

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas (SDM) mampu menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan dengan menilai kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2017) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kecakapan pengalaman, kesungguhan waktu. Sedangkan menurut Arda (2017) kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan dalam periode tertentu dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Indonesia merupakan Negara kepulauan terbesar di Dunia. Indonesia memiliki lebih dari 17.000 pulau yang tersebar dan dibagi menjadi 33 Provinsi yang ada. Akan sangat tidak efektif apabila Negara kepulauan seperti Indonesia memiliki pemerintahan pusat saja. Maka dibuatlah sistem otonomi daerah supaya jalannya pemerintahan di Indonesia dapat berjalan lebih efektif lagi. Dengan adanya otonomi daerah, maka setiap daerah yang ada di Indonesia dapat membuat kebijakan masing – masing daerah mereka sendiri, tetapi tidak bertentangan dengan UUD 1945 serta tetap berdasar pada Pancasila. Walaupun diadakan sistem otonomi, tetapi pemerintahan Indonesia tetaplah terpusat pada pemerintah pusat yang berkedudukan di ibukota. (www.kompasiana.com).

Pemerintah desa merupakan tingkat pemerintahan terendah di dalam struktur pemerintah di Indonesia, namun desa memiliki peran yang sangat strategis dalam pemerintahan, hal tersebut desa merupakan bagian terdepan

dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. 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. (Winarni dan Rahmaningtyas 2020) Pemerintahan desa memberikan pelayanan publik untuk memperbaiki dan melakukan perubahan sesuai dengan kemajuan. 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 dan Rahmaningtyas 2020).

Pemerintahan desa terdiri dari sekretaris desa, pelaksana kewilayahan, pelaksanaan teknik, yang memiliki fungsi dimana perangkat desa ini semuanya bertanggung jawab kepada Kepala Desa setempat. Semua perangkat desa membantu Kepala Desa melaksanakan tugas dan wewenangnya. Kedudukan seluruh Perangkat Desa diangkat oleh Kepala Desa setelah dikonsultasikan dengan Camat atas nama Bupati/Walikota dan semua perangkat desa yang diangkat Kepala Desa harus sudah sesuai dengan persyaratan yang ada tentang UU No. 6 Tahun 2014 tentang Desa (www.kompasiana.com). dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat yang didukung dengan sarana prasarana. Sistem manajerial yang efektif dan sumber daya manusia yang memiliki integritas tinggi sangat ditentukan oleh mobilitas kinerja karyawan yang berkualitas.

Kualitas SDM yang baik seharusnya ada di seluruh aspek di dalam perusahaan, tak terkecuali di perangkat desa Kecamatan Bantarsari adalah salah satu desa yang bekerja di kecamatan Bantarsari. Perangkat desa memerlukan peran peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaiannya dalam organisasi. Permasalahan yang terjadi pada perangkat desa kecamatan bantarsari adalah kepemimpinan yang masih belum tegas dan kurangnya komunikasi antara pegawai dan hal ini akan memengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya permasalahan ini diatas peneliti tertarik untuk mengetahui dan menganalisisnya dengan meninjau keadaan kepemimpinan, kemudian motivasi kerja, selanjutnya disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik.

Fenomena di Perangkat desa Kecamatan Bantarsari. Yang pertama kepemimpinan, fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan banyak perangkat desa yang kurang tidak puas terhadap pemimpin kurang tegas kepada pegawainya karena melakukan pelanggaran. Yang Kedua Motivasi kerja perangkat desa Kecamatan Bantarsari, fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja diantaranya banyak yang perangkat desa mengeluh karena kebutuhan hidup masih belum tercukupi dan akan timbul kurangnya motivasi dalam bekerja. Yang ke tiga Disiplin Kerja Perangkat Desa Kecamatan Bantarsari, fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja diantaranya masih banyak perangkat desa yang telat berangkat dan timbul rasa malas dalam melakukan pekerjaannya. Yang keempat Lingkungan kerja non fisik, fenomena yang berkaitan diantaranya banyak perangkat desa yang masih memiliki komunikasi dengan baik dengan karyawan maupun pimpinan maka

akan timbul kurangnya kerja sama antar pegawai sehingga akan memengaruhi kinerjanya.

Kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas dalam bekerja dari pencapaian tugas, baik yang dilakukan oleh individual maupun kelompok, maupun organisasi Schermerhorn dalam Sinambela (2019). ada beberapa faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul. sehingga mampu mendorong kinerja organisasi salah satunya adalah kepemimpinan pada suatu organisasi. Menurut (Hasibuan, 2017) Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya.

Hasil penelitian Suryanto (2020), Mariani, dkk. (2021) dan Erika (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Marjaya dan Pasaribu,(2019) kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mempertegas teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah alasan di balik keberhasilan organisasi. Artinya adanya pimpinan yang berkarakter dan profesional menyebabkan sistem manajemen berjalan dengan efektif dan berdaya guna efisien.

Faktor selanjutnya yang memengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi Kerja. Motivasi penting bagi perangkat desa dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2019: 111) motivasi memiliki komponen baik komponen dalam dan luar. Komponen dalam adalah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa

tidak puas,. Hasibuan (2017) motivasi adalah pemberian daya untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang supaya minat bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hasil penelitian Shihab, dkk (2022) , Erika (2021), dan Mariani (2021) mengemukakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Marjaya dan Pasaribu (2019), motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan, keberhasilan organisasi akan terjadi jika para pegawai mendapatkan motivasi yang cukup.

Selain variabel kepemimpinan dan variabel motivasi, ada juga variabel Disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Ichsan, dkk (2020) Disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuannya, baik sektor publik maupun swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi - organisasi tersebut. Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Disisi lain, organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektifitas organisasi akan menjadi sangat terbatas.

Hasil penelitian yang dilakukan Shihab (2022), Mariani (2021), Nunu Nurjaya (2021), Dewi Fitriani (2018) dan Jufrizen, (2021) menyatakan disiplin kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan penelitian Arisanti, (2019) dan Erika (2021) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja non fisik. Aslami dan Absah (2018), Lingkungan kerja non fisik ialah suatu kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, hubungan antar karyawan ataupun karyawan dengan atasan. Lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan hubungan yang harmonis antara sesama karyawan. Lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk meningkatkan sikap pegawai yang dapat mendukung kinerja pegawai.

Hal ini dibuktikan dari penelitian Pangestuti, dkk (2020), Suryaningrum (2019), dan Hargyatni et al (2022) menunjukkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan penelitian dewi Fitriani, dkk (2019) lingkungan kerja non fisik berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada permasalahan pada perangkat desa kecamatan Bantarsari selanjutnya peneliti melakukan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini merupakan pengembangan kelanjutan dari penelitian Suryanto (2020) dengan variabel bebas kepemimpinan dan motivasi serta variabel terikat kinerja pegawai, serta penelitian Nunu Nurjaya berjudul pengaruh Disiplin kerja Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan penelitian Nanda Aulia Pangestuti (2020) berjudul pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian di atas memperoleh hasil

positif dan signifikan. Perbedaan penelitian yang dilakukan Suryanto (2020) ini terletak pada penambahan Disiplin kerja dan Lingkungan kerja non fisik.

Mengacu pada latar belakang masalah serta hasil penelitian terdahulu, Peneliti akan melakukan penelitian kembali terkait dengan variabel Kepemimpinan, Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja non fisik apakah akan mempengaruhi kinerja karyawan pada Perangkat Desa Kecamatan Bantarsari. Dan oleh sebab itu peneliti berminat untuk melakukan penelitian kembali dengan judul “Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Bantarsari”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan masalah di atas, maka dirumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah variabel kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Bantarsari?
2. Apakah variabel kepemimpinan dapat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Bantarsari?
3. Apakah variabel motivasi kerja dapat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Bantarsari?
4. Apakah variabel disiplin kerja dapat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Bantarsari?

5. Apakah variabel lingkungan kerja non fisik dapat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Bantarsari?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah berguna untuk menghindari penyimpangan serta pelebaran pokok masalah supaya penelitian lebih terarah dan lebih mudah dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai dengan baik maka dari itu penulis memandang permasalahan penelitian yang di ambil perlu dibatasi sebagai berikut:

1. Penelitian ini akan dilakukan pada subjek Perangkat Desa di Kecamatan Bantarsari.
2. Penelitian ini menggunakan variabel independent (X), yaitu Kepemimpinan, Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja non fisik. Serta variabel dependent (Y) yaitu Kinerja Pegawai.
3. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Mei sampai Agustus 2023.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Mengacu pada batasan masalah pada penelitian ini, tujuan dan manfaat pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk menguji variabel kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perangkat desa pada Kecamatan Bantarsari.

- b. Untuk menguji variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada Kecamatan Bantarsari.
- c. Untuk menguji variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada Kecamatan Bantarsari.
- d. Untuk menguji variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada Kecamatan Bantarsari.
- e. Untuk menguji variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada Kecamatan Bantarsari.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

- 1) Sebagai peningkatan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Sebagai syarat lulus program studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Purwokerto.
- 2) Penelitian sebagai kajian untuk menambah literatur tentang kinerja karyawan yang di pengaruhi kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Instansi Pemerintahan Desa Pada Kecamatan Bantarsari
Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang dapat

digunakan sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan. untuk membantu pemahaman kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja perangkat desa sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja perangkat desa.

2) Bagi Akademisi

Penelitian ini sebagai bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagai sumber informasi dan digunakan sebagai referensi penelitian selanjutnya.

3) Bagi peneliti

Penelitian ini digunakan sebagai syarat lulus untuk mendapatkan gelar sarjana S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Purwokerto serta dapat mengetahui aplikasi dan penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada praktek di Kecamatan Bantarsari.