

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada periode saat ini, peran Sumber daya manusia memainkan fungsi-fungsi penting dan krusial untuk perkembangan tujuan sebuah organisasi. Sumber daya manusia perlu adanya faktor penunjang agar kinerjanya terhadap organisasi dapat maksimal. Beberapa faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kurangnya dukungan dari atasan, lingkungan kerja yang tidak mendukung, serta besaran kompensasi yang diterima oleh pegawai akan mempengaruhi motivasi kinerja pegawai.

Manajemen Sumber daya manusia Merujuk pada fungsi manajemen yang diperlukan untuk mengelola daya manusia yang ada. manajemen sumber daya manusia adalah kajian dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk menjalin hubungan dan praktik kerja yang efektif dan efisien dalam mendukung tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat secara keseluruhan. “Pengelolaan sumber daya manusia adalah salah satu aspek terpenting dalam menentukan pertumbuhan, pelatihan, dan pemeliharaan sumber daya manusia di setiap organisasi, berapapun ukurannya” (Prasetyo, 2023).

Di Indonesia, pemerintahan desa merupakan cabang pemerintahan paling bawah dan mempunyai peranan penting dalam pembangunan, pemberdayaan masyarakat, dan penyelenggaraan urusan pemerintahan. Dengan memberikan pelayanan publik yang berkualitas, mengelola sumber daya secara adil, dan mendorong keterlibatan warga dalam proses pembangunan dan pengambilan keputusan, pemerintah desa berupaya menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat desa.

Menurut Badan Pusat Statistik sejak tahun 2016 sampai saat ini terdapat 82.395 total desa di 38 Provinsi dan 8.501 di Provinsi Jawa Timur. Di Lumajang sendiri terdapat 21 kecamatan dengan 205 desa. Di wilayah kecamatan Senduro terdapat 12 desa yang tersebar. Karena pemerintah desa membidangi penyelenggaraan pemerintahan daerah, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat serta

berfungsi sebagai jembatan antara masyarakat desa dengan pemerintahan yang lebih tinggi, maka pemerintahan desa mempunyai peranan yang penting dalam pengembangan masyarakat. Karena mempunyai tugas yang di emban, pegawai yang baik biasanya memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi, kinerja yang lebih optimal, dan kemampuan membangun lingkungan kerja yang menyenangkan dan produktif, maka kesejahteraan pegawai kantor desa berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Menurut Badan Pusat Statistik sejak tahun 2016 sampai saat ini terdapat 82.395 total desa di 38 Provinsi dan 8.501 di Provinsi Jawa Timur. Di Lumajang sendiri terdapat 21 kecamatan dengan 205 desa. Di wilayah kecamatan Senduro terdapat 12 desa yang tersebar. Karena pemerintah desa membidangi penyelenggaraan pemerintahan daerah, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat serta berfungsi sebagai jembatan antara masyarakat desa dengan pemerintahan yang lebih tinggi, maka pemerintahan desa mempunyai peranan yang penting dalam pengembangan masyarakat.

Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri NOMOR 84 TAHUN 2015 mengenai struktur organisasi dan mekanisme kerja pemerintahan desa, pada pasal 2 ayat (2) berbunyi “Perangkat desa yang dirujuk dalam ayat (1) terdiri atas: a. Sekretaris Desa b. Pelaksana Kewilayahan dan c. Pelaksana teknis. Dimana perangkat desa berkedudukan sebagai unsur pembantu kepala desa. Sekretaris Desa ini dipimpin oleh Sekretaris Desa yang dibantu oleh staf pelaksana, yang mencakup urusan tata usaha dan umum, urusan keuangan, serta urusan perencanaan. Setiap urusan dikoordinasikan oleh seorang Kepala Urusan masing-masing. Pada pasal 4 ayat (1) pelaksana unsur kewilayahan merupakan bagian pembantu Kepala Desa dalam bentuk satuan tugas kewilayahan. Jumlah pelaksana unsur kewilayahan ditetapkan secara proporsional dengan mempertimbangkan luas wilayah kerja, kondisi geografis, serta tingkat kepadatan penduduk. Tugas kewilayahan pada pasal 4 ayat (3) meliputi penyelenggaran pemerintah desa, pelaksana pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat. Pada pasal 4 ayat (4) pelaksana kewilayahan dilaksanakan oleh kepala dusun atau sebutan lain.”

Pada pasal 5 pelaksana teknis adalah unsur pembantu Kepala Desa yang bertugas melaksanakan kegiatan operasional pemerintahan. Unsur ini terdiri atas tiga seksi, yaitu Seksi Pemerintahan, Seksi Kesejahteraan, dan Seksi Pelayanan, yang masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Seksi. Pada pasal 7 Sebagai unsur pimpinan sekretariat desa, Sekretaris Desa memiliki peran membantu Kepala Desa dalam menjalankan administrasi pemerintahan. Fungsinya mencakup pengelolaan ketatausahaan, administrasi keuangan, dan perencanaan pembangunan desa. Pada pasal 8 Kepala Urusan merupakan unsur staf sekretariat yang berperan membantu Sekretaris Desa dalam memberikan layanan administrasi pendukung guna menunjang pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan. Pada pasal 9 kepala seksi merupakan unsur pelaksana teknis yang bertugas membantu Kepala Desa dalam menjalankan tugas-tugas operasional. Unsur ini terdiri atas tiga bidang, yaitu Kepala Seksi Pemerintahan, Kepala Seksi Kesejahteraan, dan Kepala Seksi Pelayanan. Masing-masing memiliki fungsi khusus, Kepala Seksi Pemerintahan berfungsi melaksanakan manajemen tata pra pemerintahan serta menyusun rancangan peraturan desa; Kepala Seksi Kesejahteraan bertugas melaksanakan pembangunan sarana dan prasarana desa, pemberdayaan ekonomi, politik, keluarga, serta organisasi kepemudaan seperti karang taruna, sedangkan Kepala Seksi Pelayanan memiliki fungsi untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan dan pemberian motivasi dalam pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat, serta mendorong peningkatan partisipasi masyarakat. Pada pasal 10 kepala kewilayahan atau sebutan lain sebagai bagian dari satuan tugas kewilayahan, Kepala Dusun membantu Kepala Desa dalam pelaksanaan tugas di wilayahnya. Fungsinya mencakup pembinaan ketertiban, pelindungan masyarakat, pengawasan pembangunan, serta pembinaan masyarakat dalam meningkatkan kepedulian terhadap lingkungan. Pada BAB IV TATA KERJA pada pasal 12 dalam melaksanakan tugasnya, kepala desa bertanggungjawab memimpin dan mengoordinasikan bawahannya masing-masing dan memberikan bimbingan serta petunjuk-petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahan.

“Elemen-elemen berikut diperlukan untuk mempertahankan kinerja pegawai yang tinggi. Dampak terhadap kinerja pegawai merupakan perhatian manajerial dan

organisasi karena tujuan peningkatan kinerja tidak hanya untuk organisasi; penting juga untuk mempertimbangkan bagaimana organisasi dapat memberikan kesejahteraan bagi pegawainya.” (ISA et al., 2015).

Terlepas dari itu kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan merupakan masalah internal yang sering terjadi dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi sendiri adalah suatu hak Pekerja yang harus mendapatkan kompensasi yang adil dari pemberi kerja, yang mencakup penyelesaian moneter dan pemulihan non-moneter. pegawai membutuhkan dukungan finansial dalam bentuk bonus, tunjangan, tempat kerja yang nyaman, dan pekerjaan yang menunjukkan kemampuannya agar dapat memberikan upaya terbaiknya kepada organisasi (Nugraha & Tjahjawati, 2017).

Dalam Manajemen harus memperhatikan lingkungan kerja suatu organisasi. Proses produksi dalam suatu perusahaan tidak dilakukan dengan tenaga kerja, namun tetap menjadi aspek penting dan berpengaruh, dan banyak organisasi yang melakukan hal yang sama. Aspek ini kurang mendapat perhatian saat ini. Pegawai terkena dampak langsung dari tempat kerja mereka, dan kinerja pegawai dapat meningkat karenanya. Namun, kondisi kerja yang tidak memadai dapat menurunkan produktivitas. pegawai tidak akan bekerja di lingkungan yang tidak menumbuhkan komitmen organisasi, yang merupakan faktor lain yang dipengaruhi oleh tempat kerja (Nurhandayani, 2024).

Sedangkan gaya kepemimpinan organisasi adalah salah satu komponen yang menentukan apakah organisasi itu berhasil atau tidak. Pemimpin harus memiliki otoritas, dan otoritas itu untuk memerintah bawahannya agar tujuan organisasi dapat terwujud, pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan dan pengetahuan yang lebih dari bawahannya. Dalam organisasi ataupun perusahaan, perspektif seorang pemimpin akan menentukan bagaimana tim akan berkembang dan apa yang akan dicapai, yang pada gilirannya akan mempengaruhi seberapa produktif pegawai. Kemampuan seorang pemimpin untuk mengembangkan tim adalah kunci keberhasilan perusahaan. Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai jenis

kepemimpinan yang dapat mengimbangi paradigma baru yang muncul dalam arus globalisasi Kartono dalam (Asnawi, 1999).

Sedangkan kinerja pegawai adalah buah dari gabungan kuantitas dan kualitas kerja yang dapat dicapai seorang pegawai dalam memenuhi tugas-tugas yang didelegasikan kepadanya (Malik, 2015). Dalam ditetapkannya peraturan tentang desa yaitu sebagai acuan dalam melaksanakan kedisiplinan dan penilaian kinerja dengan tujuan untuk meningkatkan peran, tugas dan fungsi pada para pegawai, meningkatkan prosuktifitas dan efektivitas, menumbuhkan budaya kerja yang efektif, meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan kualitas kerja dan perilaku dan juga meningkatkan citra dan kinerja

Hal yang diteliti dalam studi ini terletak pada tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dalam penelitian ini. Variabel bebas mencakup kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan. Sedangkan variabel dependen terdiri dari kinerja pegawai. Yang dimana para pegawainya adalah subjek yang kinerjanya dianalisis berdasarkan variabel-variabel seperti kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai dengan jumlah total desa sebanyak 12 desa. Karena pegawai kantor desa merupakan pegawai yang bersentuhan secara langsung dengan masyarakat, dalam hal menyediakan pelayanan administrasi dokumen seperti Kartu Keluarga (KK), KTP, dan berbagai surat-surat penting lainnya, dan pengelolaan keuangan desa untuk anggaran yang dialokasikan untuk pembangunan dan pemberdayaan yang dapat meningkatkan kesejahteraan Masyarakat sekitar, serta untuk menjalankan program dari pemerintah pusat, provinsi, maupun kabupaten.

Hasil observasi yang telah dilakukan terhadap beberapa desa diwilayah kecamatan Senduro terdapat bahwa kinerja pegawai masih belum memenuhi syarat, hal ini terdapat adanya hambatan dalam penyelesaian tugas yang seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu, yang dimana hambatan ini dapat mempengaruhi rangkaian tugas mendatang. Selain itu dalam hal ini dapat dilihat bahwa dalam variabel kompensasi terdapat fenomena banyaknya anggota pegawai desa yang masih banyak ikut dalam pekerjaan lain atau lembaga yang berbeda diluar jabatan

sebagai pegawai desa sehingga dapat memunculkan opini apakah besaran kompensasi yang didapat itu masih kurang dan dapat mempengaruhi hasil tugas yang dibabarkan karena terdapat rangkap jabatan. Fenomena dalam variabel lingkungan kerja terdapat masih banyaknya fasilitas yang meliputi komputer milik pribadi yang digunakan dalam bekerja, meja dan kursi dalam keadaan usang dan tidak memenuhi standar penggunaan dan tempat yang kurang bersih sehingga dapat mempengaruhi kinerja dan kenyamanan para pegawai dalam melakukan aktifitas pekerjaan yang diberikan sehingga dapat mengganggu kenyamanan pekerja yang dapat menghambat penyelesaian kepekerjaannya. Dalam variabel gaya kepemimpinan yang menjadi fenomena dalam studi ini adalah ditemukan beberapa kepala desa yang sering kali absen karena masa jabatan yang akan segera berakhir sehingga hal ini dapat mempengaruhi para bawahan dimana hal ini terdapat para pegawai kurang arahan dari atasan.

Terkait hal tersebut, peneliti tertarik ingin melakukan kajian langsung di lokasi kantor desa wilayah kecamatan senduro karena letak geografis yang baik menjadikan wilayah ini mempunyai banyak potensi baik dari komoditas hasil perkebunan, pertanian, peternakan maupun pariwisata untuk megembangkan desa yang dilakukan oleh pemerintahan desa dengan dukungan masyarakat sekitar yang dapat dinikmati hasilnya oleh masyarakat sekitar ataupun luas. Dalam studi yang dilaksanakan oleh (Widiyanto et al., 2021) pada tahun 2021 di Desa Kembang Kecamatan Gladagsari Kabupaten Boyolali berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa baik secara parsial maupun simultan, variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perangkat desa dalam pengelolaan dana desa. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan kinerja perangkat desa sebesar 62,00%. Sementara itu, sisanya sebesar 28,00% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Terdapat penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil kajian dari (Triani et al., 2022) menyebutkan bahwa kompensasi berpangaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh (Saputra et al., 2024) mengungkapkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian (Pratamiaji et al., 2019) menyebutkan bahwa kompensasi pada Kantor Kecamatan Tempursari di Kabupaten Lumang tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian (Nainggolan et al., 2023) mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh (Aldaina et al., 2023) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian (Septiani Kusmana & Yudi Ferdiana, 2024) berpendapat bahwa lingkungan kerja di Kantor Kelurahan Baros, terutama fasilitasnya tidak memadai, hal ini menghambat proses pekerjaan dengan lancar dan efektif, sehingga secara keseluruhan dapat menurunkan kinerja.

Hasil penelitian (R. Hidayat et al., 2022) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh (Qurbani & Melisa, 2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian (Trinita & Suthanaya, 2021) mengemukakan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas pegawai kantor desa akan semakin mengenal dan memahami karena pendekatan tegas yang dilakukan para pemimpin di wilayah kecamatan Senduro, terutama dalam guna mendorong peningkatan kinerja dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi, peneliti terdorong untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor desa se-Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang.”**

1.2 Batasan Masalah

Penelitian ini penting untuk memiliki batasan-batasan yang jelas untuk memandu penelitian ini dan mencapai tujuan yang dimaksudkan, maka adanya batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini berfokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Penelitian ini berfokus pada pegawai kantor desa yang meliputi Sekretaris Desa, Pelaksana Kewilayahan dan pelaksana Teknis se-Kecamatan senduro Kabupaten Lumajang
3. Penelitian ini berfokus pada masalah kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan pada pegawai kantor desa se-Kecamatan senduro Kabupaten Lumajang
4. Penelitian ini berfokus pada masa jabatan kepala desa tahun 2020 sampai akhir masa jabatan

1.3 Rumusan Masalah

Dalam sebuah organisasi, kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai peranan dalam setiap organisasi. Adapun beberapa pertanyaan untuk mengetahui sejauh mana peranan mencapai hal-hal tersebut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini meliputi:

1. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa berpengaruh variabel X1 Kompensasi terhadap Y Kinerja Pegawai.
2. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa berpengaruh variabel X2 Lingkungan Kerja terhadap Y Kinerha Pegawai.
3. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa berpengaruh variabel X3 Gaya Kepemimpinan terhadap Y Kinerja Pegawai.

4. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa berpengaruh pada variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai

1.5 Manfaat Penelitian

Studi ini memiliki nilai guna baik secara teoritis untuk pengembangan ilmu pengetahuan, maupun secara praktis untuk penerapan di lapangan:

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan wawasan baru di ITB Widya Gama Lumajang untuk menambah ilmu dalam akademik maupun non akademik. Penelitian ini juga dapat menambah referensi ilmu di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Aspek Praktis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran pada pengambil keputusan (dalam hal ini adalah kepala desa di 12 desa wilayah kecamatan senduro). Dalam menetukan kebijakan terhadap pegawai kantor desa diwilayah kecamatan Senduro kabupaten Lumajang untuk mengatasi tingkat produktivitas kinerja pegawai yang tidak mencapai target. Ataupun ingin melakukan pengaplikasian atau mempraktekkan hasil penelitian ini dalam wilayah kerja guna untuk mencapai tingkat produktivitas pegawai.

3. Terhadap peneliti lain

Penelitian ini juga dapat memberikan manfaat terhadap penelitian selanjutnya guna untuk menambah referensi dengan variabel yang sama ataupun dengan objek/subjek yang lebih luas.

4. Terhadap peneliti

Dalam studi ini juga mempunyai manfaat terhadap peneliti sendiri secara akademis guna untuk menambah wawasan bagi peneliti, dan penelitian ini dapat diterapkan ditengah-tengah masyarakat guna untuk mencapai aspek-aspek kesejahteraan.