

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Maka dari itu sangat pentinglah SDM untuk diutamakan diperhatikan pengelolaannya dengan baik, peran pentingnya Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan, baik secara individu maupun di dalam organisasi.

Menurut Aprilianto (2019:10) Manajemen Sumber Daya Manusia di setiap lembaga / organisasi haruslah sesuai dengan tujuan organisasi dengan tidak berlebihan ataupun tidak terlalu kurang. Sebab, adanya suatu kelebihan atau kekurangan penerapan sasaran di masing-masing unit lembaga menunjukkan adanya *wasted* atau pemborosan penggunaan sumber daya manusia. Maka dari itu setiap unit / lembaga yang mengelola atau menggunakan sumber daya manusia harus mampu menjaga keseimbangan yang tepat antara kualitas dan kuantitas sumber dayanya masing-masing agar selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Upaya meningkatkan dan mewujudkan pelayanan kepada masyarakat yang baik secara profesional dan transparan, efektif dan efisien sebagai tolak ukur terselenggaranya tata kelola pemerintah yang baik diharapkan memiliki tindakan dalam meningkatkan pelayanan publik sehingga posisi pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan publik berubah dari “dilayani” menjadi “melayani”, peningkatan pelayanan publik di daerah dapat dilakukan dengan optimalisasi peran kecamatan.

Kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten dan kota, artinya kedudukan kecamatan saat ini bertanggung jawab langsung kepada pemerintah daerah / kabupaten. Kelembagaan kecamatan berperan dalam memfasilitasi partisipasi sebagai pihak di unit kecamatan berdasarkan aturan keterwakilan yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu, aturan representasi menentukan alokasi dan distribusi sumber daya yang dibatasi oleh pola hubungan vertikal kecamatan, baik dengan kabupaten maupun dengan desa.

Mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maka didirikan Kantor Kecamatan yang berfungsi sebagai pelayanan publik yang optimal. Kantor Kecamatan merupakan *line office* dari pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas membina desa / kelurahan.

Kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten atau kota yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh seorang camat. Penyelenggara kecamatan memerlukan seorang pemimpin yang mampu menggerakkan bawahannya agar melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan, dan

kemasyarakatan. Dalam menyelesaikan pelayanan publik masyarakat, kinerja Kantor Kecamatan memiliki dukungan manajerial dan komunikasi yang efektif menciptakan lingkungan yang kondusif untuk penyelesaian masalah dengan cepat. Meningkatkan dan mengembangkan kinerja pegawai penting untuk dilakukan dengan memberi pelatihan dan pengembangan pada Kantor Kecamatan dalam menjalankan tugas di mana pegawai dengan baik dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Kalimantan Selatan terdapat 13 kabupaten / kota yang terdiri dari, Kabupaten Balangan, Kabupaten Banjar, Kabupaten Barito Kuala, Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kabupaten Hulu Sungai Tengah, Kabupaten Hulu Sungai Utara, Kabupaten Kotabaru, Kabupaten Tabalong, Kabupaten Tanah Bumbu, Kabupaten Tanah Laut, Kabupaten Tapin, Kota Banjarbaru dan Kota Banjarmasin. Secara administratif di bawahnya ada Kecamatan yang kegiatannya dilaksanakan untuk meningkatkan pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat yang menjadi tugasnya atau yang belum dapat dilaksanakan oleh pemerintah desa atau kelurahan. Beberapa kegiatan yang dilakukan oleh lembaga kecamatan antara lain adalah :

1. Pelayanan Administrasi Kependudukan.
2. Musyawarah Perencanaan Pembangunan.
3. Penyuluhan dan Sosialisasi.
4. Pemberdayaan Masyarakat.
5. Program Kesehatan Masyarakat.
6. Gotong Royong.
7. Pelatihan dan Pembinaan Kewirausahaan.

8. Kegiatan Keamanan dan Ketertiban.

Kota Banjarmasin merupakan kota dengan jumlah penduduk terbanyak di Provinsi Kalimantan Selatan, per Desember tahun 2024 jumlah penduduk Kota Banjarmasin diperkirakan mencapai 669 ribu jiwa. Kota Banjarmasin memiliki luas wilayah 98,46 kilometer persegi. Kota Banjarmasin terbagi menjadi 5 kecamatan, yaitu Kecamatan Banjarmasin Selatan, Kecamatan Banjarmasin Timur, Kecamatan Banjarmasin Barat, Kecamatan Banjarmasin Utara, dan Kecamatan Banjarmasin Tengah. Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah adalah salah satu kecamatan yang ada di Kota Banjarmasin yang melaksanakan tugas dan pelayanan kepada masyarakat sekitar. Kepadatan penduduk Banjarmasin Tengah diperkirakan mencapai 13.580 ribu jiwa. Berdasarkan pengamatan dan wawancara secara internal oleh penulis, maka terdapat permasalahan yang ada di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah yang harus di perhatikan agar pelayanan pegawai kepada masyarakat lebih baik, seperti gaya kepemimpinan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja.

Dalam memimpin, seorang Camat mempunyai cara dalam mengarahkan dan mengatur yang bertujuan mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur dalam organisasi demi mencapai suatu tujuan tertentu yang diinginkan dan pegawai yang maksimal. Menurut Marsam (2020:10), Gaya Kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya.

Menurut Rakhma, dkk (2022:43), Gaya Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Membentuk pegawai yang berkualitas dibutuhkan keterampilan yang fungsinya adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat contohnya seperti dalam mengoperasikan mesin-mesin pengetik yang belum terlalu mahir dan dibutuhkan pelatihan untuk para pemberi pelayanan dalam mengoperasikan mesin pengetik sehingga masyarakat dapat memperoleh pelayanan yang cepat dan merasa puas atas kerja dan pelayanan yang diberikan oleh Kecamatan sebagai pemberi pelayanan kepada masyarakat. Menurut Moenir yang dikutip dalam (Pattarani dkk., 2021:24), Jenis Kemampuan Kerja yaitu keterampilan teknis. Keterampilan teknis adalah pengetahuan dan penguasaan yang berkaitan dengan proses prosedur untuk bekerja dan peralatan kerja, yaitu karyawan yang memiliki kemampuan teknis termasuk dalam prosedur kerja, metode kerja dan penguasaan alat dinilai dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan menjadi lebih maksimal. Kemampuan kerja dapat mempengaruhi efektivitas pegawai di Kantor Kecamatan, kemampuan kerja yang optimal juga didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif, yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dan hasil kerja dalam menjalankan tugas pelayanan publik terhadap masyarakat.

Menurut Darmadi (2020:242), Lingkungan kerja terdiri dari semua hal-hal yang terjadi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kemampuan

mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Fasilitas dan sarana kerja yang disediakan oleh Kantor Kecamatan memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas pegawai, lingkungan kerja yang dilengkapi dengan fasilitas yang memadai, seperti teknologi informasi, ruang kerja yang nyaman dan sarana pendukung lainnya itu dapat meningkatkan efisiensi kerja pegawai. Menurut Anam (2018:46), Lingkungan Kerja adalah apa yang ada di sekitar karyawan yang membuat mereka merasa aman, nyaman dan puas saat melakukan dan menyelesaikan tugas yang di berikan atasan mereka.

Menurut Adhari (2020:77), Kinerja di definisikan sebagai *output* dari kegiatan atau fungsi pekerjaan yang dilakukan dalam pekerjaan tertentu, yang mencerminkan baik kualitas maupun kuantitas pekerjaan tersebut. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja dapat diukur berdasarkan beberapa hal, seperti pencapaian target, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja dan kemampuan berkolaborasi. Menurut (Chairunnisah et al., 2021:2), Kinerja adalah pegawai yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas dan kuantitas. Melalui peningkatan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman terhadap tugas-tugas pegawai Kecamatan Banjarmasin Tengah dapat lebih efektif memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat.

Gaya Kepemimpinan yang partisipatif dan suportif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah peran pemimpin camat dalam meningkatkan kemampuan kerja dan lingkungan kerja perlu diperhatikan untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai. Hal tersebut jika

diabaikan maka akan berdampak negatif dan dapat menghambat kinerja pegawai yang menyebabkan pegawai tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian tidak terpusat pada pekerjaan. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan arahan yang jelas kepada pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Afandi (2020), dalam hasil penelitiannya tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan camat juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan secara langsung dan wawancara secara internal dengan seorang masyarakat mengenai keramahan pegawai, sikap pegawai Kantor Kecamatan masih kurang ramah dalam memberikan pelayanan. Hal tersebut terlihat pada saat melakukan pelayanan, pegawai tidak memberikan senyum terhadap masyarakat. Selain itu adanya pegawai yang mengobrol dengan pegawai lain membicarakan permasalahan yang tidak berkaitan dengan pelayanan yang diberikan, sehingga masyarakat yang sedang menerima layanan tidak terlayani dengan baik. Hal tersebut akan membawa dampak yang kurang baik dan mengganggu kualitas pelayanan yang dirasakan masyarakat yang datang dan ingin mendapatkan pelayanan yang baik. Jika kemampuan kinerjanya baik, maka kualitas pelayanan yang diberikan tentu juga baik. Maka dari itu instansi perlu melakukan evaluasi terhadap pegawai untuk mengetahui kemampuan kerja pegawai yang kualitas kerjanya masih kurang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Robbins (2015), salah satu faktor yang sangat

penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan adalah kemampuan kerja. Oleh karena itu, Kemampuan merupakan hal penting yang jadi potensi seorang pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan pengamatan langsung oleh peneliti, Lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah masih kurang memadai seperti pencahayaan ruangan yang kurang, suara bising yang mengganggu aktivitas kerja pegawai, juga tata letak ruang kerja yang masih berantakan. Hal tersebut membawa dampak kurang baik bagi pegawai yang membuat mereka merasa tidak nyaman dan tidak puas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Sebaliknya jika hal tersebut dibenahi maka Lingkungan Kerja menjadi kondusif yang dapat memberikan dampak positif berupa peningkatan motivasi pegawai, kesejahteraan psikologis, kolaborasi tim, serta efisiensi operasional. Beberapa penelitian telah membuktikan adanya hubungan positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Afandi (2018), Lingkungan Kerja merupakan sesuatu yang berada di sekeliling karyawan dan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya seperti penerangan yang cukup dan adanya *air conditioner* (AC).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul " Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah ".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam hal ini penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah ?
2. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah ?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah.
2. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan bermanfaat untuk dijadikan sebagai sumber informasi dalam menjawab permasalahan-permasalahan yang terjadi dengan menyoroti bagaimana gaya kepemimpinan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya dalam mendalami masalah mengenai gaya kepemimpinan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai mengenai gaya kepemimpinan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Bagi Pemangku Kepentingan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi serta bermanfaat untuk mengetahui gaya kepemimpinan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.