

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia merupakan negara yang menerapkan kebijakan otonomi daerah. Dengan diberlakukannya otonomi daerah, diharapkan pemerintah daerah dalam menyelenggarakan pemerintahannya dapat lebih meningkatkan kreativitas dan memiliki kebebasan dalam mengatur dan mengembangkan potensi yang ada pada daerahnya secara lebih maksimal. Untuk menyukseskan tujuan dari pelaksanaan kebijakan otonomi daerah tersebut, tidak bisa lepas dari peran pemerintah desa sebagai ujung tombak dalam menyelenggarakan dan menyukseskan program – program pemerintah (Winarni & Rahmaningtyas, 2020). Menurut UU Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, Pemerintahan desa merupakan penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pemerintahan desa merupakan tingkat pemerintahan terendah di dalam struktur pemerintahan di Indonesia, namun desa memiliki peran yang sangat strategis dalam pemerintahan, hal tersebut karena desa merupakan bagian terdepan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pemerintahan desa sebagai instansi pelayanan publik dituntut

untuk senantiasa memperbaiki dan melakukan perubahan sesuai dengan perkembangan zaman. Oleh karena itu, menjadi suatu keharusan jika kemampuan sumber daya aparat pemerintah desa harus dipersiapkan dan dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja unggul dari pemerintah desa, sehingga dapat memberikan pelayanan prima pada masyarakat dan tujuan terciptanya pemerintahan yang baik (good governance) dapat tercapai. (Winarni & Rahmaningtyas, 2020)

Perangkat Desa adalah bagian dari unsur pemerintah desa yang terdiri dari sekretaris desa dan perangkat desa lainnya yang merupakan aparatur pemerintah desa di bawah naungan kepala desa. Adapun perangkat desa lainnya yang dimaksud biasanya jumlah dan sebutannya disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat yang biasa dikenal dengan sebutan kepala urusan/kepala seksi dan unsur kewilayahan/kepala dusun yang ada di setiap pemerintahan desa. Hal ini juga diatur dalam Struktur Organisasi Tata Kerja Kepemerintahan (SOTK) ([www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com)). [Accesed 8 Oktober 2021].

Berdasarkan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa Pasal 48, bahwa: perangkat desa terdiri atas sekretariat desa, pelaksana kewilayahan, dan pelaksana teknis. Perangkat desa adalah unsur pembantu kepala desa yang bertugas membantu kepala desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, yang jumlah dan

sebutannya disesuaikan dengan kondisi sosial budaya masyarakat setempat.

Sistem pelayanan masyarakat harus didukung dengan sarana prasarana yang memadai, sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki kinerja yang berkualitas tinggi. Kinerja pegawai menurut Maryati (2021) merupakan hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menegarkan pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan Nabawi (2019). Selain itu ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yang ditemukan dalam perangkat desa Kecamatan Mrebet.

Sebagai instansi dibawah pengelolaan Kecamatan Mrebet, subjek yang dipilih oleh peneliti adalah Perangkat Desa pada Kecamatan Mrebet yang bertugas sebagai administrasi penyelenggaraan pemerintah dan pelayanan masyarakat. Oleh sebab itu untuk memiliki profesional dalam bekerja sebagai penyelenggara pemerintahan tentunya diperlukan perangkat desa yang selalu mau memperbaiki kinerja yang dimiliki. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 6 Oktober 2021 dengan pegawai Kecamatan Mrebet Bapak Siswanto selaku bagian dari Kasubag umum di Kecamatan Mrebet mengatakan bahwa Kecamatan

Mrebet terbagi atas 19 desa yaitu Karangturi, Onje, Sindang, Tangkisan, Kradenan, Lambur, Selaganggeng, Mangunegara, Karangnangka, Mrebet, Bojong, Serayu Karanganyar, Serayu Larangan, Campakoah, Pagerandong, Cipaku, Binangun, Pengalusan, dan Sangkanayu dengan jumlah keseluruhan 173 perangkat desa. Perangkat desa di Kecamatan Mrebet dituntut untuk bekerja secara profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyelenggaraan pemerintah dan melayani masyarakat yang memiliki beragam macam karakter.

Berdasarkan survey langsung peneliti dan komunikasi dengan Bapak Juwanto selaku Kepala Desa Mangunegara adanya fenomena yang berkaitan dengan kompetensi. Dalam menyelenggarakan pemerintahan desa 40 % pegawai kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan berbasis analisis excel. Sehingga pekerjaan itu menghabiskan waktu yang lama karena pegawai masih menggunakan sistem manual. Hal ini kurang efisien dikarenakan pegawai memiliki tugas lain yang membutuhkan banyak waktu.

Menurut Susanto & Sukoco (2019) kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kecakapan, sikap, dan perilaku dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya. Adanya kompetensi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja, semakin tinggi tingkat kompetensi seseorang maka dapat terselesaikan tugasnya dengan baik dan dapat mencapai kinerja yang unggul Sunarto et al., (2020).

Penelitian ini di didukung oleh Sunarto et al., (2020), Ardiansyah & Sulistiyowati (2018), Dwiyantri et al., (2019), Sari et al., (2019), Manik & Syafrina (2018), Sufyati & Risa (2018), Prayogi et al., (2018), Wagiyono et al., (2020), Abi et al., (2018) menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai. Sedangkan Susanto & Sukoco (2019) dan Cesilia et al., (2018) menyatakan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain pentingnya kompetensi, survey yang dilakukan peneliti juga menghasilkan fenomena pada perangkat desa kecamatan mrebet terkait dengan disiplin kerja. Seperti sekitar 30% pegawai masih belum mampu mengikuti peraturan kerja seperti mereka sering terlambat masuk kantor saat jam kerja, dimungkinkan karena alasan diluar kantor dan pegawai masih belum dapat mentaati peraturan di sekitar area kantor seperti larangan merokok. Akibatnya pegawai tidak segera menyelesaikan pekerjaannya karena masuk terlambat saat bekerja dan akibat lainnya pegawai tidak dapat diharapkan menjadi teladan bagi masyarakat dalam mentaati peraturan.

Menurut Kusumayanti et al., (2020) disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Penciptaan sumber daya manusia yang baik dibangun oleh sikap disiplin kerja yang tinggi

dalam diri pegawai sehingga perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib, memiliki perhatian besar terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Prasetyo & Marlina (2019).

Penelitian ini di didukung oleh Sunarto et al., (2020), Prayogi et al., (2018), Cesilia et al., (2018), Jufrizen & Hadi (2021), Purnawijaya (2019), Prasetyo & Marlina (2019), Ardan (2017), Yantika et al., (2018), Azhari & Supriyatin (2020), Kusumayanti et al., (2020), Razak et al., (2018), Iptian et al., (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai. Sedangkan peneliti Margaret (2017) dan Purba et al., (2019) menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fenomena lain dalam perangkat desa Kecamatan Mrebet yang terkait adalah dalam lingkungan kerja. Pada saat melakukan pekerjaan lingkungan kerja sudah cukup baik, namun ada ruangan seperti balai pertemuan kurang adanya pendingin ruangan. Sehingga saat adanya pertemuan atau perkumpulan akan terasa panas. Hal ini juga dikeluhkan oleh perangkat desa dan juga masyarakat, hal tersebut juga menyebabkan suasana dalam ruangan kurang kondusif saat adanya perkumpulan atau pertemuan.

Menurut Maryati (2021) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di tempat kerja pegawai yang dapat mempengaruhi

baik langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Bagi pegawai, lingkungan adalah salah satu kunci untuk mendapatkan keberhasilan dalam menyelesaikan tugas serta kewajibannya. Tanpa adanya lingkungan yang baik hal ini akan mempengaruhi efektifitas organisasi. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi Yantika et al., (2018).

Penelitian ini di didukung oleh Pratama & Wismar'ain, (2018), Sunarto et al., (2020), Sufyati & Risa (2018), Yantika et al., (2018), Ahmad et al., (2019), Wagiyono et al., (2020), Putra et al., (2017), Hasibuan & Bahri (2018), dan Abi et al., (2018) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan peneliti Yulinda & Rozzyana (2018) dan Kusumayanti et al., (2020) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fenomena lain yang ada pada perangkat desa Kecamatan Mrebet adalah mengenai kepuasan kerja, seperti berdasarkan apa yang ada di lapangan sebenarnya perangkat desa sudah secara keseluruhan mereka memiliki kinerja yang cukup baik dan sudah sesuai apa arahan atasannya. Namun ada perangkat desa yang merasa kinerja yang diberikan atas tugas dan tanggung jawabnya kurang sebanding dengan balasan, seperti dalam gaji yang diterima perangkat desa setiap bulannya. Perangkat desa merasa

kurang puas atas gaji yang didapat belum sebanding atas pekerjaannya yang mengabdikan dalam jangka waktu yang lama di masyarakat.

Menurut Kasmir (2016) kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan senang atau perasaan suka tidak suka dari seseorang setelah melakukan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi biasanya akan melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga ia memiliki prestasi yang tinggi. Maka semakin tinggi tingkat kepuasan seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik. Citrawati & Khuzaini (2021).

Penelitian ini didukung oleh Setyawibowo & Silvianita (2020), Arda (2017), Citrawati & Khuzaini, (2021), Azhari & Supriyatin (2020), Adha et al., (2019), Tanton, (2019), Purnamasari & Alimuddin (2019), Agung & Ratnawili (2020) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai. Sedangkan peneliti Widodo, (2019) dan Purba et al., (2019) menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan Sunarto et al., (2020), dengan variabel penelitian kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian tersebut dengan menambahkan variabel

kepuasan kerja, dikarenakan oleh peneliti yang dilakukan oleh Sari & Susilo (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada subjek dan penambahan variabel, hal tersebut dikarenakan peneliti ingin menambah dan memperdalam variabel kepuasan kerja pada kinerja pegawai perangkat desa kecamatan mrebet dan berusaha untuk menggali lebih dalam lagi tentang variabel kepuasan kerja pada kinerja pegawai perangkat desa kecamatan mrebet tersebut. Selain itu dikarenakan masih adanya *research gap* pada beberapa penelitian dan fenomena yang ada maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali variabel tersebut. Berdasarkan ulasan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Mrebet"**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai perangkat desa pada Kecamatan Mrebet?
2. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai perangkat desa pada Kecamatan Mrebet?

3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai perangkat desa pada Kecamatan Mrebet?
4. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai perangkat desa pada Kecamatan Mrebet?
5. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai perangkat desa pada Kecamatan Mrebet?

### **C. Pembatasan Masalah**

Untuk lebih memfokuskan penelitian maka dibuatlah batasan masalah pada penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Peneliti hanya meneliti tentang pengaruh kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja di Kecamatan Mrebet pada 19 desa yaitu Karangturi, Onje, Sindang, Tangkisan, Kradenan, Lambur, Selaganggeng, Mangunegara, Karangnangka, Mrebet, Bojong, Serayu Karanganyar, Serayu Larangan, Campakoah, Pagerandong, Cipaku, Binangun, Pengalusan, dan Sangkanayu.
2. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner.
3. Lokasi pengambilan pada perangkat desa di wilayah Kecamatan Mrebet pada bulan Desember 2021.

### **D. Tujuan dan Manfaat Penulisan**

#### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan peneliti yang dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai perangkat desa pada Kecamatan Mrebet.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai perangkat desa pada Kecamatan Mrebet.
3. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai perangkat desa pada Kecamatan Mrebet.
4. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai perangkat desa pada Kecamatan Mrebet.
5. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai perangkat desa pada Kecamatan Mrebet.

### **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung pada pihak – pihak yang berkepentingan, seperti yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Menjelaskan kontradiksi hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perangkat desa.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai dasar perumusan kebijakan untuk meningkatkan kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

### a. Bagi Instansi Pemerintahan Desa Pada Kecamatan Mrebet

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan menentukan kebijakan dan untuk membantu pemahaman kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perangkat desa sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja perangkat desa.

### b. Bagi Akademis

Penelitian ini sebagai sumbangsih bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagai bahan informasi serta dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

### c. Bagi Peneliti

Sebagai syarat menyelesaikan studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto dan dapat mengetahui aplikasi dan dapat penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada praktek di Kecamatan Mrebet.