

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja sama secara terstruktur untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pemerintahan, organisasi tidak hanya berfungsi sebagai wadah pelaksanaan kegiatan administratif, tetapi juga sebagai instrumen untuk memberikan pelayanan publik yang efektif dan berkualitas. Untuk menjalankan fungsi tersebut, organisasi membutuhkan proses manajemen yang baik, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengendalian. Keberhasilan penerapan manajemen sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya, terutama sumber daya manusia, yang menjadi elemen paling krusial dalam pencapaian tujuan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat dipahami sebagai serangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, serta pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta kepuasan tenaga kerja sekaligus mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Bidang ini melibatkan berbagai aktivitas, termasuk rekrutmen, pelatihan, kompensasi, serta evaluasi kinerja. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam instansi pemerintah berperan penting dalam membentuk aparatur negara yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pelayanan publik. PNS sebagai unsur utama birokrasi dituntut untuk menunjukkan kinerja optimal guna mendukung kelancaran program pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan suatu organisasi publik.

Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi merupakan unit kerja yang memiliki tanggung jawab besar dalam mendukung pelaksanaan program-program pemerintah daerah yang berkaitan dengan kesejahteraan masyarakat. Dalam menjalankan tugas tersebut, peran Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat menentukan keberhasilan biro, sehingga kinerja pegawai menjadi aspek yang harus diperhatikan secara serius.

Berdasarkan survei awal yang penulis lakukan terhadap pelaksanaan tugas di Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi, masih dijumpai berbagai permasalahan yang menunjukkan bahwa kinerja PNS belum sepenuhnya optimal. Permasalahan tersebut antara lain terlihat dari adanya pekerjaan yang belum diselesaikan sesuai dengan target waktu, kurangnya ketepatan dan ketelitian dalam pelaksanaan tugas, serta masih rendahnya inisiatif sebagian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu arahan pimpinan. Kondisi ini berdampak pada kurang efektifnya pelaksanaan program kerja biro dan dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab kondisi tersebut adalah kepemimpinan. Dalam praktiknya, peran pimpinan belum sepenuhnya mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal. Masih ditemukan komunikasi yang belum berjalan secara efektif antara pimpinan dan pegawai, arahan kerja yang kurang jelas, serta pembinaan dan evaluasi kinerja yang belum dilakukan secara berkesinambungan. Akibatnya, pegawai kurang memahami prioritas pekerjaan dan standar kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja fisik juga menjadi permasalahan yang tidak dapat diabaikan. Kondisi lingkungan kerja fisik di Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan kelancaran kerja pegawai. Penataan ruang kerja yang kurang optimal, keterbatasan fasilitas dan peralatan kerja, serta kondisi ruangan yang kurang kondusif berpotensi mengganggu konsentrasi dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Permasalahan kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik tersebut saling berkaitan dan secara tidak langsung memengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi. Oleh karena itu, diperlukan suatu penelitian yang mengkaji secara mendalam pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja PNS. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang objektif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai serta menjadi bahan masukan bagi pimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja PNS di Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi.

Biro Kesejahteraan Rakyat (Kesra) pada Sekretariat Daerah Provinsi Jambi merupakan unsur pelaksana yang memiliki peran strategis dalam mendukung penyelenggaraan program pembangunan di bidang kesejahteraan masyarakat pada tingkat provinsi. Biro Kesra bertanggung jawab dalam penyusunan, koordinasi, fasilitasi, serta evaluasi kebijakan pemerintah daerah yang berkaitan dengan bidang keagamaan, kesehatan, pendidikan, sosial, dan pelayanan dasar masyarakat. Melalui struktur organisasi yang terdiri atas beberapa bagian dan subbagian, Biro instansi terkait maupun masyarakat dalam pelaksanaan program kesejahteraan. Dengan demikian, keberadaan Biro Kesra memiliki kontribusi signifikan dalam peningkatan kualitas hidup masyarakat dan pencapaian tujuan pembangunan daerah, khususnya di bidang kesejahteraan rakyat. Adapun perkembangan jumlah pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat (Kesra) pada Sekretariat Daerah Provinsi Jambi dari tahun 2021-2025 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Perkembangan Pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat
Provinsi Jambi Tahun 2021-2025

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2021	55	-
2022	51	(7,27)
2023	50	(1,96)
2024	45	(0,1)
2025	40	(11,11)

Sumber : Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi

Berdasarkan tabel diatas bahwa perkembangan pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi, terlihat bahwa jumlah pegawai di Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi pada tahun 2021 sebanyak 55 orang. Pada tahun 2022 terjadi penurunan menjadi 51 pegawai atau berkurang sekitar

7,27%. Penurunan jumlah pegawai kembali terjadi pada tahun 2023 sehingga total pegawai menjadi 50 orang, kemudian menurun lagi pada tahun 2024 menjadi 45 orang, dan pada tahun 2025 jumlah pegawai tercatat sebanyak 40 orang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai di Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi mengalami penurunan secara bertahap selama lima tahun terakhir.

Untuk mewujudkan kemampuan dalam memanfaatkan serta mengoptimalkan potensi dan kemajuan ilmu pengetahuan, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan inovatif. Sumber daya manusia tersebut harus terus dikembangkan dan diperbaiki agar dapat bersaing secara efektif seiring dengan perkembangan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia dituntut untuk menguasai kompetensi teknis maupun administratif dalam menjalankan tugas-tugasnya. Upaya ini dapat tercapai apabila mendapat dukungan dari seluruh pihak, khususnya para pemimpin dan pegawai di dalam instansi terkait. Keberhasilan suatu organisasi antara lain tidak terlepas dari faktor pendekatan, segi hubungan pendekatan yang dimaksud dalam hal ini adalah pendekatan kepemimpinan melalui keselarasan hubungan antara manusia dan antar bagian yang ada dalam suatu organisasi. Sistem hubungan yang tepat dan serasi akan mewujudkan suatu bentuk kerjasama yang baik dan harmonis sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi ketentuan dan standar.

Seorang pemimpin diharapkan mampu meningkatkan kinerja para pegawainya. Hal ini penting untuk mencapai tujuan organisasi, yang juga memerlukan dukungan dari pegawai melalui penunjukan kinerja yang optimal

dan loyalitas, khususnya bagi pegawai Negeri Sipil(PNS) di Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi. Pada dasarnya, tugas utama seorang pemimpin adalah mengelola sumber daya manusia guna merumuskan dan mengimplementasikan strategi organisasional. Setiap pemimpin harus memberikan arahan yang memadai untuk mengembangkan dan mengarahkan potensi pegawai secara maksimal terhadap lingkungan kerja, sehingga volume dan beban kerja dapat diwujudkan secara efektif. Selain itu, pemimpin perlu melakukan pembinaan yang menciptakan kepuasan intrinsik pada pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi dan kelangsungan pencapaian tujuan di Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi. Untuk menciptakan produktivitas pegawai, kepemimpinan mempunyai fungsi yang penting dalam melaksanakan manajerial organisasi diantaranya meliputi fungsi sebagai perencanaan, pengorganisasian, koordinasi dan kontrol dikarenakan kepemimpinan memengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar untuk mencapai tujuan perusahaan. Tidak terkecuali pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi.

Oleh karena, pemimpin memiliki tugas yang lebih berat dibanding pegawai yang akan dipimpinya. Pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan pegawai, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu membrikan visi dan misi jelas kemana tugas perusahaan. Karena pemimpin merupakan cerminan yang menentukan dinamika dari suatu perusahaan untuk mencapai tercapainya tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai, karena kepemimpinan yang baik dalam mengarahkan pegawai untuk melakukan tugasnya akan berdampak

pada hasil kerja suatu organisasi. Maka perusahaan perlu memilih orang yang akan dijadikan sebagai pemimpin perusahaan yang kompeten dan memiliki kemampuan memimpin yang baik, memiliki kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, komunikasi, mampu mengendalikan bawahan, bertanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional, untuk dapat mengarahkan karyawan sesuai dengan target dan visi misi perusahaan tersebut. Mahmud (2011:159) berpendapat bahwa ukuran minimum sampel yang dapat diterima berdasarkan metode penelitian deskriptif minimal 10% untuk ukuran sampel besar dan 20% apabila ukuran sampel kecil. Adapun Penentuan jumlah sampel uji coba sebesar 20% (8 orang) dianggap sudah representatif untuk tahap survei awal untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin di Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi melalui penyebaran angket dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.2

Hasil Survey Awal Penelitian Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1.	Pemimpin mampu meningkatkan kinerja instansi	5	3	8
2.	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik dengan pegawai	3	5	8
3.	Pemimpin memiliki kemampuan dalam memahami intisari pembicara	2	6	8
4.	Pemimpin mampu mendorong pegawai untuk bekerja sesuai tanggung jawabnya	1	7	8
5.	Pemimpin melakukan pengawasan dengan baik	3	5	8

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Survey awal yang dilakukan sebagai awal pengamatan tentang kepemimpinan yang terjadi dalam 5 tahun terakhir pada Biro Kesejahteraan Rakyat dengan 8 responden, dari 5 butir pernyataan diatas yang menjawab “Ya” tentang kepemimpinan ada 13 dan sisanya sebesar 27 menjawab “Tidak”. Mayoritas pegawai menilai bahwa pimpinan belum berhasil memberikan motivasi kerja yang efektif. Hal ini tercermin dari hasil survei pada indikator kemampuan pimpinan dalam mendorong pegawai bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya, di mana sebagian besar responden menyatakan ketidaksetujuannya. Temuan ini menunjukkan bahwa fungsi pimpinan sebagai pemberi motivasi masih belum terlaksana secara optimal.

Rendahnya motivasi kerja yang dirasakan pegawai kemungkinan dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti kurangnya penghargaan terhadap pencapaian kerja, minimnya kepedulian pimpinan terhadap kebutuhan serta kendala yang dihadapi pegawai, dan terbatasnya arahan maupun umpan balik yang diberikan. Ketika pimpinan jarang memberikan pengakuan atas hasil kerja, pegawai cenderung merasa tidak diapresiasi, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya semangat kerja.

Akibat dari kondisi tersebut, pegawai cenderung menjalankan pekerjaan sebatas memenuhi kewajiban rutin tanpa adanya dorongan untuk meningkatkan mutu maupun produktivitas kerja. Selain itu, inisiatif, kreativitas, dan rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas juga menjadi rendah. Dampaknya, hasil kerja yang dicapai belum maksimal, sasaran kerja sulit tercapai secara optimal, serta tingkat efektivitas dan efisiensi kerja menurun.

Oleh sebab itu, pimpinan perlu meningkatkan perannya sebagai agen motivasi dengan memberikan dukungan moral, menciptakan suasana kerja yang mendukung, memberikan penghargaan atas prestasi, serta melakukan pembinaan dan komunikasi secara berkelanjutan. Dengan motivasi yang diberikan secara tepat, pegawai diharapkan mampu bekerja lebih optimal, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawai, peran kepemimpinan menjadi elemen krusial dalam penerapan fungsi-fungsi manajerial organisasi. Kepemimpinan berfungsi menjalankan aktivitas manajemen seperti proses perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, serta pengendalian. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan berperan dalam memberikan arahan dan motivasi kepada pegawai sehingga mereka dapat bekerja secara sadar untuk mencapai sasaran organisasi. Kondisi ini juga terlihat pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi.

Pada lingkungan organisasi, seorang pemimpin atau manajer dituntut untuk memiliki kemampuan manajerial yang memadai agar mampu menangani setiap permasalahan secara tepat dan efisien. Beban tanggung jawab pemimpin lebih besar dibandingkan dengan pegawai yang dipimpinnya. Pemimpin tidak hanya bertugas membimbing dan mengarahkan pegawai, tetapi juga berkewajiban menetapkan visi dan misi yang jelas sebagai pedoman dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pemimpin juga berperan sebagai representasi(gambaran) organisasi dalam menentukan arah dan dinamika kerja untuk mencapai target

yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, karena pemimpin yang kompeten mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung, memotivasi pegawai, serta memaksimalkan potensi sumber daya manusia dalam organisasi.

Setiap pegawai membutuhkan ruang untuk melaksanakan pekerjaannya. Faktor penting yang turut menentukan kelancaran pekerjaan adalah lingkungan kerja yang memadai yaitu lingkungan fisik berupa tata ruang kantor yang nyaman, penerangan cahaya yang cukup, warna, pertukaran udara yang baik, lingkungan yang tenang tidak ada kebisingan, lingkungan yang bersih. Pada umumnya lingkungan kerja yang nyaman dan baik merupakan hal yang sangat disenangi oleh pegawai, karena ini akan mempengaruhi produktivitas pegawai yang diharapkan setiap organisasi, tujuannya ialah meningkatkan suatu kinerja yang positif terhadap organisasi dimana pegawai bekerja.

Dengan demikian, untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan proses yang tepat dalam pemenuhan kebutuhan pegawai yang dilakukan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan agar etos kerja dapat meningkat dan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, baik secara material maupun nonmaterial. Pemenuhan kebutuhan material bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan peningkatan kinerja pegawai. Kebutuhan nonmaterial, seperti kenyamanan lingkungan kerja, juga merupakan aspek penting yang harus diperhatikan guna mendukung produktivitas dan optimalisasi kinerja pegawai.

Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik diharapkan membawa perubahan baik dalam produktivitas dan kinerja pegawai hal tersebut didukung dan diperkuat dengan teori menurut Menurut Siagian (2014:56), lingkungan kerja fisik yang baik adalah lingkungan yang mampu memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai sehingga memungkinkan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mengakibatkan kelelahan fisik, stres, serta penurunan hasil pekerjaan.

Untuk mendukung lingkungan kerja yang kondusif maka dibutuhkan lingkungan kerja yang nyaman. Sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Adapun kondisi lingkungan kerja fisik di Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Lingkungan Kerja Fisik Pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi Tahun 2021-2025

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Tahun																			
		2021				2022				2023				2024				2025			
		K/ unit	T/ unit	B/ unit	R/ unit	K/ unit	T/ unit	B/ unit	R/ unit	K/ unit	T/ unit	B/ unit	R/ unit	K/ unit	T/ unit	B/ unit	R/ unit	K/ unit	T/ unit	B/ unit	R/ unit
1	Meja	97	90	76	14	100	97	94	3	108	100	95	5	100	95	90	5	100	90	81	9
2	Kursi	110	100	93	7	110	100	97	3	110	95	92	3	100	95	92	3	100	96	90	6
3	AC	35	32	28	4	40	36	36	0	38	36	36	0	37	35	32	3	40	36	35	1
4	Kipas Angin	10	8	4	4	12	9	8	1	12	10	8	2	12	9	7	2	10	8	5	3
5	Laptop	22	19	16	3	22	18	16	2	23	18	16	2	24	22	18	4	30	24	23	1
6	Komputer	32	28	23	5	35	30	28	2	34	30	27	3	38	35	31	4	50	40	37	3
7	Printer	36	34	28	6	37	34	28	6	45	40	36	4	45	40	38	2	45	36	33	3
8	Lemari Kaca	8	6	4	2	8	6	4	2	7	5	4	1	10	8	7	1	8	7	5	2
9	Lemari Arsip	15	12	9	3	16	12	9	3	15	10	9	1	20	17	16	1	18	16	14	2
10	Meja Rapat	17	15	12	3	22	17	17	0	21	15	13	2	17	15	12	3	22	20	18	2
11	TV	6	4	3	1	6	4	3	1	8	6	5	1	8	6	4	2	7	5	2	3
12	Kursi Tunggu	5	4	0	0	5	4	4	0	5	4	4	0	5	4	4	0	5	4	0	0

Sumber : Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi

Keterangan:

K = Kebutuhan

T = Tersedia

B = Bagus

R = Rusak

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa unit yang termasuk dalam kategori lingkungan kerja fisik pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi. Setiap tahunnya, jumlah unit tersebut mengalami variasi, baik berupa peningkatan, penurunan, maupun kondisi yang tetap. Perubahan jumlah tersebut menunjukkan bahwa kondisi sarana dan prasarana yang tersedia memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi. Selain itu, terlihat pula bahwa beberapa fasilitas penunjang kinerja pegawai berada dalam kondisi rusak atau tidak optimal.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang tercapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu Hasibuan (2010:94). Jika produktivitas kerja pegawai kurang baik maka dampaknya terhadap pencapaian target dan realisasi pelayanan publik yang telah ditetapkan sulit untuk dicapai oleh pegawai biro kesejahteraan rakyat provinsi Jambi.

Tabel 1.4
Pencapaian Program Kerja Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi
Tahun 2021-2025

No	Bidang	2021			2022			2023			2024			2025		
		T/ program	R/ program	% C	T/ program	R/ program	% C	T/ program	R/ program	% C	T/ Program	R/ program	% C	T/ program	R/ program	% C
1	Keagamaan / sosial	70	63	90	72	66	92	78	73	94	82	76	93	84	79	94
2	Kesehatan	230	205	89	240	218	91	255	237	93	264	246	93	270	255	94
3	Pendidikan	300	270	90	310	286	92	330	308	93	342	318	93	350	330	94
4	Non pelayanan dasar I	440	400	91	455	415	91	470	432	92	492	458	93	510	480	94
5	Non pelayanan dasar II	12	12	100	13	12	92	14	14	100	14	14	100	15	15	100
6	Non pelayanan dasar III	1.430	1.380	96	1.480	1420	96	1.540	1.500	97	1.594	1.564	98	1.620	1.595	98

Sumber : Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi

Keterangan:

T = Target

R = Realisasi

%C= Persentase Capaian

Berdasarkan hasil analisis terhadap data capaian program pada berbagai bidang selama periode 2021–2025 menunjukkan bahwa kinerja organisasi mengalami perkembangan yang positif dan stabil. Hampir seluruh bidang memperlihatkan peningkatan pada target, realisasi, serta persentase capaian setiap tahun. Konsistensi capaian pada rentang 90–98 persen menunjukkan bahwa pelaksanaan program telah sesuai dengan rencana dan berjalan secara efektif.

Bidang Mental Spiritual, Kesehatan, Pendidikan, dan Non pelayanan dasar I menunjukkan tren kenaikan yang mencerminkan efektivitas implementasi program. Selain itu, Non pelayanan dasar II mampu mencapai capaian 100 persen pada sebagian besar tahun, yang menandakan keberhasilan

penuh dalam pemenuhan target. Non pelayanan dasar III perhubungan juga menunjukkan kinerja yang semakin optimal melalui peningkatan target dan realisasi yang signifikan.

Secara keseluruhan, data tersebut menggambarkan bahwa proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengelolaan program dalam organisasi semakin efektif dan efisien dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan kualitas kinerja organisasi yang didukung oleh manajemen program yang lebih terarah dan konsisten.

Berdasarkan keterangan tersebut, maka penulis tertarik meneliti lebih jauh tentang kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi. Hasil penelitian ini dituangkan dalam proposal yang berjudul : **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat diperoleh identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai cenderung menurun pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi di lima tahun terakhir.
2. Berdasarkan hasil dari survei awal penulis menemukan bahwa pemimpin tidak mampu mendorong pegawai untuk bekerja sesuai tanggung jawabnya pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi.
3. Lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung terlihat pada beberapa fasilitas kerja yang rusak.

4. Kinerja pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir belum memenuhi target.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai negeri sipil pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai negeri sipil secara simultan pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai negeri sipil secara parsial pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai negeri sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap performa pegawai negeri sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi.

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengkaji topik serupa di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jambi dalam upaya meningkatkan kualitas kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Bagi para pegawai, penelitian ini dapat menambah pemahaman tentang pentingnya peran kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Sementara itu, bagi peneliti, penelitian ini menjadi pengalaman berharga dalam mengaplikasikan teori manajemen serta mengembangkan kemampuan dalam melakukan penelitian.