

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Implementasi suatu layanan sangat dipentingkan dalam rangka meningkatkan kinerja, penyediaan dan pelayanan kepada masyarakat secara nyata, efisien, dan penuh tanggung jawab mengacu pada arah dan kebijakan suatu kantor. Hal tersebut dapat dilakukan apabila sumber daya manusia yang mendukung dan memiliki kualitas, artinya bahwa pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia jauh lebih penting untuk segera dilaksanakan dengan berbagai langkah dan strategi yang tepat. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja yang merefleksikan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing suatu organisasi tentunya memiliki suatu tujuan yang sudah dikehendaki, pada dasarnya setiap organisasi memiliki keinginan untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih efektif dan efisien. Organisasi sering dikatakan sebagai tempat dari upaya pencapaian kerjasama tim dalam meraih tujuan (Syam, 2020).

Desa menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 BAB I pasal 1 tentang Ketentuan Umum, Desa adalah keutuhan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara

Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintah Desa adalah penyelenggara urusan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa. Tujuan pemerintah desa menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 BAB III Pasal 7 tentang Penataan Desa diantaranya 1. Mewujudkan efektivitas penyelenggaraan Pemerintahan Desa, 2. Mempercepat peningkatan kesejahteraan masyarakat Desa, 3. Mempercepat peningkatan kualitas pelayanan publik, 4. Meningkatkan kualitas tata kelola Pemerintahan Desa, dan 5. Meningkatkan daya saing Desa (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa). Perangkat Desa adalah unsur staf yang membantu kepala desa dalam menyusun kebijakan dan koordinasi yang diwadahi dalam sekretariat desa, dan unsur pendukung tugas kepala desa dalam pelaksanaan kebijakan yang diwadahi dalam bentuk pelaksana teknis dan unsur kewilayahan (Peraturan daerah nomor 2 tahun 2018 tentang perangkat desa).

Kawiana (2020) menjelaskan bahwa kinerja adalah serangkaian capaian hasil kerja seorang atau sekelompok orang melakukan kegiatan usaha, baik dalam mengembangkan produktivitas maupun kesuksesan dalam hal pemasaran sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab. Kinerja menurut Busro (2018) adalah hasil kerja dari karyawan secara individu maupun berkelompok yang didapat di dalam suatu organisasi berdasarkan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi yang dimaksudkan

untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi tersebut dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, independensi, pemecahan masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral ataupun etika.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, menurut Kawiana (2020) kepuasan kerja merupakan penilaian yang menjelaskan individu atas perasaan senang atau tidak senang dan rasa puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja menurut Busro (2018) adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas pegawai tersebut, dan sebaliknya semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja pegawai tersebut.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 1 Mei 2023 kepada Bapak Iwan Slamet dan Bapak Turohman selaku Perangkat Desa Watumalang, fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja diantaranya banyak perangkat desa yang cenderung tidak puas karena besaran gaji yang diberikan tergolong standar.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hasanah & Dewi (2023), Azhari & Supriyatin (2020), Badrianto & Ekhsan (2020), Harahap & Tirtayasa (2020), Hutagalung (2021), Pradipta & Suhermin (2020), Sandika & Andani (2020) serta Wijaya (2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda

dengan penelitian yang dilakukan oleh Basri & Rauf (2019), Nabawi (2019), dan Pradipta & Suhermin (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, menurut Busro (2018) disiplin kerja adalah sikap kejiwaan individu atau kelompok yang senantiasa bertindak untuk ikut dan patuh terhadap segala peraturan yang sudah ditetapkan. Seseorang yang mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi akan datang dan pulang tepat waktu. Disiplin kerja menurut Hasanah & Dewi (2023) yaitu suatu karakteristik seseorang dalam menunjukkan sifat taat, patuh, setia serta keteraturan dan ketertiban terhadap regulasi perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menjunjung tinggi disiplin kerja sangat krusial bagi perusahaan, dengan adanya disiplin kerja berhubungan dengan terjaminnya tata tertib yang senantiasa dijaga dan kelancaran pelaksanaan kerja, Maka dari itu akan memperoleh hasil yang maksimal. Disiplin kerja bagi karyawan, memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 1 Mei 2023 kepada Bapak Iwan Slamet dan Bapak Turohman selaku Perangkat Desa Watumalang, fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja diantaranya banyak perangkat desa yang terkadang telat berangkat kerja serta timbul rasa malas ketika sedang melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hasanah & Dewi (2023), Astuti & Rahardjo (2021), Athar (2020), Azhari & Supriyatin (2020), Harahap & Tirtayasa (2020), Kusumayanti dkk., (2020), Prayogi dkk., (2019), Sandika & Andani (2020) serta Sulila (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan dkk., (2021) dan Pradipta & Suhermin (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, menurut Busro (2018) motivasi kerja adalah dorongan dari dalam individu untuk melakukan kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan. Memberikan motivasi yang tepat memungkinkan karyawan bertindak secara optimal dalam melaksanakan tugas, karyawan yakin bahwa kepentingan-kepentingan pribadi akan terpelihara apabila organisasi berhasil mencapai visi dan misi perusahaan. Motivasi kerja menurut Hasanah & Dewi (2023) merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara, dan mendorong perilaku manusia.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 1 Mei 2023 kepada Bapak Iwan Slamet dan Bapak Turohman selaku Perangkat Desa Watumalang, fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja diantaranya banyak perangkat desa yang memiliki motivasi kerja yang cenderung rendah sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hasanah & Dewi (2023), Adha dkk., (2019), Azhari & Supriyatin (2020), Harahap & Tirtayasa (2020), Kusumayanti dkk., (2020), Sandika & Andani (2020), Sulila (2019) serta Wijaya (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha dkk., (2019) dan Nurhaedah dkk., (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, menurut Nabawi (2019) Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di lingkup para pekerja secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang diberikan dan lingkungan kerja yang tenang akan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga memperoleh kepuasan kerja. Selaras dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan. Lingkungan kerja menurut Adha dkk., (2019) merupakan segala hal yang ada di lingkup pegawai pada saat bekerja yang berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 1 Mei 2023 kepada Bapak Iwan Slamet dan Bapak Turohman selaku Perangkat Desa Watumalang, fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja diantaranya lingkungan kerja yang kurang memadai dalam menunjang aktivitas kerja, yang paling utama yaitu perangkat konektivitas yang tergolong lamban.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yuliantari & Prasasti (2020), Astuti & Rahardjo (2021), Athar (2020), Badrianto & Ekhsan (2020), Nurhaedah dkk., (2021), dan Qayyimah dkk., (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha dkk., (2019), Irawan dkk., (2021), Kusumayanti dkk., (2020), Nabawi (2019), dan Pradipta & Suhermin (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Hasanah & Dewi (2023) dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian peneliti menambahkan variabel lingkungan kerja dari penelitian Yuliantari & Prasasti (2020), pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitiannya, yaitu perangkat desa yang berada di lingkup Kecamatan Watumalang, Kabupaten Wonosobo. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa (Studi Pada Perangkat Desa di Kecamatan Watumalang, Wonosobo)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa?
2. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa?

## **C. Batasan Masalah**

1. Penelitian ini menggunakan lima variabel yang terdiri dari variabel *independent* yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Kemudian variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan.
2. Penelitian ini mengambil subjek setiap perangkat desa di Kecamatan Watumalang.
3. Penelitian ini dilaksanakan pada periode bulan Februari sampai dengan Agustus tahun 2023.

## **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perangkat desa.

3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa.
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Sebagai sarana untuk memberikan gambaran secara ilmiah mengenai pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan berguna sebagai pedoman dalam mengembangkan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan rujukan untuk penelitian lainnya guna meningkatkan ilmu pengetahuan serta bahan referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja karyawan.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Perangkat Desa**

Sebagai bahan referensi dan masukan bagi setiap perangkat desa saat melaksanakan pekerjaan dan sebagai bahan penilaian atas kinerja berdasarkan kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

###### **b. Bagi Peneliti**

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai

variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) Penelitian ini sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

