

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan teknologi dan dunia yang maju menuntut setiap individu untuk memiliki kemampuan dalam menyikapi globalisasi. Menurut Giddens (2022) dalam buku *Demokratisasi dan Globalisasi* karya Hesri Mintawati, globalisasi adalah fenomena yang menggambarkan pola pergerakan atau perubahan besar yang terjadi di tingkat dunia, Ini memengaruhi aspek sosial, ekonomi, budaya, dan teknologi dalam kehidupan manusia. Dalam menghadapi globalisasi ini, sebagai penggerak suatu bisnis, Sumber Daya Manusia sangatlah penting.

Sumber daya berkualitas diperlukan dalam menjalankan berbagai tugas dan fungsi di dalam organisasi atau instansi, dengan tujuan memenuhi tujuan yang dipastikan. Sumber Daya Manusia dipandang penting yang memerlukan pengelolaan yang efektif untuk memaksimalkan potensinya. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah peningkatan kinerja kerja pegawai, yang memicu langsung pada produktivitas instansi. Karenanya, salah satu hal yang harus menjadi pertimbangan cermat setiap organisasi adalah manajemen kinerja karyawan.

Menurut Edison (2019), kinerja karyawan dapat diukur oleh sesuatu yang telah ditetapkan sebelumnya, dalam periode massa tertentu. Kinerja ini menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini, penelitian mengenai elemen yang

memengaruhi kinerja pegawai sangatlah penting, dengan mengidentifikasi unsur-unsurnya, instansi dapat lebih mudah dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Suku Dinas Sumber Daya Air merupakan instansi yang memegang peranan dalam pengelolaan sumber daya Kecamatan Jatinegara. Instansi ini memiliki tanggung jawab yang besar dalam mengelola sumber tersebut di area Jakarta Timur. Sebagai bagian dari struktur pemerintahan Kota Administrasi Jakarta Timur, Sudin SDA Kecamatan Jatinegara tidak hanya menangani urusan teknis dalam bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, tetapi juga bertugas untuk mengelola air minum, air limbah, dan sistem drainase. Dalam menjalankan tugasnya, instansi ini membutuhkan SDM yang berkualitas, produktif, inovatif, dan disiplin. Kinerja pegawai di Sudin SDA sangat menentukan efektivitas untuk menggapai misi yang diputuskan.

Namun, berdasarkan wawancara dengan Kepala Satuan Pelaksana (Kasatpel), peneliti menemukan adanya penurunan Kinerja Pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air Kecamatan Jatinegara. Khususnya di Kecamatan Jatinegara, yang memiliki jumlah pengaduan paling banyak dibandingkan dengan kecamatan lainnya. Pengaduan pelayanan Dinas Sumber Daya Air tahun 2023 dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 1. 1

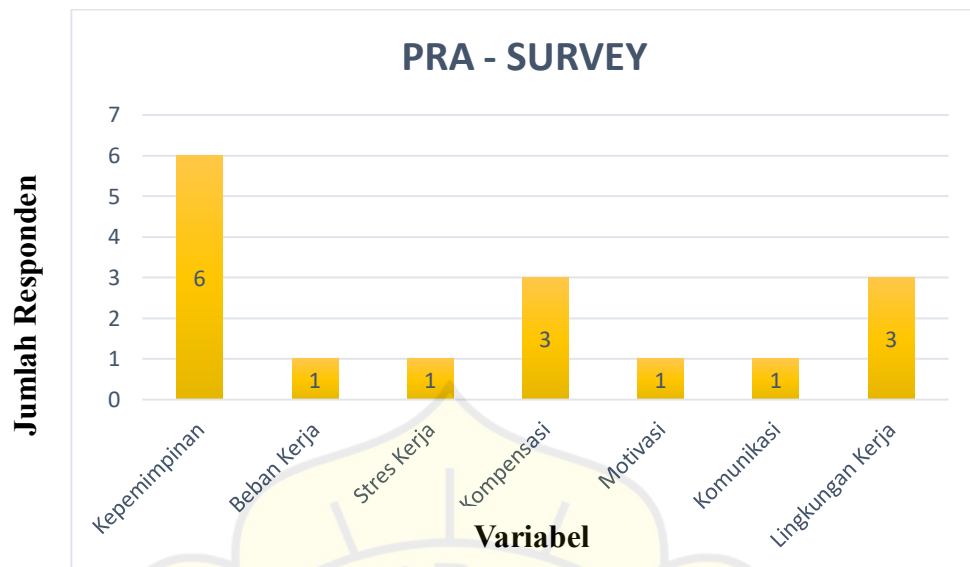
**Daftar Pengaduan Suku Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jakarta Timur
Tahun 2023**

No	Kecamatan Suku Dinas	Jumlah Pengaduan	Pelayanan
1	Cakung	80 orang	89%
2	Cipayung	87 orang	77%
3	Ciracas	98 orang	73%
4	Duren Sawit	120 orang	71%
5	Jatinegara	356 orang	45%
6	Kramat Jati	147 orang	68%
7	Makasar	267 orang	66%
8	Matraman	278 orang	64%
9	Pasar Rebo	292 orang	57%
10	Pulogadung	330 orang	53%

Sumber: Balai Data Sumber Daya Air Provinsi Jakarta Timur

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa Kecamatan Jatinegara yang amat tinggi, yakni 356, yang hanya mencapai 45%. Hal ini mencerminkan rendahnya kualitas pelayanan dan kinerja pegawai di instansi tersebut.

Penulis kemudian melakukan survei pendahuluan dengan mengirimkan kuesioner kepada 20% dari 80 pegawai non-ASN atau PPPK untuk memperkuat temuan penelitian, dalam menyadari faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja Suku Dinas Sumber Daya Air Kecamatan Jatinegara, maka dilakukan survei pendahuluan terhadap 16 pegawai. dengan 7 variabel dari penelitian terdahulu berupa kepemimpinan, beban kerja, stress kerja, kompensasi, motivasi, komunikasi, lingkungan kerja. dan menghasilkan data sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

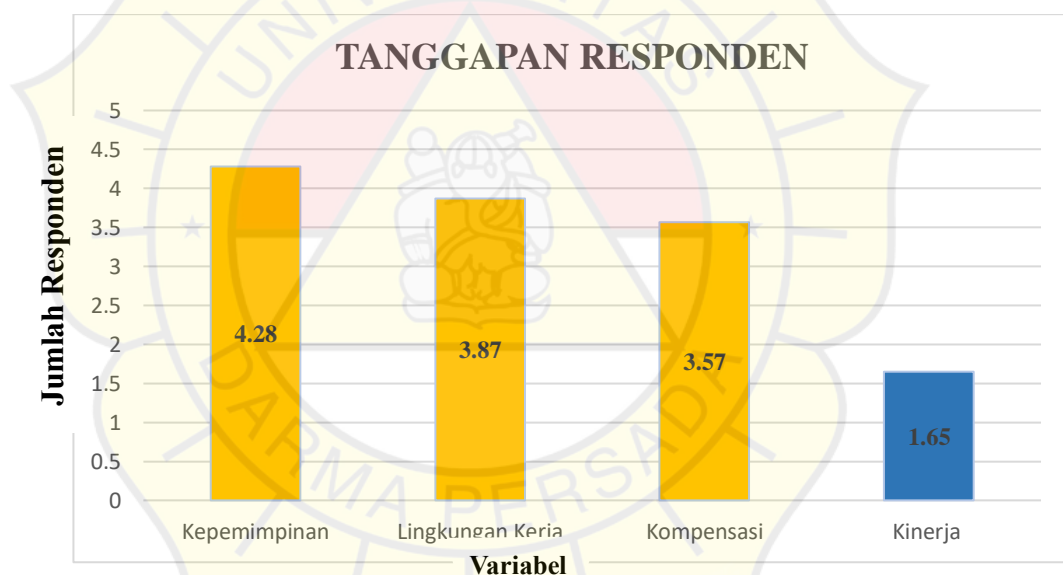
Sumber: Diolah Penulis 2024

Survei pendahuluan terhadap 16 pegawai menunjukkan bahwa ada tiga faktor yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai: enam pegawai yakin bahwa faktor tersebut mempengaruhi kinerja, tiga pegawai yakin bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja, dan tiga pimpinan yakin bahwa kompensasi memengaruhi kinerja. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa kepemimpinan dianggap sebagai elemen yang paling berpengaruh terhadap kinerja pekerja, diikuti oleh gaji dan lingkungan kerja.

Menurut Arif (2024), kepemimpinan adalah Kemampuan seorang individu untuk memimpin dan mengelola tim secara efektif guna mencapai tujuan bersama. Menumbuhkan kapasitas pegawai juga memerlukan lingkungan kerja yang elok. Nitisemito (2019) berpendapat bahwa segala sesuatu di sekitar pegawai yang mungkin berdampak pada seberapa baik mereka menyelesaikan pekerjaan termasuk dalam lingkungan kerja. Kompensasi yang adil dan sesuai

dengan kontribusi pegawai juga menjadi sebab penting untuk bekerja dengan bagus (Winata, 2022).

Kemudian penulis melakukan penyebaran kuesioner sebagai penelitian awal. Berikut ini adalah tanggapan dari pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air Kecamatan Jatinegara terkait perkiraan kinerja pegawai menggunakan variabel yang diamati yaitu Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi pada 16 pegawai menjadi narasumber dalam observasi sebelumnya yang dipaparkan dalam gambar 1.2 di bawah ini:



Sumber: Diolah Penulis 2024

Gambar 1. 2 Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan Gambar 1.2 dari hasil penyelidikan awal peneliti, dapat dilihat perihal berdasarkan kolom interpretasi nilai kepemimpinan sebesar 4,28. Ini berarti Kepemimpinan di Suku Dinas Kecamatan Jatinegara dijalankan dengan sangat baik. Untuk interpretasi nilai lingkungan kerja sebesar 3,87. Ini bermakna lingkungan kerja para pegawai di Dinas SDA (Sumber Daya Air)

Kecamatan Jatinegara memiliki kondisi baik. Untuk interpretasi nilai kompensasi sejumlah 3,57. Ini bermakna kompensasi yang diberikan kepada pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air Kecamatan Jatinegara Baik. Sedangkan nilai kinerja dengan rata-rata nilai 1,65 yang artinya kinerja pegawai pada Kecamatan Jatinegara sangat rendah. Berdasarkan penjelasan permasalahan yang sudah diuraikan tersebut maka penulis hendak mengetahui secara mendalam terkait dampaknya.

Riset ini akan menguji 3 variabel di atas terhadap kinerja pegawai dengan mempertimbangkan aspek-aspek tersebut. Diharapkan lembaga terkait mungkin menganggap temuan penelitian ini bermanfaat dalam meningkatkan produktivitas pekerja dan kualitas layanan publik di wilayah tersebut.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah-masalah berikut dapat dikenali berdasarkan latar belakang yang dijelaskan sebelumnya:

1. Kepemimpinan pada Departemen Sumber Daya Air Kecamatan Jatinegara sangat baik, namun dalam Kinerja Pegawai sangat rendah.
2. Lingkungan kerja pegawai pada Departemen Sumber Daya Air di Kecamatan Jatinegara baik, namun dalam Kinerja Pegawai sangat rendah.
3. Kompensasi pada Departemen Sumber Daya Air di Kecamatan Jatinegara baik, namun dalam Kinerja Pegawai sangat rendah.

1.3 Pembatasan Masalah

Riset ini perlu batasan masalah agar pengkajian dalam riset ini mungkin spesifik dan terorganisasi secara regional. Dengan demikian, kendala penelitian ini membahas isu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi di instansi sumber daya air di Walikota Jakarta Timur. Sedangkan status pegawai yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai responden. non ASN atau PPPK Sumber Daya Air di Walikota Jakarta Timur Wilayah Kecamatan Jatinegara.

1.4 Perumusan Masalah

1. Apakah kinerja pegawai di Suku Dinas Sumber Daya Air Kecamatan Jatinegara bergantung pada kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi?
2. Apakah kinerja pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air Kecamatan Jatinegara bergantung pada kepemimpinan
3. Apakah lingkungan kerja pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air Kecamatan Jatinegara memengaruhi kinerjanya?
4. Apakah kinerja pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air Kecamatan Jatinegara bergantung pada kompensasi?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk melihat pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan gaji mengenai produktivitas pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air Kecamatan Jatinegara.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air Kecamatan Jatinegara.
3. Untuk melihat dampak lingkungan kerja pada kinerja pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air Kecamatan Jatinegara.
4. Untuk melihat dampak kompensasi pada kinerja pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air Kecamatan Jatinegara.

1.6 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil yang diinginkan dari pengamatan ini mungkin bermanfaat khususnya bagi ilmu manajemen, sumber daya manusia, kepemimpinan, tempat kerja, dan bagaimana faktor-faktor ini memengaruhi kinerja pekerja.

2. Kegunaan Praktis

Diperlukan nantinya riset ini memberi masukan pada Suku Dinas Sumber Daya Air Kecamatan Jatinegara untuk meningkatkan inisiatif untuk meningkatkan kinerja pekerja, seperti berfokus pada kepemimpinan, budaya tempat kerja, dan resolusi konflik.