

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi ialah aset paling berharga serta motor penggerak di balik semua operasinya. Karena kemampuan mereka dalam merencanakan strategi, melaksanakan, serta mengawasi, mereka memainkan peran krusial dalam kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Guna mengelola pemerintahan daerah secara efisien, SDM merupakan aset krusial. Dalam hal pelatihan, pengembangan kapasitas, dan peningkatan Korapetensi pojawa negeri sipil di Provinsi Jambi. Badan Pengembauren Sumber Daya Manusia (BPSDM) siap membantu, sehingga efektivitas tugas BPSDM sangat bergantung pada kualitas dan kondisi kerja pegawainya. Kondisi organisos, dan fasilitas yang mendukung pelaksanaan tugas menjadi faktor penentu dalam mencapai kinerja yang optimal di lingkungan Badan pengembanuan Sumber Daya Manusin (BPSDM)

Menurut Afandi (2018:75) ketika para pekerja merasa nyaman dengan diri mereka sendiri dan pekerjaan mereka hal ini akan terlihat dan tindakan dan sikap mereka yang dikenal sebagai kepuasan kerja. Individu mengembangkan pola pikiran ketika mereka merenungkan serta menghargai pekerjaan mereka, yang memotivasi mereka untuk berjuang mencapai tujuan-tujuan mulia yang diwakil oleh pekerjaan mereka.

Ada dua komponen utama yang membentuk lingkungan kerja organisasi: fisik serta non-fisik. Penataan ruangan, pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, desain, serta kenyamanan peralatan kerja, serta ketersediaan fasilitas untuk mendukung tugas-tugas kantor merupakan aspek-aspek nyata dari lingkungan kerja fisik. Kenyamanan karyawan, berkurangnya rasa lelah, serta terhindarnya masalah kesehatan yang bisa mengganggu kinerja ialah manfaat dari kondisi fisik yang memadai dan terawat dengan baik. Karyawan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika lingkungan kerja fisik mereka berkualitas tinggi, mengacu sejumlah riset empiris yang dilakukan di sektor publik serta bisnis lainnya.

Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik meliputi seperti budaya organisasi, hubungan antarpegawai, kepemimpinan, jumlah gaji, sistem penghargaan, komunikasi internal, dan kesempatan pengembangan karier. Faktor-faktor non-fisik ini berperan kuat dalam membentuk motivasi, komitmen, dan persepsi pegawai terhadap pekerjaan mereka.

Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi, kinerja karyawan ialah faktor kunci dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Beberapa aspek di dalam organisasi, termasuk sifat-sifat pribadi serta lingkungan kerja secara umum, memengaruhi tingkat kinerja. Dalam pemerintahan kontemporer yang sangat kompetitif saat ini, profesionalisme aparatur yang didukung oleh lingkungan kerja yang mendukung serta kepuasan kerja yang optimal merupakan faktor utama yang menentukan kualitas pelayanan publik. Menurut Mangkunegara (2017:9) Kinerja atau prestasi kerja

dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, yang dinilai berdasarkan tingkat tanggung jawab, kualitas, serta kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

Sebagai kesimpulan, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi bisa mengambil manfaat dari analisis hubungan antara kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik dan non-fisik, serta kinerja pegawai. Analisa ini akan mengungkapkan area-area yang membutuhkan perbaikan segera, seperti tata ruang, pemeliharaan fasilitas, pola komunikasi internal, serta kebijakan pemberian penghargaan. Rekomendasi kebijakan yang diperoleh dari analisa ini akan terukur serta sesuai dengan sasaran guna meningkatkan kualitas pelayanan serta pengembangan sumber daya manusia di provinsi ini. Studi ini juga akan memberi masukan praktis bagi pimpinan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk merancang program peningkatan kondisi kerja yang komprehensif bukan sekadar perbaikan fisik tanpa membenahi aspek budaya dan manajerial organisasi. Adapun jumlah pegawai pada BPSDM Provinsi Jambi dalam kurun waktu lima tahun terakhirnya, bisa digambarkan sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2020 – 2024**

| Tahun | Jumlah Pegawai (Orang) | Perkembangan (%) |
|-------|------------------------|------------------|
| 2020  | 98                     | -                |
| 2021  | 97                     | (1,20)           |
| 2022  | 92                     | (5,15)           |
| 2023  | 79                     | (14,13)          |
| 2024  | 82                     | 3,79             |

*Sumber Data: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi 2025*

Jumlah pegawai negeri sipil (PNS) yang dipekerjakan oleh BPSDM Provinsi Jambi mengalami peningkatan dari tahun 2020 hingga 2024, seperti yang diperlihatkan pada Tabel 1.1 di atas. Hal tersebut terlihat dari data pada tabel yang menunjukkan bahwa, pada tahun 2020 sebanyak 98 pegawai, pada tahun 2021 jumlah pegawai berjumlah 97 pegawai dengan persentase perkembangan 1,20%, kemudian tahun 2022 penurunan mencapai 92 pegawai dengan persentase perkembangan 5,15%, kemudian 2023 penurunan menjadi 79 pegawai dengan tingkat pertumbuhan sebesar 14,13%, selanjutnya pada tahun 2024 jumlahnya bertambah menjadi 82 karyawan dengan persentase peningkatan sebesar 3,79%.

Merujuk Afandi (2018:73) merupakan harapan setiap pekerja bahwasanya mereka akan menemukan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Setiap orang mempunyai nilai yang berbeda, oleh karena itu sulit dalam menyamaratakan seberapa puas orang dengan pekerjaan mereka. Karyawan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika harapan mereka serta kualitas pekerjaannya yang sebenarnya lebih selaras. Berikut ini ialah rincian kepuasan pegawai mengacu BPSDM Provinsi Jambi:

**Tabel 1. 2**  
**Data Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi 2024**

| <b>Tahun</b> | <b>Faktor-Faktor Kepuasan Kerja</b>  |
|--------------|--|
| 2020         | Bentuk reward terhadap prestasi kerja ASN adalah dalam bentuk pemberian penghargaan ASN teladan Se-Provinsi Jambi. |
| 2021         | Tidak ada karena adanya Covid-19.  |
| 2022         | Bentuk reward terhadap prestasi kerja ASN adalah dalam bentuk pemberian penghargaan ASN teladan Se-Provinsi Jambi. |
| 2023         | Bentuk reward terhadap prestasi kerja ASN adalah dalam bentuk pemberian penghargaan ASN teladan Se-Provinsi Jambi. |

|      |  |
|------|--|
| 2024 | Bentuk reward terhadap prestasi kerja ASN adalah dalam bentuk pemberian penghargaan ASN teladan Se-Provinsi Jambi. |
|------|--|

*Sumber data : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi*

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut bahwasanya dapat diketahui adanya faktor-faktor kepuasan kerja pada BPSDM Provinsi Jambi selama periode 2020–2024, dapat diketahui bahwa pemberian reward atas prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) ialah salah satu faktor krusial yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pada tahun 2020, 2022, 2023, dan 2024, reward yang diberikan berupa penghargaan ASN teladan tingkat Provinsi Jambi. Penghargaan tersebut diberikan sebagai bentuk pengakuan terhadap kinerja pegawai dan diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja serta menumbuhkan rasa bangga atas hasil kerja yang telah dicapai.

Sementara itu, pada tahun 2021 tidak dilaksanakan pemberian reward terhadap prestasi kerja ASN. Hal tersebut dikarenakan oleh situasi pandemi Covid-19 yang memengaruhi berbagai aktivitas pemerintahan, termasuk kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Keadaan tersebut diduga dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja pegawai karena terbatasnya bentuk penghargaan dan apresiasi yang diterima pada periode tersebut.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman serta memenuhi kebutuhan pegawai dapat mendorong peningkatan kinerja serta kepuasan kerja mereka. Namun, berdasarkan hasil survei pendahuluan pada BPSDM Provinsi Jambi, penelitian ini memfokuskan pada aspek lingkungan kerja fisik dan menemukan bahwa kondisinya masih belum optimal. Secara keseluruhan, hal tersebut dipengaruhi oleh fasilitas fisik di area kerja yang dinilai belum memadai untuk mendukung aktivitas

pegawai. Berikut disajikan tabel data sarana yang diperoleh pada BPSDM Provinsi Jambi periode 2020–2024 sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Sarana Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2020-2024**

| No | Jenis Sarana               | Tahun |     |      |     |      |     |      |     |      |     | Kondisi Sarana Tahun |    | Kebutuhan |
|----|----------------------------|-------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|----------------------|----|-----------|
|    |                            | 2020  |     | 2021 |     | 2022 |     | 2023 |     | 2024 |     | 2024                 |    | 2024      |
|    |                            | B     | T   | B    | T   | B    | T   | B    | T   | B    | T   | B                    | T  |           |
| 1  | Kendaraan Roda 2           | 22    | 20  | 22   | 20  | 22   | 20  | 21   | 19  | 20   | 18  | 18                   | 0  | 0         |
| 2  | Kendaraan Roda 4           | 12    | 10  | 12   | 10  | 12   | 10  | 13   | 9   | 13   | 9   | 9                    | 0  | 0         |
| 3  | Filling Cabinet            | 30    | 25  | 25   | 20  | 23   | 18  | 22   | 17  | 22   | 17  | 15                   | 2  | 13        |
| 4  | LCD Projector              | 35    | 29  | 33   | 27  | 29   | 23  | 29   | 23  | 28   | 22  | 20                   | 2  | 18        |
| 5  | Lemari File Tingkat 4 Laci | 20    | 16  | 20   | 16  | 20   | 15  | 19   | 15  | 19   | 15  | 13                   | 2  | 12        |
| 6  | Lemari Arsip               | 20    | 17  | 20   | 17  | 20   | 16  | 20   | 16  | 20   | 16  | 15                   | 1  | 14        |
| 7  | Meja Belajar               | 300   | 260 | 292  | 252 | 250  | 236 | 250  | 235 | 250  | 229 | 216                  | 13 | 205       |
| 8  | Printer                    | 65    | 60  | 47   | 42  | 60   | 41  | 60   | 37  | 60   | 35  | 27                   | 8  | 19        |
| 9  | AC Split                   | 250   | 208 | 215  | 173 | 200  | 173 | 200  | 165 | 200  | 162 | 132                  | 30 | 102       |
| 10 | Kursi Belajar              | 300   | 282 | 220  | 200 | 220  | 200 | 220  | 198 | 220  | 194 | 145                  | 49 | 97        |
| 11 | Televisi                   | 100   | 79  | 100  | 84  | 100  | 84  | 100  | 82  | 100  | 82  | 45                   | 37 | 8         |
| 12 | Meja Kerja 1 Biro          | 100   | 81  | 100  | 80  | 100  | 80  | 100  | 80  | 90   | 79  | 65                   | 14 | 51        |
| 13 | Laptop                     | 50    | 39  | 50   | 35  | 50   | 32  | 50   | 32  | 40   | 29  | 21                   | 8  | 13        |
| 14 | P.C Unit                   | 80    | 55  | 80   | 51  | 80   | 51  | 80   | 50  | 75   | 50  | 39                   | 11 | 10        |

Sumber data : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi 2025

Keterangan :

B : Butuh

T : Tersedia

Berlandaskan Tabel 1.3, BPSDM Provinsi Jambi secara konsisten berusaha guna menyediakan tempat kerja yang menyenangkan bagi para pegawainya. Namun, masih terdapat sejumlah fasilitas yang dianggap belum memadai untuk mendukung aktivitas kerja pegawai, seperti printer. Hasil pendataan juga menunjukkan bahwa tidak semua peralatan tersebut berada dalam kondisi baik. Beberapa perangkat seperti printer, kursi, AC, meja, dan lainnya diketahui telah mengalami kerusakan pada tahun 2024 di BPSDM Provinsi Jambi. Istilah “rusak” di sini tidak selalu artinya bukan tidak dapat digunakan, melainkan mencakup

barang yang mengalami kerusakan berat atau cacat ringan namun masih dapat dimanfaatkan. Namun, untuk fasilitas yang tidak dapat berfungsi sama sekali misalnya kursi atau meja patah, printer yang tidak bisa mencetak, atau AC yang sudah tidak dingin tersebut tidak lagi digunakan. Adapun data lingkungan kerja non fisik pada BPSDM Provinsi Jambi sebagai berikut :

**Tabel 1. 4**  
**Lingkungan kerja non fisik pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi**

| No | Lingkungan Non Fisik   | Iya | Tidak |
|----|--|-----|-------|
| 1. | Memiliki budaya organisasi yang baik   | √   |       |
| 2. | Adanya hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan dan atasan   | √   |       |
| 3. | Memberikan jumlah gaji sesuai dengan Peraturan Pemerintah/aturan nasional berdasarkan golongan, masa kerja, dan tunjangan. | √   |       |
| 4. | Terdapat kebebasan beribadah   | √   |       |
| 5. | Terdapat training (pelatihan)  | √   |       |
| 6. | Terdapat sertifikat  | √   |       |

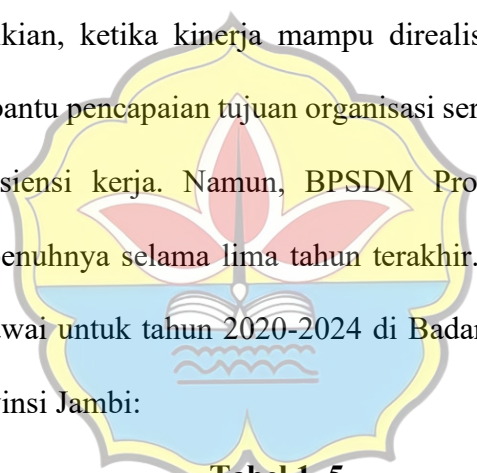
*Sumber data : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi (Data diolah)*

Berlandaskan statistik pada Tabel 1.4, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi mempunyai lingkungan non-fisik yang mendukung, terlihat dari budaya organisasi yang positif serta relasi kerja yang selaras antara karyawan dengan atasan. Kondisi tersebut mencerminkan adanya komunikasi serta kerja sama yang berjalan dengan baik sehingga bisa meningkatkan kenyamanan serta motivasi kerja pegawai. Selain itu, instansi telah memberikan gaji sesuai dengan ketentuan pemerintah, disertai kebebasan beribadah serta dukungan pengembangan pegawai melalui pelatihan dan sertifikasi. Secara umum, lingkungan kerja non fisik di instansi tersebut cukup kondusif, namun tetap perlu

diteliti lebih lanjut untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kepuasan dan kinerja pegawai.

Di BPSDM Provinsi Jambi, baik aspek fisik maupun non-fisik di tempat kerja bisa membawa dampak pada kepuasan kerja. Namun, tidak ada salahnya agar mencoba meningkatkan kinerja perusahaan, hal ini akan membantu semua orang yang terlibat menjadi lebih efektif serta pada akhirnya akan memajukan perusahaan. Kinerja yang terus membaik juga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, sehingga muncul persaingan yang sehat antarpegawai, yang terlihat melalui usaha mereka dalam mengembangkan kemampuan diri masing-masing.

Dengan demikian, ketika kinerja mampu direalisasikan dengan baik, hal tersebut akan membantu pencapaian tujuan organisasi serta mendorong terciptanya efektivitas dan efisiensi kerja. Namun, BPSDM Provinsi Jambi telah gagal mencapai potensi penuhnya selama lima tahun terakhir. Berikut ini ialah rincian metrik kinerja pegawai untuk tahun 2020-2024 di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi:



**Tabel 1. 5**  
**Data Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Provinsi Jambi Tahun 2020-2024**

| No | Uraian  | Target |      |      |      |      | Realisasi |       |      |      |      |
|----|---|--------|------|------|------|------|-----------|-------|------|------|------|
|    |   | 2020   | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2020      | 2021  | 2022 | 2023 | 2024 |
| I  | Persentase kelulusan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi dan peserta pengembangan kompetensi | 75     | 75   | 72   | 75   | 78   | 81,63     | 81,63 | 85,2 | 84,4 | 97,1 |
| II | Persentase penyelenggaraan  | 93     | 93   | 95   | 97   | 97   | 100       | 100   | 100  | 100  | 100  |

|     |   |    |    |    |    |    |    |       |    |      |      |
|-----|---|----|----|----|----|----|----|-------|----|------|------|
|     | pengembangan SDM Aparatur                         |    |    |    |    |    |    |       |    |      |      |
| III | Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 91 | 90,86 | 81 | 80,6 | 84,1 |

*Sumber data : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi*

Data pencapaian program kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi belum mencapai target yang sudah ditentukan, seperti yang ditampilkan pada Tabel 1.5. Pegawai di BPSDM Provinsi Jambi belum bekerja secara maksimal.

Berlandaskan uraian tersebut, penulis merasa terdorong agar melaksanakan riset mengenai pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik serta non-fisik terhadap kinerja pegawai BPSDM Provinsi Jambi, yang kemudian disajikan dalam bentuk tulisan berjudul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

1. Peningkatan sejumlah pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi dalam kurun waktu 5 tahun terakhir mengalami peningkatan selama periode 2020-2024.
2. Berdasarkan data kepuasan kerja terdapat target kompetensi yang ditetapkan cukup tinggi, namun realisasinya tidak selalu konsisten. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai kemungkinan belum memperoleh pelatihan yang cukup atau belum maksimal dalam mengembangkan kemampuan dirinya.

3. Berdasarkan data sarana pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi terdapat jumlah serta kondisi sarana seperti kendaraan, peralatan kantor, media pembelajaran, dan fasilitas pendukung lainnya mengalami fluktuasi.
4. Berdasarkan data lingkungan non fisik terdapat elemen positif seperti budaya organisasi yang memberikan dukungan serta hubungan antarpegawai yang harmonis, masih ditemukan beberapa aspek non-fisik seperti kesempatan mengikuti pelatihan, pemberian penghargaan, serta dukungan pengembangan kompetensi yang belum dirasakan secara merata oleh seluruh pegawai.
5. Berdasarkan data kinerja pada BPSDM Provinsi Jambi adanya ketidakseimbangan antara target dan realisasi kinerja, sehingga kinerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi belum sepenuhnya optimal.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berlandaskan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, studi ini akan memusatkan perhatian pada beberapa permasalahan utama yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) provinsi jambi.
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai pada badan pengembangan

sumber daya manusia (BPSDM) provinsi jambi.

3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik secara parsial terhadap kinerja pegawai pada badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) provinsi jambi”.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berlandaskan rumusan masalah diatas maka adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) provinsi jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai pada badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) provinsi jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik secara parsial terhadap kinerja pegawai pada badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) provinsi jambi.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari studi ini ialah sebagai berikut:

1. Secara akademis, studi ini bisa membantu memajukan bidang manajemen sumber daya manusia dengan menyoroti hubungan antara aspek fisik serta non-fisik di tempat kerja dengan kepuasan kerja para pegawainya. Temuan studi ini juga bisa dijadikan rujukan bagi studi selanjutnya yang mengkaji

berbagai faktor yang memengaruhi peningkatan kepuasan maupun kinerja pegawai pada lembaga pemerintahan.

2. Secara praktis, manajemen bisa mempertimbangkan temuan-temuan studi ini ketika mereka mengembangkan strategi guna meningkatkan komponen fisik serta non-fisik di tempat kerja, yang mengarah pada kondisi kerja yang lebih menyenangkan serta tingkat kepuasan pegawai yang lebih tinggi.
3. Penelitian ini dapat dijadikan rujukan atau titik pembanding bagi studi-studi berikutnya yang membahas topik sejenis, khususnya yang menelaah dampak lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan maupun kinerja pegawai di instansi pemerintah.

