

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Novy, (2021), Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. salah satu persoalan yang cukup penting dalam suatu perusahaan adalah aspek sumber daya manusia, yaitu bagaimana supaya perusahaan yang dikelolanya dapat bertahan dan memenangkan persaingan dalam bisnis. Setiap perusahaan akan menganut strategi yang berbeda-beda tergantung dari kebutuhan dan besar kecilnya perusahaan tersebut (Abrori et al., 2022). Hal ini karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan.

Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peratalatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi,(Raymond et al., 2023), Secara etimologis manajemen sumber daya manusia merupakan penggabungan dua konsep yang secara maknawiah memiliki pengertian yang berbeda. Kedua konsep tersebut adalah manajemen dan sumber daya manusia, (Zakki, 2020). Sebagaimana dijelaskan di atas dapat disimpulkan secara singkat bahwa manajemen adalah suatu seni mengelola manusia mulai dari input, process di dalam organisasi, sampai output dan outcome yang diharapkan untuk mencapai tujuan telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.(Prasada & Kristianti, 2021)

Menurut (Aulia, 2018), Peranan manajemen dalam sebuah organisasi yaitu mengatur struktur organisasi manajemen sesuai kehendak yang perusahaan inginkan, membantu manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang-orang yang dibutuhkan dalam perusahaan tersebut, akan mendapatkan pengambilan keputusan yang cepat dalam perusahaan, organisasi akan tersusun

dengan baik. Manajemen yang baik haruslah berperan sesuai dengan situasi dan kondisi pada perusahaan atau organisasi. Manajemen yang tidak bisa menjalankan peran sesuai tuntutan perusahaan dapat membawa kegagalan

SDM pada suatu organisasi/perusahaan sangatlah berperan penting. Hal tersebut bisa dipahami karena tanpa adanya SDM maka organisasi tidak berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan dan lain-lain untuk mencapai organisasi,(Zakki, 2020). Umumnya, penerapan manajemen sumber daya manusia dimaksudkan agar seluruh pekerja bergotong-royong dalam mencapai tujuan perusahaan seperti keuntungan, kepuasan konsumen, keberlanjutan bisnis, dan sebagainya. Selain itu, penerapan sumber daya manajemen manusia juga diharapkan dapat menciptakan keseimbangan antara tujuan, sasaran, dan kegiatan-kegiatan dari berbagai pihak. Tujuan lainnya adalah untuk mencapai efisiensi dan produktivitas kerja.(Janitra, 2022)

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki beberapa peran bagi instansi pemerintah. Peran ini mencakup beberapa aspek, antara lain perencanaan SDM, penerapan kebijakan, rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karir bagi karyawan atau pegawai. Manajemen SDM di instansi pemerintah bertujuan untuk mengelola tenaga kerja agar dapat berkontribusi maksimal dalam mencapai tujuan pembangunan. Dalam konteks desa, di mana sumber daya manusia menjadi aset utama, manajemen SDM bertanggung jawab penting dalam memastikan bahwa karyawan atau pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan di lingkungan desa. Secara keseluruhan, peran manajemen SDM bagi instansi pemerintah mencakup pengelolaan tenaga kerja, pembangunan kompetensi, serta menciptakan kondisi kerja yang mendukung tercapainya tujuan pembangunan secara menyeluruh.

Dalam penelitian kali ini penulis memfokuskan perhatiannya pada salah satu desa yaitu desa bodang. Bodang merupakan salah satu desa yang ada di Kecamatan Padang, Kabupaten Lumajang, Provinsi Jawa Timur, "Bodang" berasal dari kata embok dan adang. Embok berarti ibu, sedangkan adang berarti menanak nasi. Pada saat melarikan diri dari kejaran prajurit Blambangan, Adipati Lumajang dan para

prajuritnya yang tersisa beristirahat di desa ini, sambil menyaksikan ibu-ibu di desa ini menanak nasi, itulah sejarah singkat dari Desa Bodang. Desa bodang terdiri dari 55 RT dan 11 RW serta terbagi menjadi 9 Dusun di dalamnya, yakni Dusun Randuagung, Dusun Karanganyar, Dusun Blimbing, Dusun Krajan, Dusun Sumber Puring, Dusun Beji Rejo, Dusun Klopo Sawit, Dusun Tanjung, dan Dusun Kayu Gedang. Untuk lebih jelasnya penulis menyajikan dalam bentuk table sebagai berikut :

Table 1.1 Daftar Nama Perangkat Desa

No.	Jabatan	Nama	Jumlah
1.	<b>KP Sumber puring</b>	Sugianto	
	1. Ketua RW 5 :	Murtas	
	2. Ketua RT 1 :	Sarto	
	3. Ketua RT 2 :	Muliyat	8
	4. Ketua RT 3 :	Subandi	
	5. Ketua RT 4 :	Asmo	
	6. Ketua RT 5 :	Marsikan	
	7. Ketua RT 6 :	Suwariyono	
2.	<b>KP Randuagung</b>	Basir	
	1. Ketua RW 5 :	Sumanap	
	2. Ketua RT 1 :	Takri	
	3. Ketua RT 2 :	Tajat	8
	4. Ketua RT 3 :	Suwarto	
	5. Ketua RT 4 :	Karyo	
	6. Ketua RT 5 :	Afandi	
	7. Ketua RT 6 :	Rianan	
3.	<b>KP Karanganyar</b>	Bambang Iswanto	
	1. Ketua RW 2 :	Karsat Supran	
	2. Ketua RT 1 :	Mistai	5
	3. Ketua RT 2 :	Misdi	
	4. Ketua RT 3 :	Suwoso	
4.	<b>KP Blimbing</b>	Edi Seswanto	
	1. Ketua RW 3 :	Songket	
	2. Ketua RT 1 :	Misto	5
	3. Ketua RT 2 :	Sodek P	
	4. Ketua RT 3 :	Santo	
5.	<b>KP Krajan</b>	Kondang Sanyoto	
	1. Ketua RW 4 :	Sukarjo	
	2. Ketua RT 1 :	Samudhi	
	3. Ketua RT 2 :	Satian	6
	4. Ketua RT 3 :	Mulyanto	
	5. Ketua RT 4 :	Supandi	

No.	Jabatan	Nama	Jumlah
6.	<b>KP Kebon</b>	Karyono	
	1. Ketua RW 6 :	Wiaji	
	2. Ketua RT 1 :	Masuli	4
	3. Ketua RT 2 :	Mistawi	
7.	<b>KP Kloposawit</b>	Sukur	
	1. Ketua RW 7 :	Mistoyo	
	2. Ketua RT 1 :	Buasan	
	3. Ketua RT 2 :	Muali	
	4. Ketua RT 3 :	Suwardi	8
	5. Ketua RT 4 :	Supenan	
	6. Ketua RT 5 :	Sambang Sari	
	7. Ketua RT 6 :	Sawai	
8.	<b>KP Tanjung</b>	Jainudin	
	1. Ketua RW 8 :	Imron	
	2. Ketua RT 1 :	Suwarsam	
	3. Ketua RT 2 :	Rubianto	6
	4. Ketua RT 3 :	Sukarjo	
	5. Ketua RT 4 :	Suwarnam	
9.	<b>KP Tanjung</b>	Jainudin	
	1. Ketua RW 9 :	Satii	
	2. Ketua RT 1 :	Heriyanto	
	3. Ketua RT 2 :	Yanto	7
	4. Ketua RT 3 :	Jumari	
	5. Ketua RT 4 :	Sinal	
	6. Ketua RT 5 :	Kasiari	
10.	<b>Kp Kayugedang</b>	Jainurui	
	1. Ketua RW 10 :	Samsuri	
	2. Ketua RT 1 :	Sugeng	
	3. Ketua RT 2 :	Sabil	
	4. Ketua RT 3 :	Buadi	
	5. Ketua RT 4 :	Jalil	
	6. Ketua RT 5 :	Suro	
	7. Ketua RT 6 :	Slamet	
	8. Ketua RT 7 :	Agus	
	9. Ketua RT 11 :	Supandi	
	10. Ketua RT 1 :	Karso Rohim	
	11. Ketua RT 2 :	Aliman	
	12. Ketua RT 3 :	Markasim	
	13. Ketua RT 4 :	Pur	
	14. Ketua RT 5 :	Usadi	19
	15. Ketua RT 6 :	Kastijo	

No.	Jabatan	Nama	Jumlah
	16. Ketua RT 7	: Rudi	
	17. Ketua RT 8	: Misdar	
	18. Ketua RT 9	: Suri	
10.	<b>Kaur umum</b>	Suyah	1
11.	<b>Kasi Pelayanan</b>	Huda	1
12.	<b>Kaur Kesra</b>	Kristanti	1
13.	<b>Kasi Pemerintahan</b>	Hendrik Junaidi	1
14.	<b>Kaur Perencanaan</b>	Khoirul Anam	1
15.	<b>Sekdes</b>	Dio Firmansyah	1
<b>TOTAL</b>			<b>82</b>

Sumber : Sekdes Bodang

Bedasarkan pengamatan, ditemukan bahwa desa bodang terus aktif dalam upaya pengembangan dan pembangunan desa, kemajuan ini menandakan bahwa desa bodang sudah memiliki kinerja yang baik. desa bodang juga memiliki perangkat desa yang loyal, hal inilah yang mendukung pengembangan dan kemajuan desa, sehingga dengan pegawai yang loyal akan menciptakan suasana yang nyaman.

Loyalitas perangkat desa bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada pemerintah dan masyarakat serta desanya (Tugiyono, 2021). Dikatakan juga oleh Fuanida (2016) bahwa “Loyalitas kerja merupakan pencapaian pelaksanaan kegiatan/pekerjaan oleh seseorang atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan dalam periode waktu tertentu. Dalam hal kaitannya dengan peningkatan loyalitas kerja karyawan diperlukan adanya lingkungan kerja yang baik, disiplin kerja yang tinggi, dan motivasi yang dapat membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja.”. dari definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa loyalitas perangkat desa merupakan konsep yang melibatkan aspek fisik, pikiran, perhatian, gagasan, dan dedikasi sepenuhnya. Ini tidak hanya berarti keberadaan mereka di dalam organisasi, tetapi juga keterlibatan aktif dalam mewujudkan tujuan pemerintah, masyarakat, dan desa. Loyalitas kerja, yang menjadi ukuran pencapaian tujuan organisasi atau

perusahaan, diperoleh melalui lingkungan kerja yang baik, disiplin kerja tinggi, dan motivasi yang mampu membangkitkan semangat kerja.

Dalam konteks loyalitas pegawai Desa Bodang, terdapat beberapa fenomena yang tercermin dalam perilaku dan dedikasi mereka terhadap tugas dan tanggung jawab mereka terhadap desa. Salah satunya adalah keterlibatan aktif pegawai dalam berbagai kegiatan dan program yang diselenggarakan oleh desa. Mereka secara sukarela menyumbangkan waktu dan tenaga untuk mendukung pembangunan dan kemajuan Desa Bodang, menunjukkan kesetiaan mereka terhadap visi dan misi desa. Selain itu, fenomena lain yang terlihat adalah tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah desa. Pegawai Desa Bodang menunjukkan loyalitas mereka dengan menjalankan tugas mereka sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, tanpa memandang kesulitan atau tantangan yang mungkin terjadi. Terlihat juga adanya semangat kerjasama dan kolaborasi di antara pegawai desa. Mereka saling mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Fenomena ini mencerminkan loyalitas mereka tidak hanya terhadap pekerjaan individu mereka, tetapi juga terhadap keberhasilan bersama dan kesejahteraan desa secara keseluruhan. Tidak hanya itu, terlihat juga adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dari pegawai terhadap tugas dan proyek yang mereka emban. Mereka melakukan segala upaya untuk memastikan bahwa setiap tugas diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Fenomena ini menunjukkan loyalitas mereka terhadap pencapaian tujuan dan visi jangka panjang desa.

Menurut (Siregar, 2022), Loyalitas dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : kepemimpinan demokratis. Salah satu pendukung yang dekat dan mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi (Abrori *et al.*, 2024). Yang mana budaya organisasi erat kaitannya dengan kepemimpinan demokratis. Pemimpin bergaya demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.(Siregar, 2022).dikatakan juga oleh Avandana

(2020), kepemimpinan demokratis adalah gaya dimana pemimpin memungkinkan karyawan mereka untuk memiliki tingkat otoritas yang tinggi dalam melakukan pekerjaan mereka. Pemimpin demokratis suka melibatkan orang lain dalam pengambilan keputusan proses, mereka juga mendengarkan pendapat karyawan dan memberikan arahan untuk memecahkan masalah yang ada. Berdasarkan definisi diatas dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang mendorong partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, delegasi wewenang, mendengarkan pendapat, dan memberikan arahan untuk pemecahan masalah. Mereka menciptakan lingkungan kerja terbuka, kolaboratif, dan memberdayakan, di mana umpan balik digunakan untuk melatih dan pengembangan karyawan. Keseluruhan, pemimpin demokratis menciptakan dinamika kerja yang memotivasi dan merangsang pertumbuhan individu serta mencapai tujuan bersama organisasi.

Dalam konteks Desa Bodang, pemimpin yang berjiwa demokratis tercermin dalam cara mereka melibatkan anggota desa dalam proses pengambilan keputusan, mendengarkan dengan seksama pandangan dan gagasan mereka, serta menghargai kontribusi dari setiap individu. Pemimpin desa Bodang secara aktif mendengarkan apa yang diungkapkan oleh warganya. Mereka memberikan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap berbagai pandangan dan pendapat yang disampaikan oleh anggota desa. Demikian pula, mereka memfasilitasi diskusi terbuka di antara warga desa, mendorong pertukaran ide dan gagasan, serta memberikan kesempatan bagi setiap orang untuk berbicara tanpa rasa takut. Pemimpin desa Bodang juga mendorong kolaborasi di antara warga desa dalam upaya pembangunan dan kemajuan desa. Mereka menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, menghargai kontribusi dari berbagai latar belakang dan pandangan. Selain itu, pemimpin desa Bodang memberikan tanggung jawab kepada warganya dalam berbagai aspek pembangunan desa. Mereka mempercayai warga desa untuk terlibat aktif dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perkembangan desa. Transparansi juga menjadi prinsip yang diterapkan oleh pemimpin desa Bodang. Mereka memberikan informasi yang jelas tentang alasan di balik keputusan yang diambil, serta memastikan bahwa proses pengambilan keputusan dilakukan secara terbuka

dan dapat diakses oleh semua warga desa. Selain itu, pemimpin desa Bodang juga memperhatikan kesejahteraan dan perkembangan warga desa. Mereka memberikan dukungan dan bimbingan yang dibutuhkan untuk memastikan kesuksesan dan kesejahteraan warga dalam berbagai aspek kehidupan desa.

Fleksibilitas juga merupakan ciri khas dari pemimpin demokratis di Desa Bodang. Mereka siap untuk menyesuaikan rencana atau strategi pembangunan desa jika diperlukan berdasarkan masukan dari warga desa atau perubahan dalam lingkungan. Dengan demikian, pemimpin yang berjiwa demokratis di Desa Bodang menciptakan ikatan yang kuat antara pemimpin dan warga desa, serta memungkinkan partisipasi yang aktif dari masyarakat dalam proses pembangunan dan kemajuan desa secara keseluruhan. Berdasarkan fenomena ini dapat dilihat bahwa kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap loyalitas. Pendapat ini didukung oleh penelitian terdahulu dari (Dewi, Diana Kartika, Kadi, 2022) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Karyawan. Dan penelitian terdahulu dari (Sutopo *et al.*, 2023), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas.

Selain itu loyalitas parangkat desa juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu” apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka (Muttaqien *et al.*, 2019) Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mendorong para karyawan untuk lebih giat dalam bekerja, semakin termotivasi dalam bekerja maka hal ini akan mendorong peningkatan loyalitas karyawan (Hidayat & Sitio, 2022), dikatakan juga oleh Sutrisno (2017: 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Berdasarkan definisi diatas dapat di simpulkan bahwa loyalitas anggota parangkat desa dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi faktor penting yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin besar kemungkinan terjadinya peningkatan loyalitas karyawan terhadap parangkat desa.

Dalam konteks ini, motivasi diartikan sebagai dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Oleh karena itu, untuk memperkuat loyalitas perangkat desa, penting untuk memahami dan meningkatkan motivasi kerja para anggotanya.

Dalam konteks Desa Bodang, fenomena dari variabel motivasi kerja tercermin dalam tingkat partisipasi aktif dan dedikasi yang tinggi dari warga desa dalam berbagai kegiatan pembangunan dan kemajuan desa. Motivasi kerja yang tinggi mendorong warga desa untuk berkontribusi secara maksimal dalam upaya meningkatkan kualitas hidup dan pembangunan infrastruktur desa. Salah satu fenomena yang dapat diamati adalah tingginya tingkat partisipasi dalam proyek-proyek pembangunan desa seperti pembangunan pertamini, swalayan terbesar, dan mini ruko untuk UMKM. Warga desa aktif terlibat dalam berbagai tahap proyek, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pemeliharaan fasilitas yang telah dibangun. Motivasi kerja yang tinggi mendorong mereka untuk bekerja keras demi mencapai tujuan bersama dan meningkatkan kesejahteraan desa secara keseluruhan.

Selain itu, motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu” apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka (Rivai dan Sagala, 2011). Motivasi yang tinggi juga tercermin dalam partisipasi aktif warga desa dalam program pengelolaan sampah dan pelestarian lingkungan. Mereka secara sukarela terlibat dalam kegiatan pengumpulan dan pemilahan sampah, serta membantu dalam upaya menjaga kebersihan dan kelestarian lingkungan desa. Motivasi untuk menjaga lingkungan hidup yang bersih dan sehat mendorong mereka untuk berperan aktif dalam menjaga kebersihan desa dan mencegah pencemaran lingkungan. Kesadaran akan pentingnya peran serta dalam pembangunan desa dan kepedulian terhadap lingkungan menjadi pendorong utama bagi motivasi kerja yang tinggi di Desa Bodang. Fenomena ini mencerminkan komitmen yang kuat dari warga desa untuk mencapai tujuan bersama dan menjaga keberlanjutan pembangunan desa. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, Desa Bodang mampu menciptakan lingkungan yang produktif dan harmonis, di mana

setiap individu merasa termotivasi untuk berkontribusi dalam meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.. Secara keseluruhan, motivasi kerja perangkat desa di Desa Bodang tidak hanya menjadi pilar pembangunan desa, tetapi juga menjadi fondasi kuat yang memperkuat hubungan antara perangkat desa dan masyarakat setempat. Pendapat ini didukung oleh penelitian terdahulu dari (Hidayat & Sitio, 2022), yang menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan sebesar 42,8%, dan penelitian terdahulu oleh (Lalisang *et al.*, 2022) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Selain itu menurut (Sutopo *et al.*, 2023) loyalitas perangkat desa juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, Lingkungan kerja yang sehat meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan loyalitas karyawan. Kesesuaian lingkungan kerja signifikan dalam jangka panjang, tetapi lingkungan kerja yang tidak menguntungkan dapat menyebabkan perubahan lebih lanjut dalam tenaga kerja dan waktu, dan tidak kondusif untuk desain sistem kerja yang efisien.(Pardede, 2023) dan dikatakan juga oleh (Putra & Sriathi, 2018), Lingkungan kerja dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Karyawan merasa lebih nyaman dan mengembangkan loyalitas yang lebih baik ketika kondisi kerja mereka baik. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas perangkat desa juga turut dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mereka hadapi. Keberadaan lingkungan kerja yang sehat tidak hanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan, tetapi juga memperkuat ikatan loyalitas mereka terhadap tugas dan tanggung jawab di desa. Kondisi lingkungan kerja yang sesuai memiliki dampak jangka panjang, sementara lingkungan yang tidak mendukung dapat menimbulkan perubahan dalam struktur tenaga kerja dan waktu, serta tidak mendukung implementasi sistem kerja yang efisien.

Dalam lingkungan kerja di Desa Bodang, terdapat beberapa fenomena yang memengaruhi produktivitas dan kenyamanan anggota desa. Kebisingan yang rendah memberikan suasana tenang dan fokus bagi para pekerja. Suhu ruangan yang cenderung sejuk memberikan kenyamanan ekstra, terutama saat musim panas.

Penggunaan warna-warna alami di sekitar lingkungan kerja, seperti hijau dari pepohonan dan biru dari langit terbuka, menciptakan suasana menenangkan dan meningkatkan konsentrasi. Pencahayaan alami yang memadai, terutama dari sinar matahari, membantu mengurangi penggunaan lampu listrik dan menciptakan lingkungan kerja yang terang dan cerah. Dengan adanya fenomena-fenomena ini, lingkungan kerja di Desa Bodang menjadi lebih kondusif dan mendukung bagi para pekerja. Hal ini membantu meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas mereka dalam berbagai upaya pembangunan dan kemajuan desa. Fenomena ini menciptakan landasan yang kuat untuk melihat bagaimana lingkungan kerja yang mendukung dapat memicu kemajuan dan pertumbuhan berkelanjutan di desa Bodang. Pendapat ini didukung oleh penelitian terdahulu dari (Pardede, 2023) bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan., dan penelitian dari (Purnomo, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap loyalitas.

Bedasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk menggali lebih dalam hubungan antara kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, lingkungan kerja, terhadap loyalitas kerja. dengan adanya gab penelitian yakni masih belum ada penelitian yang membahas variabel diatas pada perangkat desa bodang, sehingga pada penelitian kali ini akan dilakukan peneliitian pada perangkat desa bodang. Maka terbentuklah judul penelitian sebagai berikut **“Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Perangkat Kantor Desa Bodang”**

## **1.2 Batasan Masalah**

Batasan dari penelitian ini yaitu penelitian ini hanya seputar Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Perangkat. Fokus penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan memahami bagaimana gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, dan lingkungan kerja saling berinteraksi dalam konteks kantor desa Bodang, serta bagaimana interaksi ini mempengaruhi loyalitas perangkat desa.

### **1.3 Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap loyalitas perangkat di kantor desa Bodang
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap tingkat loyalitas perangkat di kantor desa Bodang
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas perangkat di kantor desa Bodang
4. Apakah kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas perangkat desa bodang

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas perangkat di kantor desa Bodang
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas perangkat di kantor desa Bodang
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas perangkat di kantor desa Bodang
4. Mengetahui pengaruh secara simultan kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap loyalitas perangkat desa bodang

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **A. Bagi Desa Bodang**

1. Memberikan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas perangkat di lingkungan desa Bodang..
2. Merancang lingkungan kerja yang kondusif untuk mendorong loyalitas perangkat, sehingga mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan desa.

#### **B. Bagi Akademis:**

1. Menyediakan kontribusi terhadap literatur akademis dengan membahas interaksi kompleks antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dalam konteks pemerintahan desa.
2. Membuka peluang untuk penelitian lanjutan dan diskusi di bidang manajemen sumber daya manusia dan pemerintahan desa.

**C. Bagi Peneliti:**

1. Menambah pengalaman dan keterampilan penelitian, terutama dalam merancang dan melaksanakan penelitian di lingkungan pemerintahan desa.
2. Meningkatkan pemahaman tentang dinamika kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dalam konteks pemerintahan desa, dengan implikasi positif bagi pengembangan sumber daya manusia di tingkat lokal.

