

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengawas kegiatan karyawan/pegawai demi mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari peran sumber daya manusia sangat penting, karena SDM merupakan salah satu faktor pendukung yang paling utama dari sebuah perusahaan untuk menunjang semua kegiatan perusahaan.

Di zaman globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan harus meningkatkan SDM (sumber daya manusia) untuk menghadapi persaingan yang ketat, menurut Umar. 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 (Hamali, 2016:4)

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi lembaga atau organisasi untuk dapat terus melaksanakan tujuan yang di capai. Oleh karena itu upaya-upaya meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen

yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup lembaga tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Jambi adalah sebuah instansi pemerintahan yang bertanggung jawab untuk mengelola dan mengendalikan penduduk, serta meningkatkan kualitas hidup keluarga melalui program keluarga berencana (KB). DPPKB berperan penting dalam mengatasi masalah kependudukan, seperti ledakan penduduk, kemiskinan, dan ketidakseimbangan distribusi penduduk.

Adapun jumlah pegawai pada kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Jambi selama 5 tahun terakhir :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana kota Jambi Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2020	35	-
2021	35	-
2022	35	-
2023	31	(11,42)
2024	34	9,67

Sumber : Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Jambi, 2025

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas jumlah pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Jambi pada tahun 2020-2024 mengalami perkembangan dan juga penurunan. Pada tahun 2020-2022 sebanyak 35 mengalami penurunan pegawai atau setara 11,24% tahun 2023 sebanyak 31 mengalami perkembangan pegawai atau setara 9,67% .

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 yang tepat. Salah satu sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut (Sedarmayanti, 2010:24).

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 agar para pegawai bisa produktif dalam bekerja. Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi gaya kepemimpinan, (Farida, 2015:10).

Dapat dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati, dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan atau dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap

kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin-pemimpin pada organisasi yaitu bagaimana agar lebih baik. Informasi mengenai gaya kepemimpinan ini penting diketahui oleh pihak perusahaan sendiri karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Kepemimpinan pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Jambi memperaktekkan nilai-nilai yang berpedoman pada prinsip-prinsip struktur organisasi. Sebagai penjabaran dalam melaksanakan tugas kepemimpinan dalam kerangka manajemen yang bersifat profesional. Disisi manajemen profesional berdasarkan nilai-nilai diartikan sebagai peroses, fungsi dan struktur organisasi yang memberikan kepastian bagi kesinabungan organisasi yang berorientasikan komunikasi yang kompetensif. Dengan demikian pemimpin dalam Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Jambi mempunyai satu watak yang saling memperkuat dengan berdasarkan pada nilai-nilai yang sama.

Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) adalah sebuah instansi pemerintah yang bertanggung jawab untuk mengelola dan mengendalikan program pengendalian penduduk dan keluarga berencana di suatu daerah.

Tugas pemimpin bukan hanya untuk memuaskan pekerja dengan kadar kesemua melainkan dengan rasa puas itu, motivasinya untuk berprestasi dapat dibangkitkan. Jadi upaya pemimpin untuk membangkitkan kepuasan kerja pegawai, agar pegawai bangkit membangun produktivitas atau mendongkrak kinerja instansi tersebut. Untuk menunjang fungsi museum sebagai media efektif tentu tidak terlepas dari pimpinan dan pegawai yang sangat berperan penting dalam menjalankan aktivitasnya.

Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah lingkungan kerja yang baik, kondusif serta terkoordinasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2013: 43). Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang pegawai tidak terlepas dari berbagai motif (daya dorong) dan sikap yang mendorong seorang pegawai melakukan serangkaian kegiatan.

Sikap yang mendasari pihak-pihak yang menerima hasil pekerjaan akan merasa puas dan mempunyai kesan yang baik terhadap pegawai yang bersangkutan. Lingkungan kerja menyangkut wadah atau tempat dimana para pegawai menjalankan setiap tugas dan pekerjaannya. Hal ini mencakup proses penerapan manajemen dan lingkungan kerja fisik, salah satunya antara lain

ruangan yang nyaman dan tertata rapi, ventilasi yang baik, keamanan kerja, jam kerja yang sesuai serta keadaan lainnya yang dapat mendukung lancarnya pelaksanaan tugas.

Aspek lingkungan kerja pada dasarnya memiliki kontribusi besar terhadap jalannya operasional karena kondisi dan keadaanya mampu mempengaruhi sikap pegawai yang secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Adapun lingkungan kerja fisik yang dimiliki Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Jambi Tahun 2024 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Jambi Tahun 2024

No	Jenis Sarana Dan Prasarana Kerja	Kebutuhan	Tersedia	Kondisi Barang		Presentasi %
				Baik	Rusak	
1	Meja staf	35	35	35	-	100
2	Kursi staff	35	35	35	-	100
3	Kipas Angin	3	3	3	-	100
4	Ac	33	31	31	2	93,94
5	Meja Rapat	2	2	2	-	100
6	Kursi Rapat	100	100	100	-	100
7	Lampu	40	37	37	3	92,5
8	Proyektor	3	3	3	-	100
9	Layar Proyektor	3	3	3	-	100
10	Printer	24	23	23	1	95,83
11	Komputer	20	20	20	-	100

Sumber: Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Jambi, 2025

Berdasarkan pada tabel 1.2 diketahui bahwa kondisi sarana dan prasarana pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Jambi

tahun 2024 ada peralatan kerja yang rusak. Kategori rusak disini bukan tidak dapat digunakan, melainkan bendabenda yang mengalami kerusakan maupun lecet sehingga dikategorikan tidak layak digunakan. Menurut Sedarmayati definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana 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 di butuhkan kinerja pegawai yang optimal.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi lembaga atau organisasi untuk dapat terus melangsungkan tujuan yang akan dicapai. Oleh karena itu upaya-upaya meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup lembaga tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Adapun capaian indikator kinerja pada kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Jambi selama 5 tahun terakhir:

Tabel 1.3
Data Kinerja Pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga
Berencana Kota Jambi Tahun 2020-2024

Tahun	Indikator Kinerja	Target (%)	Capaian (%)
2020	Angka kelahiran total (Total Fertility Rate/TFR) per WUS usia 15-19 tahun.	2.21	2.40
	Angka prevalensi kontrasepsi modern / moderen Contraceptiv prevelance Rate/mCPR	62.54	61.06
	Persentase kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi (unmet need)	8.00	21.96
	Angka kelahiran remaja umur 15-19 tahun (Age Specific Rate/ASFR 15-19)	21.00	49.00
2021	Angka kelahiran total (Total Fertility Rate/TFR) per WUS usia 15-19 tahun.	2.24	2.01
	Angka prevalensi kontrasepsi modern / moderen Contraceptiv prevelance Rate/mCPR	61.10	55.20
	Persentase kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi (unmet need)	20.00	16.86
	Angka kelahiran remaja umur 15-19 tahun (Age Specific Rate/ASFR 15-19)	45.00	7.91
2022	Angka kelahiran total (Total Fertility Rate/TFR) per WUS usia 15-19 tahun.	2.21	2.08
	Angka prevalensi kontrasepsi modern / moderen Contraceptiv prevelance Rate/mCPR	62.92	55.20
	Persentase kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi (unmet need)	18.00	16.57

	Angka kelahiran remaja umur 15-19 tahun (Age Specific Rate/ASFR 15-19)	43.00	17.50
2023	Angka kelahiran total (Total Fertility Rate/TFR) per WUS usia 15-19 tahun.	2.06	2.08
	Angka prevalensi kontrasepsi modern / moderen Contraceptiv prevelance Rate/mCPR	62.50	61.20
	Persentase kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi (unmet need)	16.50	11.50
	Angka kelahiran remaja umur 15-19 tahun (Age Specific Rate/ASFR 15-19)	20.00	7.80
2024	Angka kelahiran total (Total Fertility Rate/TFR) per WUS usia 15-19 tahun.	2.04	2.00
	Angka prevalensi kontrasepsi modern / moderen Contraceptiv prevelance Rate/mCPR	63.65	62.65
	Persentase kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi (unmet need)	7.40	6.09
	Angka kelahiran remaja umur 15-19 tahun (Age Specific Rate/ASFR 15-19)	18,00	17,25

Sumber : Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Jambi Tahun 2020-2024

Berdasarkan tabel 1.3 tersebut dijelaskan bahwa program kerja Dinas Pengendalian Pennduduk Dan Keluarga Brencana Kota Jambi belum tercapai kinerja sesuai target kinerja. Dalam perogram kerja Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Jambi semakin kecil capaian yang dicapai maka hasil dari program kerja tersebut bagus. Dalam lima tahun terakhir terdapat program kerja yang melebihi target yang telah di tentukan. Pada tahun 2020 banyak program kerja yang melebihi target yang ditentukan. Dan pada tahun

2023 terdapat satu perogram kerja yang melebihi target.

kerja Dinas Pengendalian Pennduduk Dan Keluarga Brencana Kota Jambi menyelenggarakan fungsi sebagai Perencanaan dan Pengembangan Kebijakan, Pengelolaan Data Penduduk, Pengembangan Program Keluarga Berencana (KB), Pelayanan Kesehatan Reproduksi, Pengembangan Kemitraan, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dinas Pengendalian Pennduduk Dan Keluarga Brencana Kota Jambi sebagai membantu memfasilitasi pelaksanaan program pengendalian penduduk dan keluarga berencana di daerah.

Kinerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan dalam suatu instansi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi, pegawai akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang harus dihadapi. Sebaiknya dengan tingkat kinerja yang rendah pegawai akan mudah menyerah terhadap kondisi dan keadaan pekerjaan. Rendahnya kinerja pegawai merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai didalam organisasi sehinga akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi di dalam perusahaan (Iskandar, 2010:77)

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Jambi yang dituangkan dalam sebuah tulisan dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencan”**.

1.2 Identifikasai masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai pada tahun 2023 mengalami penurunan dari tahun 2020-2022, namun hal tersebut mempengaruhi kinerja pada pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Jambi
2. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor dinas kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Jambi
3. Lingkungan kerja yang ada pada kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Jambi masih ada yang rusak.
4. Kinerja pegawai pada kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Jambi pada tahun 2020 dan 2023 melebihi target yang telah ditentukan.

9.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka rumusan rumus masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaiman gambaran gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara simultan pada kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Jambi?

3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara persial pad kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Jambi.

1.4. Tujuan Pnelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kinerja pada kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara simultan pada kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara persial pada kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis
 - a. Dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan pada pemimpin sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang.
 - b. Memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap kinerja pada suatu organisasi atau perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat mengetahui mengenai pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan yang dilaksanakan terhadap kinerja pegawai.
- b. Referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

