif dapat menimbulkan budaya yang baik dan bersaing dalam mengelola organisasi. Sehingga organisasi memiliki ciri khas yang membedakan dari organisasi lain, ciri khas menjadi identitas bagi organisasi.

Dalam proses sumber daya manusia suatu usaha untuk memelihara meningkatkan kemampuan, kapasitas, maupun profesionalisme karyawan. Proses tersebut disebut dengan pengembangan karyawan. Pendidikan dan pengembangan

penting karena keduanya merupakan cara yang digunakan oleh pegawai untuk mempertahankan, menjaga, memelihara, karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian untuk kemudian dapat meningkatkan kinerjanya.

Proses pendidikan bertujuan agar menghasilkan perubahan tidak hanya berkaitan dengan jumlah pengetahuan saja tetapi juga dalam bentuk kecakapan, kebiasaan, sikap, pengertian, minat penyesuaian diri dan lainnya yang berhubungan dengan aspek pribadi seseorang. Sehingga berdampak pada kinerjanya.

Pada hakikatnya pendidikan merupakan bimbingan secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani menuju terbentuknya kepribadian yang utama. Karena itu pendidikan adalah tanggung jawab bersama antara keluarga dan masyarakat. Pendidikan mutlak perlu dilakukan, hal ini berbagai jenis manfaat yang dapat dipetik bagi suatu organisasi.

Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma, nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana suatu kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya organisasi mengandung nilai yang harus dipahami, dijiwai dan diperaktikan bersama oleh semua individu maupun kelompok yang terlibat didalamnya. Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara kerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito (2012:12) lingkungan fisik merupakan suatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat, dan kondusif akan membawa dampak positif bagi pegawai yang ada didalamnya. Pegawai akan merasa betah berada didalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Produktifitas dari kinerja karyawan akan meningkat, pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya.

Kinerja menurut Mangkunegara (2013;75) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dinas Sosial Provinsi jambi adalah sebuah instansi pemerintah yang bertanggung jawab untuk mengelola dan mengembangkan kesejahteraan sosial di Provinsi Jambi. Berperan sebagai pengembangan kesejahteraan sosial, pelayanan sosial, pengelolaan bantuan, pengembangan kapasitas, pengawasan dan evaluasi. Program dan kegiatan di Dinas Sosial sebagai berikut program perlindungan sosial, pemberdayaan masyarakat, bantuan sosial, pengembangan kapasitas. Dengan demikian, Dinas Sosial Provinsi Jambi berperan penting dalam mengembangkan kesejahteraan sosial di Provinsi Jambi dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat (SDM).

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektifitas perusahaan. Sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki suatu peran yang besar dalam suatu organisasi. Dengan begitu pula halnya pada kantor Dinas Sosial Provinsi Jambi. Sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**

**Jumlah Pegawai Dinas Sosial Provinsi Jambi**

**Tahun  
2024**

**2020-**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Perkembangan (%)
1	2020	90	-
2	2021	77	(14,4)
3	2022	78	1,29
4	2023	83	11,5
5	2024	78	(10,34)_

*Sumber : Dinas Sosial Provinsi Jambi, Tahun 2025*

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui jumlah pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Jambi dalam enam tahun terakhir mengalami fluktuasi, pada tahun 2020 sampai dengan 2024, menunjukkan jumlah pegawai pada tahun 2020 terdapat 90 pegawai, pada tahun 2021 jumlah pegawai menurun menjadi 77 pegawai, pada tahun 2023 jumlah 83 pegawai, dan pada tahun 2024 jumlah pegawai menjadi 78.

Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. (Traharti,2015:11).

Untuk mengetahui tingkat pendidikan pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Jambi dapat dilihat dari tabel 2 dibawah ini :

**Tabel 1. 2**

**Pendidikan Terakhir pegawai Dinas Sosial Provinsi Jambi Periode Tahun 2020-2024**

Tahun	Pendidikan						Total
	S2	S1	D3	SMA	SMP	SD	
2020	15	47	4	20	2	2	90
2021	11	42	3	18	1	2	77
2022	12	44	3	16	1	2	78
2023	16	51	4	15	1		87

2024	16	42	4	13	3		78
------	----	----	---	----	---	--	----

*Sumber : Dinas Sosial Provinsi Jambi, Tahun 2025*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat pendidikan pada pegawai Dinas Sosial Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir berfluktuasi dengan jumlah sebagai berikut, pada tahun 2020 dengan pendidikan S2 sebanyak 15 pegawai dan meningkat pada tahun 2024 menjadi 16 pegawai. Ditingkat pendidikan S1 dalam waktu lima tahun terakhir pada tahun 2020 47 pegawai menjadi 42 pegawai pada tahun 2024. Pendidikan D3 tetap sama dari tahun 2020 sampai 2023 tetap 4 pegawai. ditingkat SMA mengalami penurunan pada tahun 2020 terdapat 20 orang pegawai menjadi 13 pada tahun 2024. Tingkatan SMP terdapat 2 orang pegawai pada tahun 2020 dan menjadi 3 pada tahun 2024. Dan tingkatan SD dari 2 pegawai pada tahun 2019 menjadi 0 pada tahun 2024. Selain tingkat pendidikan, faktor lain yang juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas suatu organisasi. Budaya organisasi juga berkaitan dengan pemberdayaan karyawan pada suatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi karyawan untuk memberi kemampuan terbaik dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien.

Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan budaya organisasi dalam organisasi diperlukan dalam rangkai membangun organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang hendak dicapai.

Sehingga dapat mencapai prestasi kinerja yang sudah direncanakan oleh suatu organisasi. Dan disini telah didapatkan hasil survey awal sebanyak 20 responden dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1. 3**

**Indikasi Jawaban Survey Budaya Organisasi Berdasarkan Indikator**

No	Indikator	Jawaban Karyawan	
		Ya	Tidak
1	Mendapatkan kepuasan	16 (80%)	4 (20%)
2	Berusaha mengembangkan diri dan kemampuan	14 (70%)	6 (30%)
3	Mentaatin aturan yang ada	18 (90%)	2 (10%)
4	Penuh Inisiatif	15 (75%)	5 (25%)
5	Menetapkan Rencana	12 (60%)	8 (40%)
6	Saling menghormati	19 (90%)	1 (10%)
7	Saling membantu	16 (80%)	4 (20%)
8	Saling menghargai pendapat	15 (75%)	5 (25%)
9	Mengutamakan kualitas	17 (85%)	3 (15%)
10	Selalu berinovasi	18 (90%)	2 (10%)
11	Bekerja dengan efektif dan efisien	16 (80%)	4 (20%)
12	Berdiskusi dan disenergikan	17 (85%)	3 (15%)
13	Permasalahan diselesaikan dengan baik	18 (90%)	2 (10%)

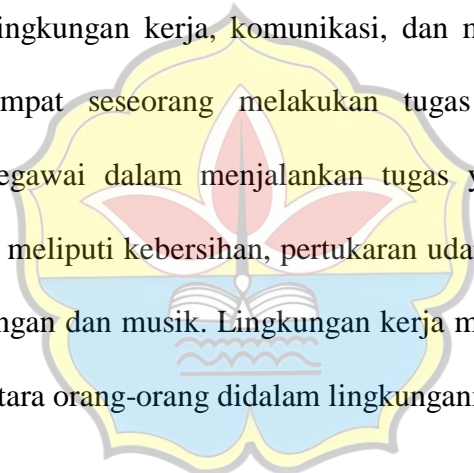
*Sumber : Data di Olah Tahun 2025*

Berdasarkan pengetahuan yang diketahui jika lingkungan kerja baik. Hal ini diketahui secara umum disebabkan oleh lingkungan kerja yang mencukupi parah pegawai atau memadai. Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan kualitas dari hasil kerja yang telah dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor: gaji, kepuasan kerja, disiplin, komunikasi dan faktor lainnya.

Setiap pegawai memerlukan ruang untuk melaksanakan pekerjaannya. Ada faktor penring yang turut menentukan kelancaran suatu tugas yaitu lingkungan kerja yang memiliki tata ruang yang nyaman, lingkungan yang tenang, sirkulasi

udara yang baik, warna, penerangan yang cukup ataupun musik yang merdu. Lingkungan yang nyaman dan baik suatu hal yang disenangi oleh pegawai pada umumnya, karena akan mempengaruhi produktivitas yang diharapkan oleh setiap organisasi yang bertujuan antara lain adalah mengarahkan ke kinerja yang positif terhadap organisasi dimana pegawai bekerja. Dalam mencapai suatu proses perlu dilakukan memenuhi kebutuhan pegawai oleh pemimpin perusahaan atau organisasi, agar pegawai meningkatkan etos kerja yang berdampak ke kinerja pegawai.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan. Faktor tersebut berupa lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi. Lingkungan kerja keadaan atau tempat seseorang melakukan tugas dan kewajibannya serta mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan padanya. Lingkungan kerja meliputi kebersihan, pertukaran udara, pewarnaan, penerangan, keamanan, kebisingan dan musik. Lingkungan kerja menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang didalam lingkungannya.



**Tabel 1. 4**

**Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Dinas Sosial Provinsi Jambi Tahun 2024**

NO	Nama Peralatan	Kebutuhan	Tersedia	Kondisi	
				Baik	Rusak
1	Komputer	85	83	68	15
2	Meja	95	100	95	10
3	Kursi	200	250	220	30
4	Printer	85	85	70	15
5	Kamera Video/Foto	20	17	12	5
6	Jam dinding	15	14	8	6
7	Scanner	2	2	2	0
8	Lemari	50	48	42	6
9	Laptop	50	50	45	5
10	AC	30	30	27	3
11	Meja kursi tamu/sofa	10	8	6	2

12	Mushola	1	1	1	0
13	Papan nama instansi	15	15	11	4
14	Dispenser	18	18	12	4
15	TV	10	12	8	4
16	Sound system	15	15	8	7
17	Proyektor	15	10	7	3
18	Mesin absensi	10	13	8	5
19	White board	10	8	3	5

*Sumber: Dinas Sosial provinsi jambi*

Berdasarkan tabel diatas pada lingkungan fisik kantor Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi, yaitu fasilitas yang cukup memadai sehingga lingkungan kerja dapat mencapai tujuan sesuai yang diharapkan lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat dan kondusif akan memberikan dampak positif bagi pegawai yang ada. Pegawai akan merasa betah berada dilingkungan kerja dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya.

Produktifitas dari kerja pegawai akan meningkat, pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan pekerjaanya. Dimana kinerja menurut Mangkunegara, (2013:75) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berikut adalah perkembangan target dan realisasi adapun data Kinerja pegawai di Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi 2021-2024 sebagai berikut:

**Tabel 1. 5**

**Table Program Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Jambi**

Kegiatan	2021			2022			2023			2024		
	T	R	P	T	R	P	T	R	P	T	R	P
<b>Meningkatkan</b>	200	200	100	277	277	100	252	252	100	265	256	100
<b>an</b>	Orang	Orang	%	Orang	Orang	%	Orang	Orang	%	Orang	Orang	%



pelayanan rehabilitasi sosial												
Meningkatkan perlindungan dan jaminan sosial	820 Orang	820 Orang	100 %	920 Orang	920 Orang	100 %	107.094 Orang	107.094 Orang	100 %	1220 Orang	1220 Orang	100 %
Meningkatkan kesejahteraan sosial	1289 Orang	1289 Orang	100 %	1361 Orang	1361 Orang	100 %	1851/5 Orang	1851/5 Orang	100 %	1950 Orang	1950 Orang	100 %

Sumber : Dinas Sosial Provinsi Jambi Tahun 2025

Keterangan

**T** : Target

**R** : Realisasi

**P** : Persentasi

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa program kinerja Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi menunjukkan Kinerja dengan standar.

Berdasarkan latar belakang terdahulu penulis tertarik untuk meneliti pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja. Penelitian ini nantinya akan dituangkan dalam bentuk tulisan skripsi dengan judul “ **Pengaruh Pendidikan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Jambi** ”.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Dari keterangan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Jumlah karyawan pada Dinas Sosial Provinsi Jambi mengalami fluktuasi cenderung menurun dari 2020-2024.
2. Komposisi latar belakang pendidikan pada Dinas Sosial Provinsi Jambi masih banyak yang tamatan SMA dan ada beberapa yang tamatan SMP.

3. Ketidak selarasan antara nilai-nilai individu dan budaya organisasi yang dapat menyebabkan ketidak puasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial.
4. Sarana dan fasilitas kerja pada Dinas Sosial Provinsi Jambi belum memadai.
5. Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Jambi yang berkemungkinan tidak berinovasi atau mencari cara baru untuk mrningkatkan kinerja.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Dari keterangan diatas maka hal yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pendidikan, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan kinerja pada Dinas Sosial Provinsi Jambi?
2. Bagaimana pengaruh pendidikan, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan kinerja pada Dinas Sosial Provinsi Jambi secara simultan?
3. Bagaimana pengaruh pendidikan, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan kinerja pada Dinas Sosial Provinsi Jambi secara parsial?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pendidikan, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan kinerja pada Dinas Sosial Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan kinerja pada Dinas Sosial Provinsi Jambi secara simultan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan kinerja pada Dinas Sosial Provinsi Jambi secara parsial.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Praktis**

- a. Memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan serta menambah pengalaman kepada penulis dalam penerapan sebagian kecil dari teori yang telah penulis dapatkan ketika mengikuti perkuliahan dengan realita lapangan tentang manajemen sumber daya manusia.
- b. Berkontribusi memberikan berupa masukan bermanfaat untuk membantu mengambil tindakan langkah selanjutnya.

### **1.5.2 Manfaat teoritis**

- a. Selain manfaat praktis yang telah disampaikan diatas, peneliti ini juga memiliki manfaat teoritis yaitu dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti yang ingin melakukan pelatihan pada masa yang akan datang