

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan sumber daya organisasi yang penting yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya, keterampilan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu kebutuhan utama dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta. Menurut Hasibuan (2019:244), sumber daya manusia memiliki arti keahlian terpadu dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Perilaku dan sifatnya di tentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya di motivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia dalam organisasi sering di sebut dengan tenaga kerja. di ban di ngkan dengan faktor produksi lainnya, faktor tenaga kerja adalah yang paling unik dan spesifik, karena manusia pada dasarnya memiliki perilaku dan perasaan, akal bu di dan tujuan- tujuan pribadi . Proses pen di rian suatu instansi baik itu yang bergerak dalam bidang industri maupun jasa selalu di pondasi keinginan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Bila instansi mampu mengelola dengan baik serta mendayagunakan secara optimal, tenaga kerja tentunya akan memiliki kinerja tinggi, yang nantinya di harapkan mampu mencapai sasaran seperti yang di inginkan oleh instansi. Untuk itu sudah seharusnya jika instansi melakukan perencanaan atau upaya - upaya yang bertujuan meningkatkan kinerja dengan berbagai cara, di antaranya seperti pemberian motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan penye di aan

lingkungan kerja yang baik. Dengan adanya perencanaan yang baik mengenai sumber daya manusia, maka di harapkan adanya peningkatan kinerja pemerintah desa.

Kecamatan Pekuncen merupakan salah satu kecamatan dari 27 kecamatan yang ada di kabupaten Banyumas yang ter di ri dari 16 desa (Banyumaskab, 2022). Kecamatan Pekuncen merupakan daerah yang subur dengan curah hujan yang tinggi, sehingga daerah ini memiliki potensi menja di sentral pertanian yang handal selain itu terdapat indutsri rumah tangga seperti desa tumiyang yang menghasilkan susu murni dan terdapat tempat kuliner di sepanjang jalan desa pekuncen sampai pasiraman kidul. Selain itu pembangunan infrastruktur jalan-jalan di Kecamatan Pekuncen juga sudah relatif baik dan perkembangan pembangunan tanah dan propertinya cukup signifikan.

Perangkat desa merupakan bagian kecil dari instansi pemerintah. Sebuah instansi yang melayani berbagai kepentingan masyarakat yang ada di desa. Perangkat desa harus selalu meningkatkan kepuasan kerja agar kinerja yang mereka berikan kepada masyarakat meningkat. Sebagai manusia biasa, perangkat desa tentunya di hadapkan dengan keadaan yang di luar kemampuan. di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi untuk melayani kebutuhan masyarakat. Kon di si tentunya akan menimbulkan stres kerja. Perangkat desa sangat membutuhkan motivasi kerja dari seorang pimpinan, disiplin kerja dan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang perangkat desa lakukan ataupun keadaan lingkungan kerja yang sangat memepengaruhi kinerja pemerintah desa.

Menurut Mangkunegara (2017: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian instansi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Pada penelitian ini menganalisis beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja perangkat desa. Variabel pertama yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2017:94) motivasi di definisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Berdasarkan wawancara dengan sekretaris kecamatan Pekuncen masih terdapat perangkat desa yang belum maksimal dalam meningkatkan pembangunan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang ada di desa. Berdasarkan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Sherlie dan Hikmah (2020) menunjukkan motivasi parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Istifadah dan Santoso (2019) Wicaksana (2022); Lestari dkk. (2020) menunjukkan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Sanjaya dan Prijati (2020); Fauzi dan Khuzain (2019); Lestari dkk. (2021); Ramadhan dan Satrio (2020); Fernandez (2022); Marlius dan Pebrina (2022); menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Sari dan Pancasasti (2022)

menunjukkan motivasi kerja berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Pranata dan Purbasari (2021) hasil penelitian terdahulu motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Variabel kedua yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, disiplin kerja sangat di butuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan instansi, Menurut Hasibuan (2017) “ disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut hasil wawancara dengan sekretaris kecamatan Pekuncen masih terdapat perangkat desa yang terlambat berangkat bekerja hal ini akan menyebabkan kinerja perangkat desa tidak maksimal. Berdasarkan penelitian terdahulu Sherlie dan Hikmah (2020); Yunita dan Faizar (2022) menunjukkan disiplin kerja parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Istifadah dan Santoso (2019) Wicaksana (2022); menunjukkan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Fauzi dan Khuzain (2019); Lestari dkk. (2021); Ramadhan dan Satrio (2020); Fernandez (2022); Marlius dan Pebrina (2022); menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Sari dan Pancasasti (2022) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan hasil penelitian terdahulu Sanjaya dan Prijati (2020); Permana dan Pracoyo (2021); Kus di yaningrum (2019) variabel disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Variabel ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, kompensasi sangat penting bagi perangkat desa untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, Hasibuan (2019:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Bagi instansi kompensasi merupakan biaya yang relatif besar, sedangkan bagi perangkat desa kompensasi adalah sumber penghasilan untuk mempertahankan hidup mereka. Menurut hasil wawancara dengan sekretaris kecamatan Pekuncen kompensasi sudah diberikan sesuai peraturan bupati No 5 Tahun 2019 namun perangkat desa masih merasa kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada perangkat desa hal ini menyebabkan kinerja perangkat desa menurun. Hasil penelitian terdahulu Sherlie dan Hikmah (2020); Yunita dan Faizar (2022) menunjukkan kompensasi parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Istifadah dan Santoso (2019) Wicaksana (2022); Lestari dkk. (2020) menunjukkan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Sanjaya dan Prijati (2020); Fauzi dan Khuzain (2019); Ramadhan dan Satrio (2020); Fernandez (2022); menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian terdahulu Marlius dan Pebrina (2022); Sari dan Pancasasti (2022); Ningsih dkk. (2021) kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Variabel keempat yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Sutrisno dalam Ramadhan dan Satrio (2020) lingkungan kerja adalah Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Menurut hasil wawancara dengan sekertaris kecamatan Pekuncen masih terbatasnya fasilitas yang menunjang perangkat desa untuk bekerja hal ini menyebabkan menurunnya kinerja perangkat desa. Hasil penelitian terdahulu Rahayu dan Wahyuni (2021); Shihab (2020); Ramadhan dan Satrio (2020); Suria dkk. (2022); Apsari dan Syarif (2021) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Ningsih dkk. (2021) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari peneliti sebelumnya yang di lakukan oleh Sanjaya dan Prijati (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari.”. Perbedaan peneliti ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada objek penelitian. sasaran pada penelitian ini di fokuskan pada perangkat desa di Kecamatan Pekuncen. Karena perangkat desa di Kecamatan Pekuncen memiliki permasalahan yang cocok dengan yang apa saya teliti yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja di sana, yang kurang memadai di

beberapa aspek. Selain itu peneliti juga melakukan dengan menambahkan 1 (satu) variabel independen baru yaitu variabel lingkungan kerja. Hal tersebut di karenakan pada penelitian Sanjaya dan Prijati (2020) hanya meneliti variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi tanpa mempertimbangkan variabel lain seperti lingkungan kerja. Alasan di pilihnya variabel lingkungan kerja adalah karena faktor ini menja di permasalahan yang ada di lapangan untuk di carikan solusi guna semakin meningkatnya kinerja pegawai secara berkelanjutan di masa yang akan datang, oleh karena itu di harapkan semakin banyaknya pegawai yang memiliki kinerja tinggi sehingga kinerja secara keseluruhan di instansi tersebut meningkat. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Pekuncen Kabupaten Banyumas”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pekuncen Kabupaten Banyumas?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pekuncen Kabupaten Banyumas ?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pekuncen Kabupaten Banyumas ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja perangkat desa di Kecamatan Pekuncen Kabupaten Banyumas?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja perangkat desa di Kecamatan Pekuncen Kabupaten Banyumas ?

### **C. Pembatasan Masalah**

Mengingat terbatasnya waktu dan agar peneliti lebih fokus serta tidak meluas dari pembatasan yang di maksud, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian di batasi pada variabel bebas yaitu Motivasi Kerja, disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja.
2. Penelitian ini di lakukan pada perangkat desa di Kecamatan Pekuncen Kabupaten Banyumas.
3. Periode pengamatan di lakukan pada 2 Januari 2023 – 30 Maret 2023.

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pekuncen Kabupaten Banyumas

2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pekuncen Kabupaten Banyumas
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pekuncen Kabupaten Banyumas
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pekuncen Kabupaten Banyumas
5. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pekuncen Kabupaten Banyumas

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

Berdasarkan uraian di atas manfaat yang peneliti harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat bermanfaat karena memberikan sumbangan pemikiran tentang motivasi kerja, disiplin kerja, reward dan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pekuncen Kabupaten Banyumas.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

### a. Bagi Kantor Kecamatan Pekuncen.

Hasil penelitian ini di harapkan bisa menja di bahan masukan bagi instansi terutama sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan tujuan jangka pendek maupun jangka panjang khususnya dalam hal manajemen sumber daya manusia mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pekuncen Kabupaten Banyumas.

### b. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Dapat di gunakan sebagai sumber referensi bagi peneliti selanjutnya jika akan melakukan penelitian khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kinerja perangkat desa

### c. Bagi Peneliti

Dengan hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai penelitian tentang motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pekuncen Kabupaten Banyumas.