

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah Indonesia sudah menerapkan otonomi daerah mengenai pemberian wewenang berkaitan dengan aturan kewenangan kepada Pemerintah Daerah masing-masing. UU No. 32 tahun 2004 yang membahas mengenai otonomi daerah telah disahkan yang memberikan jaminan terhadap kewenangan Pemerintah Daerah untuk menjalankan pemerintahannya secara mandiri. Kebijakan tersebut bertujuan untuk tercapainya efektivitas dan efisiensi secara optimal serta mengetahui Pemerintah Daerah terhadap kebutuhan, potensi, dan norma daerah sebagai cara untuk mewujudkannya. Berhasilnya suatu instansi pemerintahan sebagian tergantung pada sumber daya manusia yang merupakan modal dan mempunyai andil serta posisi yang sangat krusial di dalam suatu instansi. Maka dari itu, suatu sumber daya manusia perlu diatur agar bisa memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan instansi pemerintahan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Wijaya & Anoraga, 2021).

Instansi merupakan tempat setiap individu memiliki aspirasi dan inisiasi untuk kemajuan instansi. Instansi Pemerintahan Desa adalah tingkat pemerintahan paling bawah di dalam hierarki Instansi Pemerintahan di Indonesia namun memiliki peran dan fungsi dalam mengaplikasikan rencana-rencana pemerintah. Sumber daya manusia pada Instansi Pemerintahan Desa seharusnya memiliki keterampilan

dengan kinerja yang baik untuk mendorong keberhasilan instansi dan menunjukkan pelayanan terhadap masyarakat dengan sebaik-baiknya. Pegawai yang berkompeten pada bidangnya dan menjalankan sesuai dengan tujuan instansi mampu memberikan kinerja yang baik, sebaliknya jika pegawai yang tidak berkompeten tidak akan mampu menggapai tujuan secara maksimal dan akan menurunkan kinerjanya. Kemajuan Pemerintah Desa ditentukan oleh kemampuan Aparatur Desa selaku pendamping Kepala Desa dalam menjalankan pemerintahan (Wijaya & Anoraga, 2021). Perangkat Desa merupakan elemen staf yang mendukung Kepala Desa dalam merancang kebijakan dalam Sekretariat Desa serta unsur pendukung beban kerja Kepala Desa dalam merealisasikan kebijakan yang mengerucut pada bentuk pelaksana teknis dan unsur kewilayahan (Peraturan Daerah Nomor 2 tahun 2018 tentang Perangkat Desa).

Kinerja menurut Busro (2018) merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan baik secara personal maupun kolektif di dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab bersumber dari organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan memberikan kemampuan, ketekunan, kemandirian dan kemampuan mengatasi masalah sesuai dengan tenggang waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan nilai dan norma. Kinerja menurut Hasyim & Nuridin (2020) merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan sesuai dengan ketentuan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Hartono pada tanggal 27 November 2023 selaku Kepala Sub bagian Umum dan Kepegawaian di Kecamatan Sumpiuh,

dalam mengukur kinerja Perangkat Desa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya disiplin kerja, kemampuan kerja serta sistem kompensasi.

Servant leadership menurut Greenleaf (1970) dalam Kawiana (2020) menitikberatkan pada tugas pemimpin untuk melayani pengikutnya, sehingga muncul keinginan untuk melayani daripada keinginan untuk memimpin. *Servant leadership* menurut Robbins & Judge (2017) adalah jenis kepemimpinan yang dicirikan dengan mendahului kepentingan pimpinan tersebut justru lebih berfokus pada kesempatan karyawan untuk berkembang. *Servant leadership* bersumber dari perasaan alami yang timbul dari dalam individu yang berdasarkan pada ingin melayani terlebih dahulu, selanjutnya dikarenakan pilihannya untuk melayani, maka membuatnya ingin menjadi seorang pemimpin (Agatha & Go, 2021).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arini & Ramadani (2022), Endratno & Agnes (2019), Rahayu (2019), Rahmawati dkk., (2022), dan Sayoga dkk., (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh *servant leadership* secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Eliza & Pratiwi (2021) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi menurut Robbins & Judge (2017) merupakan suatu sistem nilai bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Budaya organisasi adalah sistem nilai yang dianut oleh semua anggota organisasi yang dipelajari kemudian diterapkan dan dikembangkan secara

berkesinambungan, bergungsi sebagai sistem perekat serta dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sehingga memiliki dampak terhadap kinerja organisasi secara langsung maupun tidak langsung (Nurhaida & Susilastri, 2019). Berdasarkan wawancara dengan Bapak Hartono pada tanggal 27 November 2023 selaku Kepala Sub bagian Umum dan Kepegawaian di Kecamatan Sumpiuh, terdapat permasalahan mengenai budaya organisasi, yaitu terdapat informasi yang terputus serta tidak tersampaikan secara baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arini & Ramadani (2022), Bolung dkk., (2021), Eliza & Pratiwi (2021), Ferdian & Devita (2020), Hasyim & Nuridin (2020), Ihsani & Wijayanto (2020), Marpaung dkk., (2022), Masoko dkk., (2022), Nurhaida & Susilastri (2019), dan Rahmawati dkk., (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Alam & Said (2021) dan Ferdian & Devita (2020) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pemberdayaan menurut Adiauwaty (2020) adalah pemberian wewenang kepada karyawan sebagai bentuk pemberian kesempatan dan dorongan kepada karyawan dari individu yang memiliki kekuasaan untuk menyelesaikan tugas kerja dengan menggunakan seluruh keterampilan, sumber daya dan pengalaman yang dimiliki agar tugas dapat diselesaikan tepat waktu. Pemberdayaan selain berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, juga dapat menyebabkan karyawan

memiliki keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi, sebaliknya jika individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi (Widodo dkk., 2021). Berdasarkan wawancara dengan Bapak Hartono pada tanggal 27 November 2023 selaku Kepala Sub bagian Umum dan Kepegawaian di Kecamatan Sumpiuh, terdapat permasalahan mengenai pemberdayaan, yaitu kurangnya anggaran yang ditujukan untuk memberdayakan para karyawan khususnya Perangkat Desa.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aslichatin (2020), Gayatri & Onsardi (2020), Marpaung dkk., (2022) Irwan & Sahir (2022), Putro & Yuliadi (2022), Radiansyah & Rahman (2021), Rahmawati dkk., (2022), Saputra & Fermayani (2019) dan Tampi dkk., (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh pemberdayaan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Masoko dkk., (2022) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Arini & Ramadani (2022) dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel *servant leadership* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian peneliti menambahkan variabel pemberdayaan dari penelitian Irwan & Sahir (2022) dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel pemberdayaan 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 Sumpiuh, Kabupaten Banyumas. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh *Servant Leadership*, Budaya Organisasi Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Sumpiuh”**

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mendapatkan rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *servant leadership*, budaya organisasi, dan pemberdayaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Batasan masalah

1. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu *servant leadership*, budaya organisasi, dan pemberdayaan serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

2. Penelitian ini mengambil subjek perangkat desa di Kecamatan Sumpiuh, Banyumas.
3. Periode penelitian ini berlangsung dari bulan Oktober 2023 sampai dengan Juli 2025.

D. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis *servant leadership*, budaya organisasi, dan pemberdayaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana untuk memberikan gambaran secara ilmiah mengenai pengaruh *servant leadership*, budaya organisasi, dan pemberdayaan 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 *servant leadership*, budaya organisasi dan pemberdayaan.

b. Bagi Penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai variabel *servant leadership*, budaya organisasi dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan.

