

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perangkat Desa atau biasa di sebut pemerintah Desa adalah salah satu lembaga pemerintahan yang bertugas untuk mengelola suatu wilayah. Dalam Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 2005 tentang pemerintahan desa yang telah diterbitkan untuk melaksanakan suatu ketentuan pasal 216 ayat (1) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah. Pemimpin pemerintah desa, seperti tertuang dalam paragraf 2 pasal 14 ayat (1), adalah kepala desa yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Tugas-tugas perangkat desa adalah : Melaksanakan kehidupan yang demokrasi, Memelihara ketenteraman dan ketertiban masyarakat, Menjalin hubungan kerja dengan seluruh mitra kerja pemerintahan desa, Menaati dan menegakkan seluruh peraturan perundang-undangan, Melaksanakan urusan yang menjadi kewenangan desa, mengayomi dan melestarikan nilai-nilai sosial budaya dan adat istiadat, dan Meningkatkan kesejahteraan rakyat (bpk.go.id).

Peran sumber daya manusia dalam membangun layanan yang unggul sangat penting. Kualitas pemimpin menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan dan kegagalan organisasi dan salah satu faktor untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi adalah faktor *leadership*. Sumber Daya Manusia pada dasarnya yaitu untuk

memperoleh suatu tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, dan hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan pemimpin dalam penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisien dan kerja sama sehingga di harapkan akan meningkatkan produktivitas kerja (Sunyoto, 2018). Manajemen sumber daya yang baik tercermin dalam pencapaian kinerja pegawai di perusahaan. Pencapaian kinerja yang maksimal memerlukan beberapa aspek yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Hal ini memastikan bahwa keberhasilan perangkat desa dicapai dengan kinerja sumber daya manusia yang unggul dan tercapainya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perangkat desa tersebut. Ini telah diputuskan. Mengingat faktor-faktor dalam suatu perangkat desa yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti *servant leadership*, *burnout*, *monitoring* dan lingkungan kerja. Berdasarkan wawancara dengan Asep Sekretaris Kecamatan Cipunagara (2022) kinerja pegawai suatu perangkat desa harus dapat dipisahkan dari pengaruh-pengaruh yang ada di dalam dan di luar perangkat desa tersebut. Penelitian ini dilakukan pada pegawai perangkat desa di kecamatan Cipunagara kabupaten Subang Jawa Barat yang mempunyai 10 desa dan sebanyak 11 pegawai di setiap desa yang dapat memberikan manfaat pada pemerintahan dan mengetahui Kinerja Pegawai pada perangkat desa di Kecamatan Cipunagara

Berdasarkan wawancara pada Agus kaur perencanaan (19 Juni 2022) peneliti menemukan beberapa fenomena masalah yang harus di selesaikan.

Seperti yang peneliti memaparkan fenomena masalah antara lain yaitu dalam melaksanakan tanggung jawabnya masih banyak pegawai yang tidak melaksanakan kinerja kerjanya dengan baik, sehingga manajemen di sebuah desa menjadi tidak teratur sesuai dengan peraturan, masih banyak pegawai yang egois tidak bekerja sesuai *job desk* nya, atau sering kali datang ke kantor dengan tidak tepat waktu dan pulang sebelum jam kerja selesai. Selain itu terdapat beberapa hal yang menjadi kekurangan lainnya ini menjadi sebuah permasalahan di sebuah kantor yang bisa mengakibatkan adanya tanda-tanda *servant leadership*, *monitoring*, *burnout* dan lingkungan kerja pada pegawai yang lainnya, selain itu lokasi ini juga cukup mewakili kriteria sampel.

Menurut Fandy (2022) menyatakan kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Darmawan (2021) menyatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing untuk bersama-sama mempromosikan perusahaan dan tidak melanggar ketentuan hukum dan etika dalam pelaksanaannya.

Berdasarkan wawancara yang telah di lakukan oleh peneliti dengan kaur perencanaan (19 Juni 2022) menjelaskan adanya fenomena terhadap kinerja pegawai, menurut informasi yang diberikan bahwa dalam melaksanakan tanggung jawabnya masih banyak pegawai yang tidak

melaksanakan kinerja kerjanya dengan baik, sehingga manajemen di sebuah desa menjadi tidak teratur sesuai dengan peraturan, masih banyak pegawai yang egois tidak bekerja sesuai *job desk* nya, atau sering kali datang ke kantor dengan tidak tepat waktu dan pulang sebelum jam kerja selesai.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah *servant leadership*. *Servant leadership* merupakan model kepemimpinan yang mengutamakan pelayanan kepada pihak lain, baik pegawai/anggota organisasi, pelanggan maupun masyarakat sekitar. Menurut Wayan (2022) *Servant leadership* memiliki dampak yang disukai pada kinerja pegawai dalam peran mereka, yaitu cara pegawai melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Pegawai menjadi lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Menurut Brahmasari (2018) mengemukakan bahwa semakin baik pemimpin akan semakin baik pula kinerja pegawai. Kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin mampu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, hal ini akan membuat pegawai lebih hati-hati berusaha mencapai target yang diharapkan organisasi dan berdampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan Fajar kasi pelayanan (28 Agustus 2023) menjelaskan adanya fenomena *servant leadership* yaitu pemimpin sudah mulai mengimplementasikan pemahaman yang kuat tentang nilai-nilai seperti empati, pemberdayaan, dan partisipasi. Pemimpin juga selalu memberikan motivasi dan membantu para pegawai untuk mencapai target kerjanya.

Hasil penelitian *servant leadership* oleh Ayu (2019), Nathan (2019), Marget (2019), Purwanto (2021), Eni (2018), Handoko (2021), Asroti (2022), Darmawan (2021), Surya (2021), Prasetyono (2020), Menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti semakin tinggi *servant leadership* maka semakin baik pula kinerjanya. Namun terdapat pula hasil peneliti lain mengatakan bahwa *servant leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja yaitu hasil penelitian dari Pratiwi (2022), Elfiswandi dkk (2022) Dan Fandy (2022).

Penyebab yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya ialah *burnout*, *Burnout* merupakan istilah yang digunakan untuk menyatakan kemerosotan tenaga mental atau fisik selepas tempo stres yang berpanjangan, bersentuhan dengan tugas atau kecederaan fisik (Dony, 2019). Menurut Fandy (2022) *Burnout* adalah suatu sindrom kelelahan emosi (*emotional exhaustion*), Kelelahan fisik (*Physical exhaustion*), sikap kurang menghargai atau kurang memiliki pandangan positif terhadap orang lain (*depersonalization*) dan penurunan pencapaian prestasi diri (*reduced personal accomplishment*) yang ditandai dengan menurunnya kemampuan dalam menjalankan tugas-tugas rutin sebagai akibat dari adanya stres berkepanjangan *Burnout* juga berhubungan erat dengan profesi melayani masyarakat secara langsung atau *human service* seperti perangkat desa, perawat, pendidik, dan pekerja sosial.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan Rizky sebagai kaur tata usaha dan umum (28 Agustus 2023) menjelaskan adanya fenomena *burnout* yaitu pemimpin dan pegawai tidak tertutup dengan

lingkungan sekitar dan selalu berbaur dengan lingkungan sekitar atau dengan masyarakat, tidak adanya kesinisan pada setiap pegawai, dan tidak ada yang menutup diri di antara para pegawai lainnya.

Hasil penelitian *burnout* dari Hayati (2018), Nugroho (2022), Thifhany (2022), Indah (2022), Sutono (2021), Nurshavira (2022), Dony (2019), Firda (2022), Fatimah (2022), dan Izzul (2022). Menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti semakin negatif *burnout* maka semakin baik pula kinerjanya itu berarti langkah yang baik bagi sebuah perusahaan. Namun ada pula penelitian yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif Shinta (2020), Wang (2018),

Monitoring adalah tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer untuk menentukan apakah alur kerja dan hasilnya sesuai dengan rencana. Hal ini penting dalam sebuah perangkat desa di kecamatan Cipunagara, karena dapat berdampak pada produktivitas dan kinerja pegawai serta kinerja perangkat desa di kecamatan Cipunagara. Menurut Haris, (2020) *monitoring* adalah suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai, ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan. *Monitoring* merupakan salah satu upaya untuk melihat kinerja sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi, baik sumber daya manusia dan juga melakukan *monitoring* terhadap alat kerja yang digunakan. Tujuan dilakukan *monitoring* yaitu untuk memastikan apakah para pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan pekerjaannya atau tidak (Andhika, 2018) dalam Jamrizal (2022).

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan Dedi kaur keuangan (28 Agustus 2023) pemimpin seringkali *memonitoring* terhadap setiap kegiatan yang sedang dilakukan oleh para pegawai, dan pemimpin sering terjun langsung ke tempat yang sedang diadakan proyek seperti pengecoran jalan dan pemasangan, TPT (tembok penahan tanah) sehingga tidak hanya menerima laporan dari para pegawai saja.

Hasil penelitian *Monitoring* dari Yeni dkk (2020), Indra(2022) Toding (2016), Jisiani dkk (2018), Rampengan dkk (2019), Harpis (2020), dan Harianto (2020) Menyatakan bahwa *Monitoring* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti semakin tinggi *Monitoring* maka semakin baik pula kinerjanya. Namun terdapat pula hasil peneliti lain mengatakan bahwa *Monitoring* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Nitisemito (2007) dalam (Wijaya, 2018) menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Rizal (2019) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan pak Luthfi sebagai kasi pemerintah (28 Agustus 2023) menjelaskan adanya fenomena lingkungan kerja yaitu kurangnya penerangan pada ruangan ruangan tempat kerja, sehingga kantor desa harus memasang beberapa titik lampu, kurangnya kipas angin sehingga ketika bekerja pegawai sering merasa sedikit kepanasan, perlengkapan kerja sudah sangat lengkap mulai dari kertas, tinta, mesin printer dan lainnya sudah cukup lengkap.

Hasil penelitian Lingkungan kerja Mega (2022), Donny (2019), Kartika (2020), Dian (2018), Adha, dkk (2019); Tangkawarouw dkk. (2019), dan Triastuti (2019), Yantika (2018), Hanafi (2018) dan Elfiswandi dkk (2022). Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti semakin tinggi Lingkungan Kerja maka semakin baik pula kinerjanya. Namun terdapat pula hasil peneliti lain mengatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja yaitu hasil penelitian dari Erawati dkk. (2019) dan Rozak (2020).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari Elfiswandi, dkk (2022) tentang *Servant Leadership* dan Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Pegawai, kemudian dikembangkan dengan menambahkan dua variabel yaitu *Monitoring* dan *Burnout* dari peneliti Setiawan (2023) yang berjudul “Pengaruh *Monitoring*, Disiplin Kerja, Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai” Perbedaan peneliti ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada objek penelitian, sasaran pada penelitian ini difokuskan pada Perangkat desa di Kecamatan Cipunagara. Karena memiliki permasalahan yang cocok dengan

yang apa saya teliti yaitu *Servant Leadership*, *Burnout*, *Monitoring* dan Lingkungan Kerja yang kurang efektif bagi para pegawai perangkat desa. Alasan dipilihnya variabel tersebut adalah karena faktor ini menjadi permasalahan yang ada di lapangan untuk dicarikan solusi guna semakin meningkatnya kinerja pegawai secara berkelanjutan di masa yang akan datang, oleh karena itu diharapkan semakin banyaknya pegawai yang memiliki kinerja tinggi sehingga produktifitas secara keseluruhan di perangkat desa meningkat. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik mengambil judul ” **Pengaruh *Servant Leadership*, *Burnout*, *Monitoring* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa**”

B. Perumusan Masalah

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

1. Apakah *Servant Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja perangkat desa di Kecamatan Cipunagara
2. Apakah *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja perangkat desa di Kecamatan Cipunagara
3. Apakah *Monitoring* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja perangkat desa di Kecamatan Cipunagara
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja perangkat desa di Kecamatan Cipunagara

C. Pembatasan Masalah

Peneliti memberikan batasan pada ruang lingkup pada penelitian yang akan dilakukan agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dibatasi oleh 5 variabel bebas yaitu variabel *servant leadership*, *burnout*, *monitoring* dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja perangkat desa di Kecamatan Cipunagara.
2. Penelitian ini dilakukan pada perangkat desa di Kecamatan Cipunagara
3. Periode penelitian dilakukan pada Agustus 2023 hingga Januari 2024

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui keterikatan hubungan antara *servant leadership*, *burnout*, *monitoring*, lingkungan kerja dan kinerja perangkat desa, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh positif dan signifikan *Servant Leadership* terhadap Kinerja perangkat desa di Kecamatan Cipunagara
2. Menganalisis pengaruh negatif dan signifikan *Burnout* secara terhadap Kinerja perangkat desa di Kecamatan Cipunagara
3. Menganalisis pengaruh positif dan signifikan *Monitoring* terhadap Kinerja perangkat desa di Kecamatan Cipunagara
4. Menganalisis pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja perangkat desa di Kecamatan Cipunagara

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan sebuah tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu: Memberikan sumbangan pemikiran bagi *servant leadership*, *burnout*, *monitoring*, dan lingkungan kerja di ilmu manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Cipunagara

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

a. Bagi Perangkat Desa di Kecamatan Cipunagara

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan bagi organisasi terutama sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan tujuan jangka pendek maupun jangka panjang khususnya dalam hal manajemen sumber daya manusia mengenai *servant leadership*, *burnout*, *monitoring* dan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa

b. Bagi pegawai Perangkat Desa

Hasil Penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk membantu pemahaman pegawai dalam menjalankan *servant leadership*, *burnout*, *monitoring*, lingkungan kerja dan kinerja kerja dapat di jadikan bahan pertimbangan dan evaluasi dalam bekerja.

c. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya dalam melaksanakan penelitian yang berkaitan dengan *servant leadership*, *burnout*, *monitoring* dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagaimana cara menganalisa dan memecahkan masalah yang berkaitan dengan *Servant Leadership*, *Burnout*, *Monitoring*, Lingkungan Kerja dan Kinerja perangkat desa. Selain itu diharapkan peneliti dapat mengaplikasikannya di dunia kerja.

