

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran dan kinerja pegawai yang ada di dalamnya. Sumber Daya Manusia didalam sebuah organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian dilingkungan organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau pegawai adalah aset organisasi yang penting untuk di perhatikan organisasi sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan organisasi untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi kesuksesan dan kesinambungan pembangunan, oleh karena itu pembangunan dan peningkatan sumber daya manusia mutlak diperlukan.

Indonesia adalah negara yang tersusun dari beberapa susunan instansi yang salah satunya adalah pemerintah desa. Didalam pemerintah desa terdapat perangkat desa yang dimana tugas dan kewajiban perangkat desa

adalah seorang yang bertugas pada pelayanan publik yang bertanggung jawab terhadap pelayanan kepada masyarakat dimana tempat dia bertugas, seorang perangkat desa juga ikut dalam membantu tugas yang dijalankan oleh seorang kepala desa dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh masyarakat setempat. Peran perangkat desa adalah peran perangkat desa merupakan faktor penting dalam akuntabilitas pengelolaan dana desa di Indonesia. Peran perangkat desa membantu kepala desa dalam mengelola dana desa.

Kecamatan Ayah adalah sebuah kecamatan yang berada di Kabupaten Kebumen Provinsi Jawa Tengah, Indonesia. Kecamatan Ayah terletak sekitar 45,50 km ke arah barat daya dari Kabupaten Kebumen. Penduduknya berjumlah 54.683 jiwa (laki-laki 27.622, dan perempuan 27.061). Luas wilayah Kecamatan Ayah seluas 76,37 km². Kecamatan Ayah memiliki 18 desa, 81 RW dan 395 RT. Pusat pemerintahan Kecamatan Ayah berada di Desa Demangsari. Di setiap desa pasti terdapat perangkat desa. Semua perangkat desa membantu kepala desa dalam melayani masyarakat setempat. Setiap desa di Kecamatan Ayah mempunyai 9-10 perangkat desa.

Penulis tertarik meneliti tentang perangkat desa di Kecamatan Ayah karena untuk mengetahui sejauh mana kinerja perangkat Desa di Kecamatan Ayah.

Kinerja adalah suatu syarat yang wajib dipenuhi untuk terciptanya hasil yang diperoleh baik yang berupa nilai ataupun yang berupa kualitas.

hasil yang diperoleh dapat berupa bentuk nyata maupun berupa angka ataupun data. Sinambela (2012:5) menyatakan kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja yang baik akan secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi atau instansi dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Seorang perangkat desa juga diwajibkan untuk dapat mengerjakan tugasnya dengan baik. Menurut Sinambela (2012:5) kinerja adalah pelaksanaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

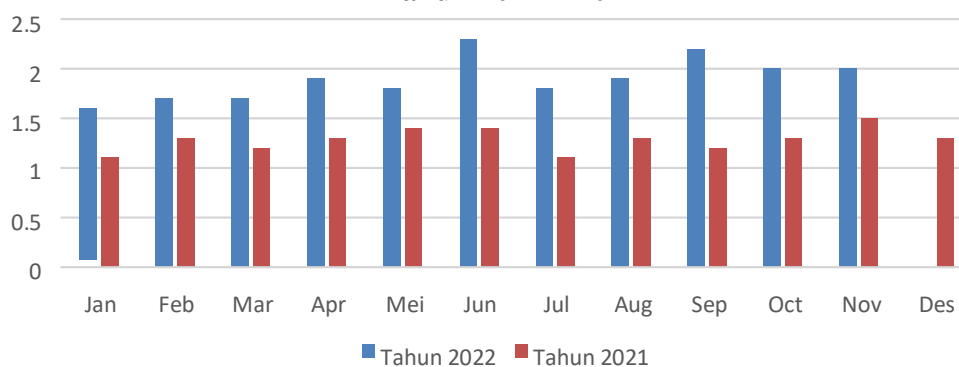
Berdasarkan hasil wawancara penulis mendapatkan fenomena kinerja yaitu karena kinerja perangkat desa di kecamatan Ayah sudah cukup bagus, dalam memberikan layanan terhadap masyarakat sudah baik dan cepat sehingga masyarakat merasa cukup puas dengan kinerja dari perangkat desa, kinerja perangkat desa juga sangat baik sesuai dengan target kerja yang sudah ditetapkan, semua pekerjaan juga dilakukan dengan cukup baik, dalam melakukan pekerjaan perangkat desa cukup baik dan laporan bulanan bisa selalu tepat waktu sehingga tidak terlambat dalam laporan ke pusat, pelayanan terhadap masyarakat juga sudah cukup baik, dan bisa memberikan pelayanan yg efektif dan efisien.

Organisasi pemerintah desa harus meningkatkan kinerja sumber daya manusianya sebagai kunci untuk memajukan dan mengembangkan desa. Oleh karena itu, dalam upaya mewujudkan pemerintah desa yang berkualitas, semua desa di wilayah Kecamatan Ayah harus memperhatikan dan mengelola manajemen sumber daya manusianya. Hal ini didukung dengan adanya kebijakan pemerintah tentang tata kelola pemerintahan desa yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan fungsi dari pemerintah desa.

Dalam pemerintah desa ada struktur dan tugas setiap pegawai Desa, dari Kepala Desa bertugas menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa, lalu ada Sekretaris Desa bertugas membantu Kepala Desa dalam bidang administrasi pemerintahan, serta ada yang bertugas sebagai bidang perencanaan, bidang pelayanan masyarakat yang bertugas melayani masyarakat yang datang ke kantor, bidang administrasi yang bertugas menyusun semua berkas laporan, dan bidang keuangan yang bertugas mencatat semua laporan keuangan pada kantor tersebut.

Dalam sistem pengelolaan pemerintah desa, di wilayah Kecamatan Ayah sudah menunjukkan peningkatan kinerjanya. Salah satu bukti peningkatan kinerja dapat ditunjukkan dari penilaian yang dilakukan oleh masyarakat tentang kinerja pemerintah desa. Hal tersebut dapat dilihat melalui tabel berikut yang menunjukkan hasil penilaian dan kunjungan masyarakat kepada pemerintah desa di Kecamatan Ayah.

Gambar I- 1
Data Penilaian Kinerja Pemerintah Desa di Kecamatan Ayah
Tahun 2021 – 2022



Sumber : Data Desa Kecamatan Ayah

Pada tahun 2021 memiliki rata-rata 1,3% dalam penilaian kinerja perangkat desa, angka tertinggi terjadi dibulan november yaitu mencapai di angka 1,5%, sedangkan terendah dibulan januari dan juli dengan angka 1,1 %. Ditahun 2022 rata-rata bertambah 0,6% menjadi 1,9%, menjadikan penilaian kinerja perangkat desa dikecamatan Ayah meningkat cukup baik dari tahun 2021. Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa angkat tertinggi terjadi di bulan juni yaitu mencapai 2,3%, sedangkan angka terendah berada dibulan januari mencapai 1.6 %.

Gambar I-1 tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pemerintah desa yang di dalamnya dikerjakan oleh perangkat desa di wilayah Kecamatan Ayah menunjukkan peningkatan dari tahun sebelumnya. Hal tersebut tentu sejalan dengan kebijakan pemerintah tentang tata kelola desa yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014. Kebijakan tersebut bertujuan untuk mewujudkan efektivitas penyelenggaraan pemerintah desa,

mempercepat peningkatan kesejahteraan masyarakat mempercepat peningkatan kualitas pelayanan publik, meningkatkan kualitas tata kelola pemerintah desa dan meningkatkan daya saing desa. Membangun desa yang mandiri juga menjadi tanggung jawab perangkat desa.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Sedermayanti (2007:15) disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin yang diterapkan pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Disiplin kerja berasal dari kata inggris yaitu *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya. Menurut Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dalam norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Setiyawan dan Waridin (2012:189) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Sutrisno (2019:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin karyawan sangat mempengaruhi tujuan perusahaan. Menurut Nitisemito (2008) kedisiplinan diartikan sebagai sebagai suatu sikap, tingka laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Penelitian yang dilakukan oleh Pangarso (2016), Sedana (2023) dan

Ristiyanto (2021) mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa, dapat dikatakan bahwa semakin disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja perangkat desa.

Tabel I- 1
Presensi Kehadiran Pegawai Perangkat Di 10 Desa Tahun 2023

Desa	Jumlah perangkat	Bulan (presentase dalam %)									
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt
Argopeni	11	100	98	95	98	91	95	96	97	99	98
Pasir	9	99	99	99	99	98	99	99	98	100	98
Karangduwur	11	100	100	99	99	99	99	99	98	96	98
Jintung	8	99	99	99	99	99	99	100	99	100	99
Banjararjo	10	99	99	100	100	99	98	96	99	98	97
Argosari	12	100	100	100	100	100	100	98	100	100	100
Watukelir	11	100	95	90	86	89	90	90	90	90	86
Candirenggo	11	100	100	99	97	98	99	98	99	98	98
Jatijajar	12	100	100	99	99	100	100	100	100	100	100
Bulurejo	9	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Sumber : Arsip kantor kecamatan Ayah 2023

Berdasarkan table I-1 mendapatkan hasil bahwa dari 10 desa yang ada di Kecamatan Ayah mempunyai tingkat absensi kehadiran perangkat desa di atas 95%, ada satu desa yang mempunyai rata-rata presentase kehadiran dibawah 95% yaitu desa Watukelir dikarenakan ada satu perangkat desa yang sering tidak masuk kerja dengan keterangan tanpa keterangan. Ada juga satu desa yang mempunyai tingkat presentase absensi 100% yaitu desa Bulurejo yang dimana setiap bulan tidak ada pegawai perangkat desa yang izin, sakit, ataupun tidak hadir tanpa keterangan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa perangkat desa tentang disiplin kerja yaitu mendapatkan fenomena bahwa para perangkat desa selalu berangkat dan pulang kerja tepat waktu, semua aturan yang ada dilaksanakan dengan baik, bisa menjadi pelayan masyarakat yang baik dalam

menjalankan pekerjaannya dan juga menjalankan aturan yang tidak ada di peraturan organisasi yang diterapkan dalam menjalankan pekerjaannya setiap hari. Tetapi terkadang ada pegawai desa yang kurang disiplin dalam bekerja seperti sering tidak berangkat tanpa alasan atau dengan izin ada keperluan lain.

Selain disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Robbins dalam Emron Edison dkk (2016:98) gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa. Menurut Yukl dalam Emron Edison dkk (2016:98) dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka. Menurut Indra Kharis (2015) gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.

Menurut hasil penelitian Aryoko (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja serta menunjukkan bahwa ketika semakin baik atau sebuah instansi mempunyai pemimpin yang transformasional maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa perangkat desa di Kecamatan Ayah pada 10 desa, penulis menemukan fenomena gaya

kepemimpinan transformasional yaitu semua kepala desa di Kecamatan ayah mempunyai kharisma yang baik sehingga bisa meningkatkan semangat kerja para perangkat desa, kepala desa juga selalu memberikan motivasi yang tinggi agar bisa mencapai visi dan misi organisasi, kepala desa juga bisa mendorong atau membantu dalam memecahkan masalah yang dihadapi oleh para perangkat desa agar cepat terselesaikan serta kepala desa selalu memberikan perhatian yang sama terhadap perangkat desa tanpa membedakan satu sama lain.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja fisik. Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Yoyo Sudaryo (2018) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja dan yang dapat mengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Dalam kaitan ini Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Setiap pegawai memiliki kualitas dan kuantitas kinerja yang berbeda beda. Sarwono (2005) dalam Yoyo Sudaryo (2018) lingkungan kerja fisik adalah tempat pegawai melakukan aktivitasnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Syahida (2018) mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa, dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan kinerja perangkat desa.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa perangkat desa menemukan fenomena lingkungan kerja fisik yaitu penerangan dari 18 desa di kecamatan Ayah mempunyai kantor yang cukup baik seperti lampu yang terang dan adanya jendela-jendela agar cahaya masuk kedalam ruangan, pewarnaan ruangan juga menggunakan warna terang sehingga tidak membuat ruangan menjadi gelap dan lebih hidup, kebersihan kantor juga sangat baik karena penjaga kantor selalu melakukan kebersihan setiap harinya, adanya kipas angin sehingga tidak terasa panas pada saat di dalam kantor, mempunyai tingkat kebisingan kantor dan keamanan kantor cukup baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena diatas penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN AYAH”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian menyatakan bahwa intisari dari permasalahan penelitian ini adalah perangkat desa di Kecamatan Ayah memiliki kinerja yang baik seperti mempunyai disiplin dalam melakukan pekerjaan, tugas dan kewajiban, adanya kepala desa yang mempunyai kepemimpinan yang tranfomasional serta mempunyai lingkungan kerja fisik yang baik dan lengkap sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di

Kecamatan Ayah?

2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ayah?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ayah?
4. Apakah disiplin kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ayah?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, diperlukan pembatasan masalah agar penelitian lebih terfokus serta lebih efektif dan efisien. Batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Objek dalam penelitian ini yaitu perangkat desa di Kecamatan Ayah.
2. Penulis hanya membatasi pada disiplin kerja gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja.
 - a. Kinerja

Menurut Sinambela (2012:5) kinerja adalah pelaksanaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja dapat diukur melalui, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas

- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2003) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dalam norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Disiplin kerja dibatasi pada indikator menurut Dermawan & Pratama (2020:540) yaitu :

- 1) Ketepatan waktu
- 2) Menggunakan peralatan kerja dengan baik
- 3) Tanggung jawab
- 4) Ketaatan

c. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins dalam Emron Edison dkk (2016:98) gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangasang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa. Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Indra Kharis (2015) :

- 1) Kharisma
- 2) Motivasi Inspiratif
- 3) Stimulasi Intelektual

4) Perhatian yang Individual

d. Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Yoyo Sudaryo (2018) indikator lingkungan kerja fisik ada enam yaitu :

- 1) Penerangan
- 2) Pewarnaan
- 3) Kebersihaan
- 4) Pertukaran Udara
- 5) Suara/Kebisingan
- 6) Keamanan

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitan ini adalah digunakan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ayah.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transfomasional terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ayah.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja

perangkat desa di Kecamatan Ayah.

4. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ayah.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia dalam kaitannya, disiplin kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi masukan untuk meneliti mengenai pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik berpengaruh dan kinerja.

1.5.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah :

1. Dapat memberikan gambaran bagi perangkat desa di Kecamatan Ayah mengenai sejauh mana disiplin kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik berpengaruh dan kinerja.
2. Menambah wawasan bagi peneliti dalam pengaplikasian ilmu-ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia secara langsung di organisasi.