

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Penelitian

Dalam setiap organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk selalu diperhatikan karena manusialah yang membuat rencana, mengatur, mengolah, serta mengendalikan setiap kegiatan yang ada di dalam organisasi tersebut. Saat ini pengakuan terhadap manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang semakin penting, sehingga segala hal yang berhubungan dengan aktivitas manusia senantiasa membutuhkan perhatian yang lebih baik dibanding dengan unsur lainnya. Sumber daya manusia adalah segala potensi yang dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi atau masyarakat, yang dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan tertentu. Potensi tersebut mencakup kemampuan, pengetahuan, keterampilan, kreativitas, serta sikap dan karakter pribadi yang dimiliki setiap individu. SDM bukan hanya tentang tenaga kerja semata, tetapi lebih luas dari itu, yaitu bagaimana individu dengan segala potensi yang dimiliki dapat dikelola dan dikembangkan untuk mendukung perkembangan organisasi atau masyarakat.

Kecamatan Jambi Selatan Kota Jambi merupakan salah satu dari 11 kecamatan yang berada di Kota Jambi yang memiliki tugas yakni membantu Walikota Jambi dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan dalam hal pelayanan umum kepada masyarakat khususnya di Kecamatan Jambi Selatan. Dalam perumusan dan pelaksanaan kegiatan tersebut tidak luput dari permasalahan sumber daya manusia. Keberhasilan organisasi tergantung pada bagaimana kinerja

pegawai, efisiensi, kejujuran, ketekunan, dan integritas. Keberhasilan suatu organisasi pemerintahan Camat Jambi Selatan sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Kecamatan Jambi Selatan ini juga berinteraksi dengan kelurahan-kelurahan di wilayah kecamatan, yang masing-masing dipimpin oleh seorang lurah, dalam rangka menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan masyarakat secara lebih langsung. Kecamatan Jambi Selatan Kota Jambi memiliki lima kelurahan yaitu : Kelurahan Pakuan Baru, Kelurahan Wijaya Pura, Kelurahan Pasir Putih, Kelurahan Tambak Sari dan kelurahan Thehok. Berikut adalah Data Jumlah Pegawai Kecamatan Jambi Selatan Kota Jambi Tahun 2020 – 2024 :

Tabel 1.1
Data Jumlah Pegawai Pada Kantor Camat Jambi Selatan Kota Jambi
Tahun 2020 – 2024

No	Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Persentase Perkembangan (%)
1.	2020	52	-
2.	2021	53	1.92
3.	2022	51	(3.77)
4.	2023	50	(1.96)
5.	2024	50	0.00

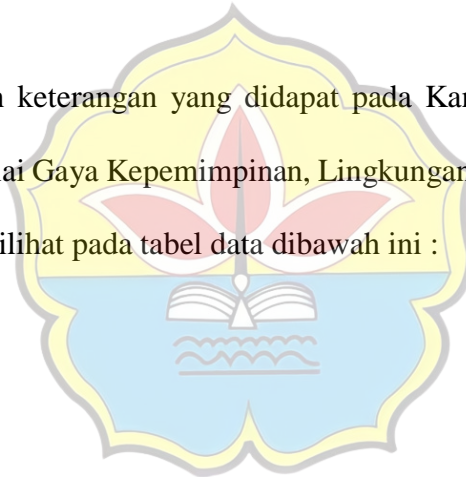
Sumber : Kecamatan Jambi Selatan, 2025

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa jumlah pegawai Kantor Camat Jambi Selatan Kota Jambi mengalami fluktuasi dalam lima tahun terakhir. Pada tahun 2020, jumlah pegawai tercatat sebanyak 52 orang, dan mengalami peningkatan menjadi 53 orang pada tahun 2021 dengan persentase perkembangan sebesar 1.92%. Kenaikan jumlah pegawai ini menunjukkan adanya penambahan SDM yang mungkin diperlukan untuk mendukung operasi yang semakin kompleks dan volume kerja yang meningkat (Handoko, 2019:45). Pada tahun 2022, jumlah

pegawai menurun sebesar 3.77% menjadi 51 orang. Pada tahun 2023 dan 2024, terjadi penurunan kembali sebesar 1.96% dengan total pegawai sebanyak 50 orang.

Menurut Busro (2018:226), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya Kepemimpinan yang dimaksud untuk melakukan koordinasi, pemberdayaan dan pengambilan keputusan dari berbagai macam bagian dan sumber daya organisasi. Seseorang pemimpin memiliki tugas dan tanggung jawab melayani bawahannya dengan baik.

Berdasarkan keterangan yang didapat pada Kantor Camat Jambi Selatan Kota Jambi mengenai Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja maka dapat dilihat pada tabel data dibawah ini :



Tabel 1.2
Data Gaya Kepemimpinan pada Kantor Camat Jambi Selatan
Kota Jambi Tahun 2020 – 2024

Tahun	Gaya Kepemimpinan	Program	Capaian	Realisasi
2020	Partisipatif / Demokratis	Pembagian Bantuan Sosial Tunai (BST)	90% keluarga miskin menerima bantuan sosial	85% kepuasan masyarakat terhadap distribusi bantuan
		Penyuluhan protokol kesehatan dan pencegahan COVID-19	Pembentukan posko COVID-19 di semua kelurahan	100% kelurahan memiliki posko COVID-19
2021	Transformasional	Program vaksinasi massal	75% populasi tervaksinasi	80% cakupan vaksinasi di wilayah kecamatan
		Bantuan untuk UMKM lokal	100 UMKM menerima bantuan modal dan pelatihan	70% UMKM berhasil meningkatkan omzet pasca-bantuan
2022	Delegatif	Posko keluhan warga.	80% keluhan warga terselesaikan	Posko beroperasi setiap hari.
		Pelatihan Keterampilan untuk Pemuda dan Ibu Rumah Tangga	70% pemuda dan ibu rumah tangga mengikuti pelatihan keterampilan	75% peserta pelatihan mendapat pekerjaan atau memulai usaha
2023	Demokratis	Musrenbang tingkat kecamatan.	80% program sesuai kebutuhan masyarakat	Musrenbang menghasilkan 5 program prioritas.
		Pelatihan kepemimpinan	20% peningkatan kinerja staf	7 Staf mengikuti latihan
2024	Transformasional	Pengembangan sistem pelayanan online.	70% layanan terdigitalisasi.	Sistem online mencakup 1 bidang layanan.
	Pelayan (Servant Leadership)	Program bantuan berkelanjutan.	100 Warga menerima bantuan	Bantuan berkelanjutan untuk UMKM.

Sumber : Kecamatan Jambi Selatan, 2025

Selama lima tahun tersebut, camat menerapkan beragam gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi. Setiap perubahan ini membawa dampak positif terhadap program-program yang dijalankan, terbukti berhasil memberikan dampak signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat. Perubahan gaya kepemimpinan ini berperan penting dalam memastikan bahwa setiap program berjalan dengan baik dan memberikan manfaat nyata bagi masyarakat. Dengan demikian, camat tidak hanya berfokus pada pengambilan keputusan cepat, tetapi juga pada pemberdayaan dan kolaborasi yang membawa dampak jangka panjang bagi pembangunan daerah.

Selain dari gaya kepemimpinan kantor camat jambi selatan juga memiliki lingkungan kerja fisik yang sama pentingnya guna untuk menunjang kelancaran administrasi, kenyamanan pegawai, serta memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.. Lingkungan Kerja Menurut Kasmir (2019:192) lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja.

Lingkungan Kerja fisik yang baik dan terorganisir dapat meningkatkan produktivitas, mempermudah komunikasi, dan menciptakan suasana kerja yang lebih efisien. Berikut adalah data lingkung kerja pada Kantor Camat Jambi Selatan

:

Tabel 1.3
Data Lingkungan Kerja Pada Kantor Camat Jambi Selatan Kota Jambi
Tahun 2020 – 2024

Tahun	No	Aspek Lingkungan Kerja Fisik	Kondisi		Jumlah	Kondisi yang dibutuhkan
			Baik	Buruk		
2020	1.	Komputer	22	3	23	5
	2.	Ac	13	2	15	7
	3.	Lemari	16	1	17	-
	4.	Printer	30	-	30	-
	5.	Pencahayaan	30	-	30	4
	6.	Scanner	2	-	2	-
2021	1.	Komputer	27	-	27	3
	2.	Ac	18	2	19	1
	3.	Lemari	17	-	17	-
	4.	Printer	32	-	32	-
	5.	Pencahayaan	34	-	34	-
	6.	Scanner	2	-	2	-
2022	1.	Komputer	30	-	30	-
	2.	Ac	18	-	19	-
	3.	Lemari	17	-	17	-
	4.	Printer	32	-	32	-
	5.	Pencahayaan	34	-	34	-
	6.	Scanner	2	-	2	1
2023	1.	Komputer	30	-	30	2
	2.	Ac	20	-	20	-
	3.	Lemari	18	-	18	2
	4.	Printer	33	-	33	2
	5.	Pencahayaan	36	-	36	1
	6.	Scanner	3	-	3	1
2024	1.	Komputer	32	-	32	-
	2.	Ac	20	-	20	-
	3.	Lemari	20	-	20	-
	4.	Printer	35	-	35	-
	5.	Pencahayaan	37	-	37	-
	6.	Scanner	4	-	4	-

Sumber : Kecamatan Jambi Selatan, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa kondisi Lingkungan fisik pada kantor camat jambi selatan melakukan peningkatan setiap tahunnya sehingga membuat para pegawai merasa nyaman dan sejahtera dengan pekerjaan yang dimiliki karna tercukupinya akses pada pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap positif yang dimiliki seorang Pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan. Perasaan ini muncul ketika Pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan memenuhi harapan, baik dari segi tugas, lingkungan kerja, penghasilan, maupun hubungan dengan rekan kerja. Menurut Keith Davis (2017:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja tidak hanya terkait dengan gaji atau kompensasi, tetapi juga mencakup faktor-faktor seperti rasa dihargai, peluang pengembangan diri, suasana kerja yang mendukung, serta hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja. Jika semua faktor ini terpenuhi, pegawai cenderung merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Tabel 1.4
Data Kepuasan Kerja pada Kantor Camat Jambi Selatan Kota Jambi

No.	Indikator Kepuasan Kerja	Target (%)	Realisasi (%)
1	Kepuasan terhadap lingkungan kerja	100	88
2	Kepuasan terhadap hubungan antar pegawai	100	92
3	Kepuasan terhadap sistem penghargaan dan insentif	100	75
4	Kepuasan terhadap beban kerja	100	82
5	Kepuasan terhadap kepemimpinan atasan	100	90
6	Kepuasan terhadap pelatihan dan pengembangan	100	70
7	Kepuasan terhadap komunikasi internal	100	87
8	Kepuasan terhadap fasilitas kantor	100	80
9	Kepuasan terhadap transparansi dan keadilan di tempat kerja	100	86
10	Kepuasan terhadap jenjang karier dan promosi	100	72

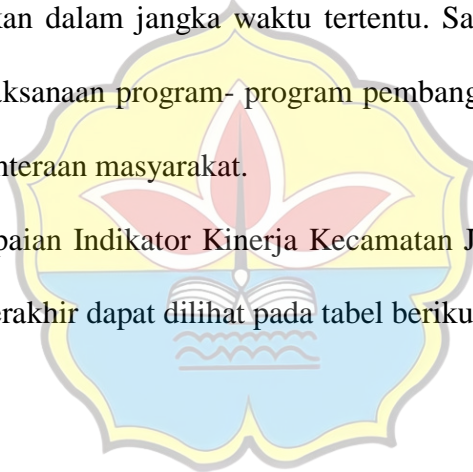
Sumber : Kecamatan Jambi Selatan, 2025

Berdasarkan data diatas Kepuasan kerja memiliki dampak besar terhadap kinerja, motivasi, dan retensi karyawan. Instansi yang mampu menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan akan lebih sukses dalam mencapai tujuan jangka panjangnya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus memantau dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif.

Kinerja Kantor Camat Jambi Selatan dapat dilihat dari berbagai aspek, termasuk pelayanan publik, penyelenggaraan administrasi pemerintahan, serta kontribusinya dalam pengembangan wilayah. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Salah satu indikator kinerja penting adalah pelaksanaan program-program pembangunan yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Adapun Capaian Indikator Kinerja Kecamatan Jambi Selatan Kota Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 1.5
Program Kinerja Pada Kantor Camat Jambi Selatan Kota Jambi
Tahun 2020 – 2024

Tahun	No	Indikator	Target	Capaian	Realisasi
2020	1.	Peningkatan Kualitas dan Jangkauan Pelayanan Publik	100%	91%	91 %
	2.	Peningkatan partisipasi masyarakat dalam pembangunan	100%	98%	54%
	3.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja kecamatan	100%	96%	96%
2021	1.	Peningkatan Kualitas dan Jangkauan Pelayanan Publik	100%	93%	93%
	2.	Peningkatan partisipasi masyarakat dalam pembangunan	100%	98%	78%
	3.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja kecamatan	100%	96%	96%
2022	1.	Peningkatan Kualitas dan Jangkauan Pelayanan Publik	100%	95%	95%
	2.	Peningkatan partisipasi masyarakat dalam pembangunan	100%	98%	90%
	3.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja kecamatan	100%	96%	96%
2023	1.	Peningkatan Kualitas dan Jangkauan Pelayanan Publik	100%	97%	97%
	2.	Peningkatan partisipasi masyarakat dalam pembangunan	100%	98%	98%
	3.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja kecamatan	100%	97%	97%
2024	1.	Peningkatan Kualitas dan Jangkauan Pelayanan Publik	100%	99%	99%
	2.	Peningkatan partisipasi masyarakat dalam pembangunan	100%	98%	98%
	3.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja kecamatan	100%	97%	97%

Sumber : Kecamatan Jambi Selatan, 2025

Pada Kantor Camat Jambi Selatan Kota Jambi yang dipimpin oleh seorang Camat. Camat harus mampu mengelola para pegawainya agar para pegawai mau bekerja dan ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan kantor. Terdapat banyak cara dalam pengelolaan pegawai, pemberian motivasi, semangat, komunikasi, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, dan penerapan gaya kepemimpinan

yang sesuai merupakan cara dari pimpinan untuk dapat memaksimalkan kinerja para pegawai sehingga mencapai tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2017:117) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya. Pegawai dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Setiap instansi pemerintah selalu mengharapkan dari pegawai untuk mencapai prestasi, karena memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan kontribusi yang ideal bagi instansi pemerintah. Selain itu, memiliki pegawai yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan pandangan-pandangan dan fakta-fakta di atas maka dari itu penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Jambi Selatan Kota Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang relevan dengan penelitian ini:

1. Perkembangan Pegawai pada Kantor Camat Jambi Selatan Kota Jambi

dalam selang waktu tahun 2020 sampai tahun 2024 cenderung menurun setiap tahunnya.

2. Gaya kepemimpinan di Kantor Camat Jambi Selatan pada tahun 2020 hingga 2024 mencerminkan kombinasi beberapa gaya kepemimpinan.
3. Lingkungan Kerja di Kantor Camat Jambi Selatan masih banyak yang kurang memadai sehingga harus memperbaiki lingkungannya menjadi lebih baik.
4. Kepuasan kerja pada kantor camat jambi selatan setiap tahunnya mengalami peningkatan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja dan kinerja pegawai di Kantor Camat Jambi Selatan Kota Jambi.
2. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Jambi Selatan Kota Jambi secara simultan?
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Jambi Selatan Kota Jambi secara parsial?

1.4 Tujuan Penelitian

- a. Seberapa pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. Seberapa pengaruh parsial antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi instansi, penulis sendiri, maupun pihak lain.

1. Bagi instansi

Diharapkan dapat memberikan masukan dan gambaran bagi Kantor Camat Jambi Selatan Kota Jambi untuk dapat memberikan perhatian yang lebih baik terhadap gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karena ketiga faktor tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi penulis

Dapat digunakan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh penulis di bangku kuliah dan untuk menambah serta memperluas pengetahuan.

3. Bagi pihak lain

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini dan sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarluaskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.

