BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pemanfatan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan dan pengedilan semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan pesikis yang dimiliki befungsi maksimal untuk mencapai tujuan.Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan pemanfaatan individu-individu.MSDM sebagai rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan organisasi/perusahaan, dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi, perusahaan dan individu

Sedarmayanti (2019:11)

Suatu perusahaan tidak bisa berjalan jika tidak ada sumber daya manusia atau pegawai didalamnya.Kinerja sumber daya manusia atau kinerja pegawai berhubungan sangat erat dengan tercapainya tujuan perusahaan.Kinerja setiap pegawai pada suatu perusahaan akan menentukan apakah perusahan tersebut akan berkembang atau tidak.Kinerja pegawai pada perusahaan bisnis dituntut efektif serta efesien agar perusahan tersebut dapat berkembang.Tuntutan tersebut haruslah didukung dengan manajemen yang dapat mendorong kinerja karyawan agar semakin baik.Dorongan-dorongan yang dilakukan oleh pemimpin bisa dilakukan dengan banyak cara dengan

mengetahui faktor apa saja yang dapat membuat kinerja pegawai meningkat.Kepemimpinan termasuk dalam variabel organisasi yang dimana telah dikatakan diatas bahwa dapat mempengaruhi kinerja karyawan.Jika membahas tentang kepemimpinan maka akan dibahas didalamnya adalah seorang pemimpin.Kepemimpinan adalah bagian penting manajemen,tetapi tidak sama dengan manajemen.Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran Handoko (2019:294)

Seorang pemimpin harus bisa meningkatkan kinerja para pegawainya.Hal ini dikarenakan supaya dapat mencapai tujuan dari perusahaan yang harus didukung juga oleh para pegawainya dengan menujukan kinerja yang baik dan loyalitas pada devisi bisnis pada Kantor PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi.Berdasarkan survei awal yang penulis lakukan terhadap penilaian kepemimpinan dari pegawai pada devisi bisnis Kantor PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi hal ini dibuktikan dengan pegawai yang mengisi kuesioner yang berisi tentang bagaimana cara kepemimpinan yang dilakukan di devisi bisnis PERUMDA Tirta Mayang.Pada dasarnya tugas dari seorang pemimpin adalah mengelola sumber daya manusia untuk merumuskan dan menerapkan strategi dalam organisasi, setiap pemimpin harus memberikan motivasi yang cukup untuk benar-benar mengembangkan, mengarahkan seluruh potensi pegawai terhadap lingkungannya sehingga volume dan beban kerja dapat terwujud.Pemimpin perlu melakukan pembinan menciptakan rasa kepuasan yang nyata pada diri pegawai pada akhirnya mengarah pada kinerja

yang tinggi.Peningktan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat terus melangsungkan tujuan yang akan dicapai di devisi pengolaan pelnggan pada Kantor PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi.Adapun hasil survey awal untuk mengetahuo bagaimana kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin di devisi bisnis Kantor PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi melalui penyebaran angket dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Survey Awal Penelitian Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Devisi Bisnis Pada Kantor PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				Jmlh
		Ya	%	Tidak	%	
1	Pemimpin mampu mengambil keputusan dengan tepat	30	90,90	3	9,1	33
2	Pemimpin mampu memotivasi pegawai untuk menyelesaikan tugas yang telah ditetntukan perusahaan	32	96,96	1	3,04	33
3	Komunikasi pemimpin dengan pegawai terjalin dengan baik	29	87,87	4	12,13	33
4	Adanya tekanan dari pemimpin saat menjalankan pekerjaan	19	57,57	14	42,43	33
5	Pemimpin bertanggung jawab terhadap tugasnya sebagai pemimpin?	27	81,81	6	18,19	33
Rata-rata		27,4	83,02	5,6	16,98	33

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Survey awal yang dilakukan sebagai awal pengamatan tentang kepemimpinan yang terjadi dalam lima tahun terakhir pada devisi bisnis Kantor PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi dengan 33 responden yang menjawab ya tentang kepemimpinan sebesar 83,02% dan sisanya sebesar 16,98% responden menjawab tidak.Berdasarkan tabel di atas terdapat pernyataan mengenai adanya tekanan dari pemimpin saat menjalankan tugas hal ini mendapat responden tinggi yaitu 81,81% hal ini merupakan fenomena yang

harus di angkat karena masalah tekanan adalah masalah yang posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan kinerja pegawai.Keadaan ini tentu saja menuntut energi pegawai yang lebih besar.Tekanan yang berlebihan akan menyebabkan karyawan tersebut frustasi dan dapat menurunkan kinerjanya,sebaliknya tekanan yang terlalu rendah menyebabkan karyawan tersebut tidak terkinerja untuk berprestasi.Selain menurunkan kinerja tekanan juga dapat menurunkan jumlah pegawai yang bekerja karena pegawai merasa tidak betah untuk menjalankan kinerjanya karena merasa adanya tekanan yang berlebihan yang dapat mengakibatkan pegawai malas untuk bekerja.

Devisi Bisnis Pada Kantor PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi adalah unit pelaksana yang bergerak pada pelayanan jasa publik yang melayani keluhan masyarakat dan kepentingan masyarakat yang berkaitan dengan permasalahan-permasalahan terhadap pengelolaan Perusahan Umum Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi,maka produktivitas pegawai sangat menentukan pelayanan kepada pelanggan.Adapun pekembangan jumlah pegawai devisi bisnis Pada Kantor PRUMDA Tirta Mayang dari tahun 2018-2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Perkembangan Pegawai Devisi BisnisKantor PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2018	50	-
2019	40	(20)
2020	35	(12,5)
2021	35	0
2022	33	(2,8)

Sumber : Kantor PRUMDA Tirta Mayang Kota Jambi 2023

Berdasarkan tabel diatas bahwa perkembangan pegawai devisi bisnis pada PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi tahun 2018 yaitu berjumlah 50 orang pegawai,pada tahun 2019 terjadi peurunan pegawai yaitu berjumlah 40 orang pegawai turun sekitar 20%,pada tahun 2020-2021 jumlah pegawai menurun menjadi 35 orang pegawai, dan pada tahun 2022 jumlah pegawai menurun menjadi 33 orang pegawai.Dari tabel di atas dapat diketahui jumlah pegawai devisi bisnis PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi dimana dalam lima tahun terakhir jumlah pegawai fultuatif.

Untuk menciptakan produktivitas pegawai kepemimpinan mempunyai fungsi yang penting dalam melaksanakan manajerial organisasi diantaranya meliputi fungsi sebagai perencanaan,pengorganisasian, koordinasi dan control dikarenakan kepemimpinan mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar untuk mencapai tujuan perusahaan.Tidak terkecuali pada devisi bisnis pada Kantor PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi.Pemimpin dalam hal ini adalah manajer yang harus memiliki kemapan dalam hal manajerial yang baik untuk menyelesaikan suatu permasalahan dengan tepat.

Karena pemimpin memiliki tugas yang lebih berat dibanding pegawai yang akan dipimpinya.Pemimpin tidak hnaya sekedar membimbing dan mengarahkan pegawai, namun yang terpenting adalah bagaimna pemimpin mampu membrikan visi dan misi jelas kemana tugas perusahaan. Karena pemimpin merupakan cerminan yang menetukan dinamika dari suatu perusahaan untuk mencapai tercapainya tujuan perusahan.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 memipin yang baik,memiliki kemempuan mengmbil keputusan, memotivasi, komunikasi , mampu mengendalikan bawahan, bertanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional,untuk dapat mengarahkan karyawan sesuai dengan target dan visi misi perusahaan tersebut.

Selain kepemimpinan ,lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karena pegawai pasti memiliki persepsi akan lingkungan kerjanya.Menurut Sedamaryanti (2011:2) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas serta bahan yang dihadapi pekerja, lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerja dan pengaturan kerja secara perorangan ataupun kelompok.Pentingnya lingkungan kerja yang baik akan memotivasi kerja pegawai.Lingkungan kerja yang diberikan secara baik, akan beepengaruh pada karyawan agar lebih terpuaskan dan memotivasi untuk mencapai sarana-sarana organisasi.

Setiap pegawai membutuhkan ruang untuk melaksanakan pekerjaannya.Foktor 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 maningkatkan suatu kinerja yang positif terhadap organisasi dimana pegawai bekerja.

Sehingga dalam pencapaiaan itu perlu adanya proses yang tepat dilakukan untuk pemenuhan kebutuhan pegawai oleh pemimpin organisasi atau perusahaan, agar meningkatnya etos kerja yang berdampak pada kinerja pegawai baik secara material ataupun non material.Pemenuhan kebutuhan yang sifatnya material bukanlah satu-satunya faktor penentu yang dapat meningkatakan kinerja dalam bekerja.Pemenuhan kebutuhan non-material seperti kenyamanan tempat kerja pegawai adalah faktor yang tak kalah pentinnya untuk diperhatikan.

Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik diharapkan membawa perubahan bauk dalam produktivitas dan kinerja pegawai hal tersebut didukung dan diperkuat dengan teori menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.Lingkungan kerja fisik yang memadai bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja dan sebaliknya lingkungan kinerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai.

Untuk mendukung lingkungan kerja yang kondusif maka dibutuhkan lingkungan kerja yang baik.Segingga pegawai dapat melaksananakan tugas dan kewajibannya dengan baik.Adapun kondisi lingkungan kerja fisik di devisi bisnis PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Lingkungan Kerja Fisik Pada Devisi Bisnis Kantor PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi Tahun 2018-2022

NO	Jenis sarana dan prasarana	Tahun														
		2018			2019			2020			2021			2022		
		JD	B	R	JD	B	R	JD	B	R	JD	B	R	JD	B	R
1	Meja	45	40	5	40	40	0	40	40	0	40	38	2	38	37	1
2	Kursi	60	58	2	60	60	0	60	55	5	55	50	5	50	48	2
3	AC	6	6	0	6	6	0	6	6	0	6	6	0	6	5	1
4	TV	1	1	0	1	1	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0
5	Leptop	1	1	0	1	1	0	1	1	0	2	2	0	2	2	0
6	Komputer	8	8	0	8	8	0	8	8	0	11	11	0	13	13	0
7	Printer	8	8	0	8	8	0	8	8	0	8	8	0	9	9	0
8	Lemari	4	3	1	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0
9	Rak Arsip	7	7	0	7	7	0	7	7	0	7	7	0	7	7	0
10	Proyektor	1	1	0	1	1	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0
11	Meja Loket	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0
12	Kursi Tunggu	6	6	0	6	6	0	6	6	0	6	6	0	6	6	0

Sumber : Kantor PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi 2023

Keterangan :

JD = Jumlah Dibutuhkan

B = Baik

R = Rusak

Dari tabel di atas ,dapat dilihat ada beberapa unit yang termasuk kedalam lingkungan kerja fisik pada devisi bisnis PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi.Pada setiap tahun terdapat perbedaan jumlah dari unit tersebut , ada yang mengalami peningkatan,tetap dan ada yang mengalami penurunan.Hal ini disesuaikan dengan unit tersebut mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada devisi bisnis PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi di atas dapat dilihat dari beberapa unit sarana dan prasarana penunjang kinerja pegawai ada yang rusak.

Dimana semua komponen lingkungan fisik tersebut mempengaruhi kinerja pegawai devisi bisnis pada Kantor PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi.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 pencapaiaan target dan realisasi pelayanan publik yang telah ditetapkan sulit untuk dicapai oleh pegawai devisi bisnis PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi.

Tabel 1.4
Realisasi Kinerja Sambung Baru Devisi Bisnis Pada Kantor PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi Tahun 2018-2022

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2018	12.000	5.520	46%
2019	10.000	5.202	52%
2020	7.000	4.079	63%
2021	10.000	4.381	44%
2022	7.000	5.580	80%

Sumber : Kantor PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi 2023

Adapun mengenai tugas dan realisasi dapat terlihat pada tabel di atas bahwasannya target,realisasi dan perkembangan produktivitas kerja dari tahun 2018-2022 program kerja devisi bisnis PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi dalam lima tahun terakhir berfluktuasi (naik-turun).Kenyataan ini menunjukan bahwa tanggung jawab pegawai pada devisi bisnis Kantor PERUMDA Tirta Mayang dalam menyelesaikan tugas masih belum optimal.Berdasarkan keterangan tersebut maka penulis tertarik meneliti lebih jauh tentang kepemimpinan,lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada devisi bisnis Kantor PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi.Hasil

penelitian ini dituangkan dalam peroposal yang berjudul : **"PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DEVISI BISNIS PADA KANTOR PERUMDA TIRTA MAYANG KOTA JAMBI"**

1.2 Identivikasi Masalah

Berdasarkan keterangan diatas dapat diidentifikasikan permasalahan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari survei awal penulis menemukan adanya tekanan dari kepemimpinan pada devisi bisnis Kantor PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi.
2. Jumlah pegawai cenderung menurun pada devisi bisnis Kantor PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi di lima tahun terakhir.
3. Lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung terlihat pada beberapa fasilitas kerja yang rusak.
4. Kinerja pada devisi bisnis pada Kantor PERUMDA Tirta Mayang dalam lima tahun terakhir belum memenuhi target.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat permasalahan yang ada sangat luas dan supaya penulis akan lebih terarah , maka penulis melakukan pembatas permasalahan.

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Terbatas pada pegawai devisi bisnis pada kantor PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi

2. Terbatas pada masalah kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai devisi bisnis PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai devisi bisnis pada Kantor PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi.
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja pegawai devisi bisnis pada kantor PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi.
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai devisi bisnis pada kantor PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan kepemimpinan,lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai devisi pada kantor PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi.
2. Untuk mengengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja pegawai devisi bisnis pada kantor PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai devisi bisnis pada kantor PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan fisik kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan devisi bisnis pada Kantor PERUMDA Tirta Mayang Kota Jambi.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini memiliki beberapa manfaat,baik manfaat secara praktis maupun manfaat secara teoritis.

1. Manfaat Peraktis
    1. Dapat mengetahui pengetahuan mengenai pengaruh kepemimpinan pada pemimpin shingga dapat berguna dimasa yang akan datang
    2. Memeperluas wawasan dan pengetahuan mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pada suatu organisasi atau perusahaan.
2. Manfaat Teoritis

    Penelitian ini juga memiliki manfaat teoritis yaitu untuk memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian lain yang sejenis.