

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Peranan sumber daya manusia akan semakin penting ketika berada di era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Kinerja setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Untuk mencapai sasaran dan tujuan strategis organisasi, dibutuhkan individu atau sumber daya manusia yang kompeten, handal, dan visioner. Kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki harus sejalan dengan arah dan visi organisasi. Menurut Hasibuan (2009:10) Untuk mewujudkan tujuan organisasi maka manajemen sumber daya manusianya harus diatur yang meliputi masalah perencanaan pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja. Tujuan organisasi tidak dapat tercapai tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang sudah dimiliki suatu organisasi sudah modern. Salah satu cara dalam menghadapi tantangan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai akan mencerminkan kinerja organisasi dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak lepas dari faktor sumber daya manusianya. Oleh karena itu, suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi, baik dari pimpinannya maupun pegawai yang dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan Undang - Undang Nomer 3 Tahun 2024 tentang desa, Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul dan hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Penyelenggara pemerintahan di desa adalah kepala desa yang dibantu perangkat desa, dimana kepala desa merupakan pejabat pemerintah desa yang mempunyai wewenang, tugas dan kewajiban untuk menyelenggarakan rumah tangga desanya dan melaksanakan tugas dari Pemerintah dan Pemerintah Daerah, sedangkan perangkat desa merupakan unsur staf yang membantu kepala desa dalam penyusunan kebijakan dan koordinasi yang diwadahi dalam sekretariat desa, dan unsur pendukung tugas kepala desa dalam pelaksanaan kebijakan yang diwadahi dalam bentuk pelaksana teknis dan unsur kewilayahan.

Peraturan pemerintahan desa ini diatur dengan Peraturan Bupati Nomor 87 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa. Adanya kebijakan yang diekluarkan pemerintah daerah berupa Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2021 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa, diharapkan mampu meningkatkan perangkat desa. Perangkat desa harus bersikap netral, bertindak adil dan tidak mempersulit dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat; Perangkat desa dilarang merugikan kepentingan umum, melakukan kolusi,

korupsi, dan nepotisme. Apabila perangkat desa dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tidak sesuai dengan peraturan dan melakukan tindakan yang jelas dilarang maka tidak menutup kemungkinan akan dilaksanakan pemberhentian perangkat desa.

Kecamatan Adimulyo merupakan wilayah di Kabupaten Kebumen yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang dilimpahkan oleh Bupati. Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang berkualitas Kecamatan Adimulyo perlu memperhatikan pengolaan pemerintahan desa dan proses manajemen sumber daya manusia. Pengolaan pemerintahan desa di Kecamatan Adimulyo dengan adanya perhatian dari pemerintah yaitu ditetapkan peraturan tentang penghasilan tetap/upah perangkat desa dengan sebutan siltap dalam kedisiplinan pekerjaan ada peningkatan serta penghasilan yang ditambah dengan garapan tanah bengkok yang semula sebagai gaji sekarang diperuntukan menjadi tunjangan sehingga perangkat desa dari 23 desa di wilayah Kecamatan Adimulyo semua dapat menerima penghasilan tetap. Dengan diterimanya penghasilan tetap menjadikan dorongan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dalam melaksanakan kewajiban sebagai perangkat desa lebih bertanggung jawab dalam melayani masyarakat baik pada waktu jam kerja maupun diluar jam kerja. Perangkat desa memiliki peran strategis dalam pembangunan dan pelayanan masyarakat di tingkat lokal. Sebagai pengelola sumber daya dan pelaksana kebijakan, kinerja perangkat desa sangat mempengaruhi kualitas layanan yang diberikan

kepada masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja mereka.

**Tabel I-1**  
**Jumlah Data Yang Menyusun dan Melaporkan Peraturan Desa tentang APBDes Di Kecamatan Adimulyo**

<b>Tahun</b>	<b>Menyusun dan Melaporkan Sesuai Target</b>	<b>Menyusun dan Melaporkan Tidak Sesuai Target</b>
2022	16 Desa	7 Desa
2023	18 Desa	5 Desa
2024	21 Desa	2 Desa

*Sumber: Data primer diolah, 2024*

Berdasarkan tabel I-1 menunjukkan bahwa kinerja perangkat desa selama 3 (tiga) tahun dari tahun 2022 sampai dengan tahun 2024 dalam menyampaikan laporan tentang peraturan desa dengan penyusunan anggaran dan belanja desa dari 23 (dua puluh tiga) ada peningkatan karena laporan tersebut beriringan dengan adanya penghasilan perangkat desa apabila laporan tepat waktu maka penghasilan tetap dapat dicairkan tepat waktu dan apabila terlambat penghasilan tetap yang akan diterima juga akan terlambat.

**Tabel I-2**  
**Jumlah Data Yang Menyampaikan Penarikan PBB (Pajak Bumi Dan Bangunan) Di Kecamatan Adimulyo**

<b>Tahun</b>	<b>Menyusun dan Melaporkan Sesuai Target</b>	<b>Menyusun dan Melaporkan Tidak Sesuai Target</b>
2022	18 Desa	5 Desa
2023	20 Desa	3 Desa
2024	21 Desa	2 Desa

*Sumber: Data primer diolah, 2024*

Berdasarkan tabel I-2 menunjukkan bahwa kinerja perangkat desa selama 3(tiga) tahun dari tahun 2022 sampai dengan tahun 2024 dalam

menyampaikan laporan tentang tugas penarikan pajak bumi dan bangunan (PBB) dari 23 (dua puluh tiga) ada peningkatan dalam capaian kerja bila target terpenuhi perangkat desa mendapat insentif dari Dinas Pendapatan Daerah. Dapat disimpulkan bahwa kinerja perangkat desa di kecamatan Adimulyo dengan adanya perhatian dari pemerintah yaitu berupa kompetensi dan fasilitas kantor yang memadai sehingga dalam menjalankan tugasnya lebih baik dari pada tahun sebelum dengan melihat capaian tabel I.1 dan I.2 dengan demikian menurut penulis hasil kinerja perangkat desa di Kecamatan Adimulyo sudah baik tetapi belum maksimal dalam capaian kinerja. Tabel PBB di Kecamatan Adimulyo menggambarkan capaian kinerja desa dalam memungut Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) setiap tahunnya, di mana prosesnya melibatkan beberapa pihak mulai dari Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) yang menetapkan target dan mendistribusikan Surat Pemberitahuan Pajak Terhutang (SPPT), camat sebagai coordinator ditingkat kecamatan, kepala desa dan perangkat desa yang membagikan SPPT sekaligus mengkoordinasikan penagihan bersama ketua RT/RW. Teknik pengumpulan PBB biasanya dilakukan secara door to door oleh perangkat desa, melalui posko pembayaran di desa yang kemudian disetorkan ke kas daerah, sedangkan pelaporan realisasi disampaikan desa ke kecamatan untuk Bapenda, sehingga dapat dipantau sejauh mana tingkat kepatuhan masyarakat serta efektivitas perangkat desa dalam melaksanakan pemungutan pajak.

Dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dibutuhkan kompetensi kerja. Menurut Arief dan Nisak (2022) kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya. Dalam perusahaan setiap pekerjaannya karyawan mempunyai keterampilan yang berbeda. Kompetensi ialah pedoman yang dapat digunakan perusahaan untuk menunjukkan kepada karyawannya mengenai pekerjaan yang tepat. Kompetensi merupakan kompetensi individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kinerja di tempat pekerjaan dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan dan sikap, gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan. Peningkatan kinerja diperlukan untuk mendukung tingkat kinerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah kompetensi yang dimiliki pegawai maka rendah pula kinerja yang di hasilkan pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lucia dan Agus pada Kinerja Administrasi Perkantoran menyatakan bahwa “Memang terdapat pengaruh kompetensi pegawai administrasi perkantoran secara signifikan terhadap kinerja pegawai administrasi perkantoran. Dengan demikian hasil penelitian terdahulu terdapat hubungan antara tingkat kompetensi dengan kinerja karyawan”. Oleh karena itu, seorang pegawai harus kompeten dibidangnya untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Kompetensi tinggi yang dimiliki oleh pegawai apabila tidak diimbangi dengan pemberian kompensasi yang sesuai maka akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya

kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo perangkat desa memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan kerja, perangkat desa mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya, perangkat desa dapat menerima resiko atas setiap keputusan yang diambil.

Menurut Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Untuk perangkat desa, kepuasan kerja sering kali dipengaruhi oleh beberapa faktor -faktor seperti kualitas fasilitas kantor, tingkat kompensasi, dukungan atasan, serta hubungan dengan sesama perangkat desa dan masyarakat. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan rasa tanggung jawab, secara langsung mempengaruhi produktivita kerja. Perangkat desa yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih senang menjalankan tugas dan memiliki komitmen yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, perangkat desa yang merasa tidak puas dengan pekerjaan atau kondisi kerjanya cenderung merasa kurang termotivasi, yang akhirnya dapat mengurangi produktivitas mereka dalam melaksanakan tugas-tugas administratif dan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo, perangkat desa merasa nyaman dengan pekerjaan, perangkat desa yang

berprestasi akan mendapatkan promosi kenaikan jabatan, dan mendapatkan tunjangan diluar gaji pokok seperti tanah bengkok dan jaminan kesehatan.

Menurut Bachrun (2019), fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata yang diberikan oleh perusahaan oleh karena hal-hal yang sifatnya khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Fasilitas bisa pula dianggap sebagai suatu alat, fasilitas biasanya dihubungkan dalam pemenuhan suatu prasarana umum yang terdapat dalam suatu perusahaan-perusahaan ataupun organisasi tertentu. Contohnya: fasilitas kantor, seperti mobil, motor, dan lain-lain. Dari batasan pengertian mengenai fasilitas kantor tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa fasilitas kantor adalah peralatan atau perlengkapan yang digunakan secara langsung maupun tidak langsung untuk memperlancar suatu pekerjaan. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo, perangkat desa mendapatkan fasilitas alat kerja seperti mesin komputer, mesin printer, mesin ketik, perangkat desa mendapat fasilitas perlengkapan kerja berupa meja, kursi yang baik, perangkat desa mendapat fasilitas sosial seperti kamar mandi untuk umum.

Penilaian terhadap kinerja para pegawai harus dilakukan, namun sayangnya penilaian terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Adimulyo masih jarang dilakukan. Untuk itulah penelitian ini juga diharapkan akan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung dan sekaligus yang menghambat kinerja khususnya perangkat desa di Kecamatan Adimulyo. Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah

tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Adimulyo”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi atau instansi dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya melalui peran pemimpin yang cakap memimpin instansi tersebut. Oleh karena itu dengan adanya uraian di atas maka dapat didefinisikan rumusan masalah penelitian yaitu:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Adimulyo?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Adimulyo?
3. Apakah fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Adimulyo?
4. Apakah kompetensi, kepuasan kerja dan fasilitas kantor berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Adimulyo?

### 1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan penelitian maka penulis menetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penulis membatasi pada permasalahan pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, fasilitas kantor terhadap Kinerja perangkat desa di Kecamatan Adimulyo.
2. Responden pada penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di Kecamatan Adimulyo yang berjumlah 252 orang.
3. Fenomena di dalam penelitian ini yaitu membahas tentang kinerja perangkat desa, kompetensi, kepuasan kerja dan fasilitas kantor.

Variabel dalam penelitian dibatasi oleh:

a. Kinerja (Y1)



Menurut Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Menurut Sinaga (2020) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Yulianto (2020) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

b. Kompetensi (X1)

Menurut Eksan (2020) Kompetensi ialah kemampuan untuk melakukan atau bekerja sesuai dengan posisinya dalam bidang tertentu. Menurut Bukhari dan Pasaribu (2019) Dalam organisasi keberadaan manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas karyawan. Setiap organisasi diciptakan untuk mencapai tujuan tertentu dan bila tercapai dapat dianggap berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, perlu landasan yang kuat berupa kompetensi yang dimiliki karyawan. Menurut Aisyah (2021) ada lima indikator kompetensi kerja, yaitu:

- 1) Pengetahuan
- 2) Pemahaman
- 3) Keterampilan
- 4) Sikap
- 5) Minat

c. Kepuasan Kerja (X2)

Menurut Afandi (2021) Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan, dan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Umumnya terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Dewi dan Harjoyo (2019) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Afandi (2018), ada lima indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:



- 1) Pekerjaan
- 2) Upah
- 3) Pengawas
- 4) Rekan Kerja
- 5) Promosi

d. Fasilitas Kantor (X3)

Menurut Kotler (2019:45) Fasilitas adalah sumber daya fisik yang ada sebelum layanan dapat diberikan kepada konsumen. Contoh fasilitas antara lain kondisi fasilitas, kelengkapan, desain interior

dan eksterior, dan tingkat kebersihan, terutama yang berkaitan erat dengan apa yang diinginkan, dialami, maupun diterima secara langsung oleh masyarakat. Menurut Nadianingrum & Asron (2020) indikator fasilitas adalah:

- 1) Pemikiran/perencanaan spasial
- 2) Perancangan tempat
- 3) Perlengkapan/perabotan
- 4) Tata cahaya dan corak
- 5) Elemen pendukung

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Adimulyo" adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Adimulyo
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Adimulyo
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Adimulyo
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Adimulyo

## 1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas perangkat desa memiliki beberapa manfaat, baik untuk teori maupun praktik. Berikut adalah rincian manfaatnya:

### 1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi akademisi penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja perangkat desa, kompetensi, kepuasan kerja, fasilitas kantor.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menjadi acuan dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan fasilitas kantor terhadap kinerja.

### 1.5.2 Manfaat Praktis:

Penelitian ini dapat memberikan input (masukan) serta gambaran kepada perangkat desa mengenai pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Adimulyo yang selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan di kantor desa yang berkaitan dengan peningkatan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.