

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada globalisasi saat ini ilmu pengetahuan dan teknologi sangat cepat perkembangannya, yang menimbulkan persaingan antar organisasi, perusahaan maupun institusi sangat ketat. Perkembangan zaman yang begitu pesat sehingga menuntut organisasi, perusahaan maupun institusi untuk beradaptasi dan menghadapi perubahan yang ada agar mampu bersaing dan mempertahankan eksistensinya.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dan sangat penting keberadaannya dalam mendukung tercapainya tujuan serta sasaran organisasi. Kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan mewajibkan organisasi untuk menyesuaikan sumber daya manusia dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya dan teknologi yang tersedia tidak akan optimal apabila tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya. Sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Tiap-tiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki (Kristanti & Pangastuti, 2019).

Menurut Addina & Nasution, (2022) bahwa sumber daya manusia mempunyai peran yang strategis dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi, karena kunci kesuksesan suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi saja, melainkan faktor dari manusia. Sumber daya manusia harus dikelola dengan manajemen yang baik agar kinerja setiap pegawai dapat maksimal. Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu standar yang jelas, yang menjadi acuan bagi seluruh pegawai.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Triastuti, (2019) kinerja karyawan berperan sangat penting terhadap kemajuan sebuah organisasi. Tujuan dan sasaran suatu organisasi akan mudah tercapai apabila karyawan mampu melakukan kinerja dengan baik, kinerja karyawan yang kurang baik akan menghambat serta menjadi kendala dalam tercapainya tujuan dan sasaran organisasi. Kristanti & Pangastuti, (2019) organisasi pasti memiliki visi dan misi yang sudah ditentukan sebelumnya, okeh karena itu organisasi sangat mengharapkan setiap karyawannya memiliki kinerja yang tinggi. Dalam persaingan global sebuah organisasi akan mampu meningkatkan produktivitasnya serta mencapai tujuannya dengan kinerja karyawan yang tinggi Achmad et al., (2018). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah disiplin, motivasi dan pelatihan kerja.

Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, yang dapat membuat karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab serta mentaati peraturan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing masing. Menurut Munir, (2022) setiap organisasi

mengupayakan agar karyawannya memiliki disiplin kerja yang baik, dikarenakan disiplin kerja yang baik menunjukkan tanggung jawab dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Disiplin kerja merupakan aktivitas manajemen yang dapat membantu anggota organisasi dalam mematuhi dan melaksanakan tuntutan yang harus ditaati oleh karyawan, sehingga karyawan bisa bekerja dengan penuh tanggung jawab serta memiliki kinerja yang baik (Evasari, 2022). Menurut Basit et al., (2019) sikap kurang disiplin karyawan di sebuah organisasi akan menghambat serta menyebabkan produktivitas kinerja karyawan kurang optimal. Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk upaya yang harus dilakukan suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kesadaran para pegawainya dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan serta meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja merupakan kesadaran dalam melakukan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan dalam memenuhi kebutuhan individual. Oleh sebab itu, tingkat motivasi masing-masing individu dapat dilihat dari besarnya kekuatan serta kemauan dari dalam diri karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan (Zainullah et al., 2023). Menurut Kusumanegara, (2023) motivasi merupakan kondisi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja akan memperkuat motivasi kerjanya dalam mencapai kerja maksimal. Sumiati & Sumarta, (2023) juga berpendapat bahwa pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Seorang karyawan tanpa motivasi tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai dengan standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Menurut Kusumayanti et al., (2020) menyatakan bahwa motivasi yang diharapkan dari pegawai adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi dan begitupun sebaliknya.

Selain disiplin dan motivasi kerja, faktor lain yang dapat meningkatkan serta mendukung dalam kinerja karyawan agar maksimal yaitu pelatihan kerja. Karyawan akan memahami dan menguasai pekerjaan serta tugas tugas yang harus dilakukan apabila mendapat pelatihan yang efektif. Oleh karena itu pelatihan perlu dilaksanakan dengan sebaik mungkin sehingga karyawan dapat mencerna hal hal baru serta dapat memberikan ide ide yang dapat membantu perusahaan untuk bersaing di era saat ini. Menurut Litjan SP., (2016) pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Cay et al., (2022) pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dapat membantu karyawan mengerjakan serta menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar. Pelatihan merupakan investasi jangka panjang yang dilakukan oleh perusahaan.

Kantor desa merupakan instansi pemerintah desa yang dipimpin oleh kepala desa dan dibantu oleh perangkat desa, yang merupakan unsur pelaksana pemerintahan desa. Dalam Undang Undang (UU) Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 pasal 4 Tentang Desa, dijelaskan bahwa pemerintahan desa diarahkan untuk membentuk pemerintah desa yang profesional efisien, efektif, terbuka, dan bertanggung jawab. Hal tersebut mempunyai arti bahwa instansi pemerintahan desa perlu memiliki sarana prasana dan sumber daya yang berkualitas, Salah satunya sumber daya manusia yang kontribusinya sangat dibutuhkan dan sangat berpengaruh dalam menunjang tercapainya tujuan instansi.

Kecamatan Ledokombo memiliki luas wilayah 157,1 km dan berada di ketinggian 370 mdpl. Wilayah sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Sukowono, sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Kalibaru, sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Kalisat dan sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Silo dan Kecamatan Mayang. Kecamatan Ledokombo terdiri dari 10 desa yaitu Desa Suren, Desa Sumbersalak, Desa Sumberbulus, Desa Sumberlesung, Desa Lembengan, Desa Ledokombo, Desa Sumberanget, Desa Selateng, Desa Sukogidri dan Desa Karang Paiton.

Berdasarkan pengamatan lapangan dapat terindikasi bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa, antara lain adalah disiplin kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja. Disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja

Tabel 1.1 Prosentasi Absen Perangkat Desa Kecamatan Ledokombo Tahun 2021-2023

| Tahun | Jumlah Pegawai | Hari Kerja | Sakit | Ijin | Cuti | Tanpa Keterangan |
|-------|----------------|------------|-------|------|------|------------------|
| 2021 | 107 | 253 | 327 | 237 | - | - |
| 2022 | 107 | 249 | 124 | 216 | - | - |
| 2023 | 119 | 224 | 270 | 509 | 99 | - |

Sumber : buku absen perangkat desa kecamatan Ledokombo, dan diolah (2021-2023)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui pada tahun 2021 total ketidakhadiran perangkat desa karena sakit 327, ijin 237 dari total 107 perangkat desa. pada tahun 2022 total ketidakhadiran perangkat desa karena sakit 124, karena ijin 216 dari total 107 perangkat desa. pada tahun 2023 total ketidakhadiran perangkat desa karena sakit 270, karena ijin 509 serta cuti 99 dari total 117 perangkat desa.

Fenomena yang terjadi tentang disiplin kerja perangkat desa pada lokasi penelitian yaitu masih ada perangkat desa yang kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam mematuhi peraturan tertulis maupun yang tidak tertulis, waktu kehadiran dan waktu kerja dimana sikap pegawai yang masih kurang mampu menaati ketentuan jam kerja, hal ini terlihat dari sistem absensi yang masih manual sehingga menyebabkan adanya perangkat desa yang melanggar peraturan dengan datang terlambat untuk melakukan absensi di waktu pagi hari dan sore, hal tersebut juga menimbulkan adanya celah kecurangan untuk datang terlambat serta datang kembali untuk bekerja dan sering tidak mematuhi waktu jam kerja sesuai peraturan.

Selanjutnya motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Pada lokasi penelitian kurangnya peran pimpinan dalam memberikan motivasi kepada perangkat desa menyebabkan kurangnya rasa tanggung jawab dan inovasi dalam melakukan pekerjaan, memberikan pelayanan kepada masyarakat serta masih adanya pekerjaan yang tidak selesai dalam waktu yang sudah ditentukan. kondisi tersebut jika tidak diperhatikan dan terus berlangsung maka akan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

Selain disiplin dan motivasi, pelatihan kerja perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja perangkat desa. Dengan adanya kemajuan teknologi banyak bermunculan aplikasi-aplikasi desa yang harus diisi menggunakan alat teknologi digital. Hasil dari wawancara dengan beberapa perangkat desa, di lokasi penelitian pernah diadakanya pelatihan terkait dengan peningkatan kinerja perangkat desa, serta pelatihan terkait panduan pengisian aplikasi-aplikasi desa tersebut. Namun dalam prakteknya masih banyak kendala kendala yang dialami perangkat desa dalam penginputan data, oleh karena itu pelatihan-pelatihan yang dilakukan harus terlaksana dengan efektif dan efisien agar dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja perangkat desa serta membantu perangkat desa dalam melakukan pekerjaan.

Permasalahan tersebut diperkuat oleh beberapa penelitian yang mengatakan bahwa kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pada penelitian yang dilakukan Nugraha & Sari, (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, juga penelitian yang dilakukan oleh Fitriana et al., (2023) dan Rezki et al., (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada penelitian Wicaksono S, (2019) menyatakan bahwa pelatihan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian yang dilakukan Susandy, (2021) menyatakan adanya pengaruh signifikan variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti melihat adanya fenomena yang terjadi bahwa kinerja perangkat desa di Kecamatan Ledokombo tidak optimal yang diakibatkan oleh beberapa faktor yaitu, banyak perangkat desa yang melakukan pelanggaran kedisiplinan, kurangnya motivasi yang diberikan kepada perangkat desa serta kurang efektifnya pelatihan pelatihan yang dilaksanakan kemampuan perangkat desa dalam pengoperasian teknologi.

Mengacu pada latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan yang terkait dengan penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ledokombo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ledokombo?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ledokombo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ledokombo
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ledokombo
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ledokombo

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan serta wawasan dalam pengembangan keilmuan tentang meningkatkan kinerja dengan disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja khususnya dikalangan perangkat desa, sehingga penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi pihak yang ingin melanjutkan penelitian terkait.

a. Bagi Mahasiswa

Penulisan penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi mengenai gambaran nyata pengaruh disiplin, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja perangkat desa sehingga perangkat desa dapat memiliki kinerja yang tinggi.

b. Bagi Perangkat Desa

Penulisan ini diharapkan dapat berguna sebagai sumber bahan bacaan untuk dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi perangkat desa khususnya tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap peningkatan kinerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulisan penelitian diharapkan dapat dijadikan acuan dan bahan referensi untuk dapat dilakukan penelitian serupa maupun untuk pengembangan dalam penelitian terkait kinerja.