

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Diantara fungsi utama pemerintah adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk kesejahteraan masyarakat. Birokrasi merupakan instrumen pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan, dan akuntabel. Guna melaksanakan fungsi pemerintah dengan baik, organisasi birokrasi harus profesional, tanggap, dan aspiratif terhadap berbagai tuntutan masyarakat yang dilayani. Perangkat desa sebagai pelaksana fungsi pelayanan membantu kepala desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Guna mewujudkan kinerja yang baik, tentunya diperlukan pengukuran kinerja yang memadai dan terukur sehingga dapat dilakukan evaluasi untuk perbaikan kinerja di masa mendatang.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2017). Menurut Muis *et al.* (2018) dalam Farid (2023), kinerja karyawan dalam suatu organisasi cenderung mengacu pada pencapaian maupun hasil yang mampu diraih oleh seorang individu ataupun sekelompok orang berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai dengan tidak melanggar peraturan perundang-undangan, norma, dan etika. Pemerintah Desa memiliki tantangan besar agar kinerja para

perangkat desa tidak menurun, bahkan dapat meningkat untuk melayani masyarakat dengan baik.

Kecamatan Pagentan terdiri dari 16 (enam belas) desa dengan total 180 (seratus delapan puluh) perangkat desa. Struktur organisasi Pemerintah Desa di Kecamatan Pagentan meliputi kepala desa membawahi sekretaris desa, kepala dusun, dan kepala seksi. sekretaris desa membawahi 3 (tiga) kepala urusan, yaitu kepala urusan keuangan, kepala urusan tata usaha dan umum, dan kepala urusan perencanaan. Sedangkan kepala seksi ada 3 (tiga), yaitu kepala seksi pemerintahan, kepala seksi kesejahteraan, dan kepala seksi pelayanan. Jumlah Kepala dusun di masing-masing desa berbeda-beda, bergantung pada jumlah dusun yang ada di setiap desa. Kepala seksi dan kepala urusan membawahi staf, akan tetapi tidak semua desa memiliki perangkat desa dengan jabatan Staf. Hal ini, karena menyesuaikan dengan kemampuan keuangan Pemeirntah Desa.

Kinerja perangkat desa di Kecamatan Pagentan masih belum sesuai dengan harapan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa perangkat desa di kecamatan tersebut, terdapat fenomena seperti kurangnya arahan dari kepala desa. Kepala desa tidak memberikan panduan dan tidak mengingatkan perangkat desa mengenai tugas pokok dan fungsi mereka. Akibatnya, penyelesaian pekerjaan sering terlambat dari batas waktu yang ditentukan. Hal ini juga berdampak pada rendahnya motivasi dan semangat kerja perangkat desa untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tugas pokok dan fungsi perangkat desa juga tidak berjalan sebagaimana mestinya. Ada perangkat desa yang memiliki beban kerja berlebih karena harus

mengerjakan tugas perangkat lain yang tidak melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, ada juga perangkat desa yang memiliki beban kerja sangat sedikit. Fenomena lain yang muncul adalah ketidakpatuhan terhadap jam kerja diantaranya banyak perangkat desa yang datang dan pulang tidak sesuai ketentuan, yaitu pukul 07.30 hingga 16.00. Fasilitas kerja juga kurang memadai, seperti printer yang rusak, laptop yang lambat, dan jaringan internet yang sering terputus. Fenomena lainnya adalah ketidakharmonisan hubungan kerja akibat pemilihan Kepala Desa. Perangkat desa yang mendukung calon berbeda dalam pemilihan kepala desa sering memiliki hubungan yang kurang baik. Kepala desa yang merasa tidak didukung oleh perangkat desa juga cenderung memiliki hubungan kurang harmonis dengan mereka.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa diantaranya yang pertama adalah kepemimpinan. Kepemimpinan (*Leadership*) adalah cara mempengaruhi atau memberi contoh yang dilakukan oleh pemimpin kepada anggotanya yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi (Setiono & Sustiyatik 2020). Menurut Robbins *et al.*, (2018) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan atau mengajak orang lain (anak buah) untuk mencapai tujuan organisasi (Haryono, 2013). Kepemimpinan dari seorang pemimpin yang baik akan membantu tercapainya tujuan organisasi. Hasil wawancara dengan beberapa sekretaris desa di Kecamatan Pagentan diperoleh informasi berkaitan dengan kepemimpinan yaitu kepala desa kurang memberikan arahan dan tidak

mengingatkan mengenai tugas pokok dan fungsi perangkat desa sehingga berakibat penyelesaian pekerjaan terlambat dari batas waktu yang ditentukan.

Hasil Penelitian Wahyudi *et al.*(2022); Dewita dan Amdanata *et al* (2023); Oktavia dan Yanuar (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan hasil penelitian Muizu *et.al* (2019); Marjaya & Pasaribu (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berikutnya faktor kedua yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2017) motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Sedangkan menurut Fikri *et.al*, (2022) motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Hasil wawancara dengan beberapa sekretaris desa di Kecamatan Pagentan diperoleh informasi berkaitan dengan motivasi kerja yaitu perangkat desa tidak termotivasi atau tidak bersemangat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu karena tidak ada penghargaan yang memadai apabila mereka menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, dan mereka tidak mendapatkan sanksi apabila pekerjaan diselesaikan tidak tepat waktu.

Hasil penelitian Muizu, *et.al* (2019); Marjaya & Pasaribu (2019) Simbolon, (2021); Failin *et al.*(2023); Sedana & Riana (2023) menyampaikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. sedangkan hasil penelitian Febriningrum, *et.al* (2021); Wibisono (2022) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Menurut Vanchapo (2020) beban kerja merupakan suatu macam kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu yang ditentukan. Sedangkan menurut Mahawati (2021) beban kerja merupakan kapasitas pekerjaan yang diberatkan pada masing-masing karyawan secara fisik maupun mental yang merupakan kewajiban yang harus dikerjakan mereka. Hasil wawancara dengan beberapa perangkat desa di Kecamatan Pagentan diperoleh informasi berkaitan dengan beban kerja yaitu perangkat desa yang mendapatkan tambahan beban kerja diluar tugas pokok fungsinya. Hal tersebut, disebabkan karena perangkat desa yang memegang tugas dianggap kurang kompeten dalam melaksanakan tugas.

Simanjuntak *et.al*, (2021) ; Santoso & Widodo (2022) Badrianto *et al.*, (2022), Khairi & Syahrin, (2022); Parashakti & Putriawati, (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Lestari *et al.*, (2020), Sulastri & Onsardi (2020) mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut terdapat hasil yang berbeda yang mengungkap bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang lainnya beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Aulia & Ratmono (2022); Amirul & Wadud, (2023); Suci *et al.*, (2023) dan Sari *et al.*, (2023); Rahmadani *et al.* (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Muna & Isnawati, (2022) ; Amirul & Wadud (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berepengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya faktor ke lima yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, menurut Sihombing (2014), lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Perangkat desa merasa bahwa lingkungan kantor kurang bersih, para perangkat desa membuang puntung rokok sembarangan, buang sampah sembarangan dan beberapa fasilitas kerja ada yang kurang layak, seperti printer yang rusak dan laptop yang lambat serta jaringan internet yang sering terputus. Selain itu, terkadang efek dari Pemilihan kepala desa, beberapa perangkat desa yang mendukung calon kepala desa yang berbeda hubungannya kurang harmonis, termasuk juga kepala desa yang merasa tidak didukung oleh Perangkat Desa pada saat pemilihan kepala Desa memiliki hubungan kurang harmonis dengan perangkat desa.

Hasil penelitian Widiyanto *et al.*, (2022); Dewita & Amdanata *et al.*, (2023); menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Farid dan Clarissa (2023) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini pengembangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi & Trihudiyatmanto (2020) yang meneliti mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengembangan penelitian dilakukan dengan menambahkan 2 (dua) variabel bebas yaitu kepemimpinan dan beban kerja. Penambahan 2 (dua) variabel tersebut karena peran kepemimpinan yang efektif penting dalam mengarahkan dan memotivasi perangkat desa untuk menjalankan tugas sesuai tujuan organisasi.

Fenomena yang muncul dari hasil wawancara menunjukkan bahwa kurangnya arahan dan pengawasan kepala desa sering menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas oleh perangkat desa. Beban kerja yang tinggi dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas kinerja perangkat desa. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa perangkat desa sering mengalami tekanan dalam menyelesaikan berbagai tugas dengan sumber daya dan waktu yang terbatas, sehingga berpotensi menurunkan kualitas pekerjaan dan menyebabkan keterlambatan.

Selain hal tersebut di atas, penambahan variabel bebas kepemimpinan karena berdasarkan hasil penelitian Wahyudi *et al.*, (2022); Dewita &

Amdanata *et al.*, (2023) dan Oktavia & Yanuar (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan mengenai penambahan variabel bebas beban kerja, didukung hasil penelitian oleh Simanjuntak *et.al*, (2021), Santoso & Widodo (2022), Badrianto *et al.*, (2022), Khairi & Syahrian, (2022); Parashakti & Putriawati, (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian ini harapannya dapat memberikan kontribusi penting dalam memperkaya literatur terkait manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan desa. Selain itu dapat menjadi acuan bagi Pemerintah Daerah dalam mengoptimalkan kinerja perangkat desa di wilayah tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Beban Kerja Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Pagentan Kabupaten Banjarnegara.

B. Perumusan Masalah

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

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pagentan, Kabupaten Banjarnegara?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pagentan, Kabupaten Banjarnegara?

3. Apakah beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pagentan, Kabupaten Banjarnegara?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pagentan, Kabupaten Banjarnegara?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pagentan, Kabupaten Banjarnegara?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk menguji dan menganalisis bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pagentan, Kabupaten Banjarnegara.
- b. Untuk menguji dan menganalisis bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pagentan, Kabupaten Banjarnegara.
- c. Untuk menguji dan menganalisis bahwa beban berpengaruh negatif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pagentan, Kabupaten Banjarnegara.
- d. Untuk menguji dan menganalisis bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan, Pagentan Kabupaten Banjarnegara.
- e. Untuk menguji dan menganalisis bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pagentan, Kabupaten Banjarnegara.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil Penelitian ini harapannya mampu memberi kontribusi teoritis untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, dan dapat digunakan untuk acuan bagi penelitian selanjutnya terutama mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa.

2. Manfaat Praktis

a. Pemerintah Desa

Hasil penelitian ini harapannya dapat menjadi acuan dalam pengambilan keputusan dan Kebijakan Pemerintah Desa, utamanya mengenai manajemen Sumber Daya manusia mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa.

b. Akademisi

Hasil penelitian ini harapannya dapat menjadi referensi berikutnya dalam melaksanakan penelitian berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja Disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Peneliti

Hasil penelitian ini harapannya dapat memperdalam kelilmuan mengenai manajemen terutama manajemen sumber daya manusia dan dapat diimplementasikan ke pekerjaan. Selain itu dapat merekonstruksi

cara berfikir secara sistematis, mulai dari mengidentifikasi permasalahan, berfikir secara kritis, mencari pemecahan permasalahan secara sistematis dan dapat memberikan rekomendasi dari hasil penelitian yang dilakukan.

