

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Untuk menangani persaingan dalam era globalisasi ini, perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan mereka untuk dapat berkembang. Sumber daya manusia adalah komponen terpenting dalam pengembangan bisnis. Dengan adanya sumber daya manusia, perusahaan dapat bergerak maju untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2001) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu rangkaian kegiatan yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam konteks pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja, dengan tujuan mencapai target organisasi. Menurut Sihotang (2007), proses keseluruhan yang terkait dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam konteks pengadaan, termasuk seleksi, pengorganisasian, pelatihan, penempatan, kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pencapaian tujuan organisasi.

Pada hakikatnya, sumber daya manusia ialah manusia yang bekerja sebagai pendorong di perusahaan yang memiliki keahlian, kehandalan, motivasi berprestasi tinggi, kreatif, dan inovatif serta memiliki kualitas yang baik. Berdasarkan visi dan misi yang tercantum di binapemdes.kemendagri.go.id, Pemerintahan Desa Jakarta akan mewujudkan kemampuan untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dan Memperkuat peran perencanaan partisipatif adalah suatu langkah penting dalam mendukung pengentasan kemiskinan di desa dan kawasan perdesaan. Ini dapat dicapai dengan melindungi integritas kelembagaan masyarakat desa, sambil meningkatkan kualitas kehidupan sosial-budaya dan kerjasama di antara anggota masyarakat desa. Selain itu, perlu ditingkatkan kapasitas aparat dan lembaga masyarakat desa untuk mencapai hasil yang optimal dalam upaya pengembangan wilayah ini.

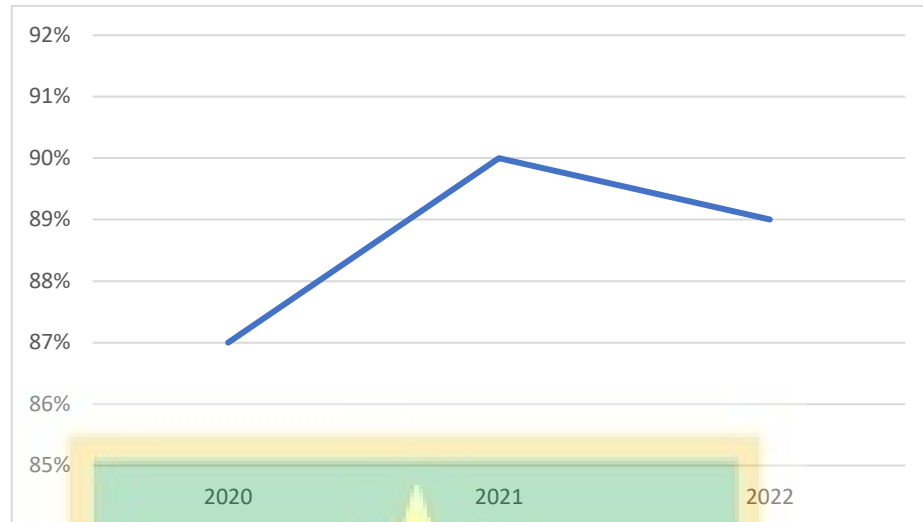
Dalam menjalankan tugasnya, Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Jakarta bertanggung jawab atas perumusan dan pelaksanaan kebijakan di sektor fasilitasi penataan desa, administrasi pemerintahan desa, pemilihan kepala desa, perangkat desa, penugasan urusan pemerintahan, kelembagaan desa, kerja sama pemerintahan, serta evaluasi perkembangan desa. Oleh karena itu, untuk mencapai kebijakan dan standar yang ditetapkan, instansi ini membutuhkan tenaga kerja dengan performa terbaik.

Setiap lembaga selalu menginginkan karyawan yang berprestasi serta memberi kontribusi terbaik untuk organisasinya dan bisa meningkatkan kinerjanya. Yang termasuk masalah sering terjadi di perusahaan yaitu kinerja pegawai yang buruk. Ini adalah hasil dari ketidakberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka sehingga mereka dapat mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1. 1
Presentase Kinerja Pegawai Kementerian Dalam Negeri

No.	Aspek Penilaian	Target	Tahun		
			2020	2021	2022
1	Kualitas (Quality)	100%	84%	91%	87%
2	Kuantitas (Quantity)	100%	89%	94%	88%
3	Tanggung Jawab (Responsibility)	100%	87%	93%	90%
4	Kerjasama (Teamwork)	100%	85%	87%	91%
5	Inisiatif (Initiative)	100%	88%	85%	89%
Jumlah		500%	433%	450%	445%
Rata - Rata		100%	87%	90%	89%

Sumber: Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Jakarta



Gambar 1. 1 Penilaian Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Jakarta

Sumber : Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Jakarta

Menurut Tabel 1.1 dan Gambar 1.1 dari penilaian kinerja Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa di Kementerian Dalam Negeri Jakarta, persentase kinerja pegawai pada tahun 2020 sebesar 87% dan mengalami kenaikan sebesar 90% pada tahun 2021, lalu turun menjadi 89% pada tahun 2022. Menurut penjelasan tersebut, kinerja pegawai telah berubah selama tiga tahun terakhir, dari 2020 hingga 2022. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara hal-hal atau komponen yang mempengaruhi kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Jakarta.

Dalam konteks ini, Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa di Kementerian Dalam Negeri Jakarta secara aktif berusaha meningkatkan prestasi para pegawainya dengan tujuan mengoptimalkan layanan kepada masyarakat. Menurut Mangkunegara (2009), hasil kerja pegawai dapat diukur atas dasar kualitas atau kuantitas, yang mencerminkan pencapaian kinerja dengan tugas dan kewajibannya dalam periode waktu tertentu.

Mengenai kinerja pegawai yang mempengaruhi hal tersebut salah satunya adalah motivasi. Hasibuan (2017) motivasi merupakan hal yang menjadi penyebab dan mendukung tindakan manusia, untuk dapat meningkatkan kinerja

dengan giat dan antusias dalam menggapai hasil yang optimal. Sedangkan sebagai mana yang dikemukakan oleh Afandi (2018) Motivasi merupakan rasa ingin yang berasal dari diri seseorang karena terinspirasi, mendorong mereka dalam melibatkan diri dalam aktivitas dengan tulus, kegembiraan, dan ketulusan. Hal ini bertujuan untuk mencapai hasil yang baik dan bermutu. Sikap mental positif dan proaktif pegawai terhadap situasi kerja menjadi penguat motivasinya, memacu mereka untuk mencapai tujuan kinerja yang optimal. Motivasi yang baik akan berdampak pada pertumbuhan dan perkembangan yang signifikan bagi suatu perusahaan.

Telah banyak penelitian yang mendukung hubungan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian yang dilakukan Prayogi (2018) mengemukakan bila motivasi memiliki dampak positif dan signifikan kepada kinerja pegawai.

Banyak faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja diantaranya lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi diri seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang sudah merupakan tanggung jawab dirinya. Sebuah suasana kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang untuk bekerja secara efisien dan penuh semangat. Aspek lingkungan kerja melibatkan baik kondisi fisik maupun faktor non-fisik. Kesejahteraan di lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun aspek non-fisik, memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas setiap anggota tim.

Berdasarkan Mutmayanti (2009) Lingkungan kerja fisik mencakup berbagai aspek yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan, termasuk kenyamanan ruang kerja, penerangan atau cahaya tempat kerja, temperature atau suhu udara ruangan, tata warna tempat, dekorasi tempat, serta keamanan lingkungan kerja non-fisik melibatkan segala kondisi atau elemen yang terkait dengan dinamika hubungan kerja, seperti interaksi dengan atasan, teman sekerja, dan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2009) segala keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Yang dimaksud adalah hubungan yang baik dengan atasan, hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja. Dalam lingkungan kerja non fisik diharapkan adanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja

dan tidak adanya perselisihan diantara sesama rekan sekerja. Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap pegawai yang positif yang dapat mendukung kinerja pegawai.

Telah banyak penelitian yang mendukung hubungan kompensasi finansial yang memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Surijadi & Idris (2020) mengemukakan bila lingkungan kerja non fisik memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi sangat penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi sangat memengaruhi nilai pekerjaan mereka. Kompensasi adalah keseluruhan pendapatan dalam bentuk uang, barang, atau manfaat lainnya yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan. Adapun kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung sebagai mana berupa gaji, insentif, dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, asuransi serta fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

Telah banyak penelitian yang mendukung hubungan kompensasi finansial yang memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh Mutholib (2019) mengemukakan bila kompensasi finansial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan partisipatif yaitu dimana seorang pemimpin melibatkan langsung seluruh pegawainya dalam mengambil keputusan, sehingga dapat menumbuhkan kesan rasa demokrasi yang tinggi. Berdasarkan hal tersebut, pegawai merasa saat dihargai karena mereka dilibatkan langsung dalam mengambil kebijakan. Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*) suatu kepemimpinan yang menetapkan standar untuk menggambarkan berbagai situasi dan jenis pengambilan keputusan yang terlibat. Pemimpin meminta dan mengambil masukan dari bawahannya (Rivai, 2014).

Telah banyak penelitian yang mendukung hubungan gaya kepemimpinan parsitifatif yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian yang dilaksanakan Adinegara et.al. (2023) mengemukakan bila gaya kepemimpinan parsitifatif memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Sesuai latar belakang masalah yang telah dipaparkan tadi, penulis ingin melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Finansial, dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa di Kementerian Dalam Negeri Jakarta”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, rumusan masalah penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Jakarta?
2. Bagaimana lingkungan kerja non fisik berdampak terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Jakarta?
3. Apakah kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Jakarta?
4. Bagaimana gaya kepemimpinan partisipatif mempengaruhi kinerja pegawai Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Jakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Mengidentifikasi dan menganalisis dampak motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Jakarta.
- b) Menilai dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Jakarta.

- c) Mengetahui dan menganalisis dampak kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Jakarta.
- d) Menilai dan menganalisis dampak gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Jakarta.

2. Kegunaan Penelitian

a) Bagi penulis

Penelitian ini merupakan pelatihan berfikir secara ilmiah yang dapat memberikan pemahaman mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial, dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai pada suatu instansi.

b) Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, referensi, dan menyajikan informasi mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial, dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai.

c) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen dalam meningkatkan kinerja Pegawai Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Jakarta.