

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi pemerintahan harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia salah satu penggerak utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Bahkan berhasil atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang suatu pekerjaan itu berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Dyah & Agus 2021).

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan perangkat atas kelancaran aktifitas suatu perusahaan, karena manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat tumbuh dan berkembang. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang modern tetapi kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperbaiki guna untuk mencapai kinerja yang diharapkan (Nurliah et al., 2022).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Melalui kinerja, dapat dilihat kemampuan seorang karyawan terhadap pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya. Apabila kinerja sumberdaya manusia tinggi, secara otomatis kinerja organisasi akan tinggi. Sebaliknya apabila kinerja sumber daya manusia rendah, dapat menyebabkan menurunnya kinerja organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan tolak ukur atau penentu yang dapat dijadikan acuan dalam menilai kinerja seorang karyawan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, diantaranya adalah kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi (Wahyudi et al., 2022).

Kompensasi yang layak merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target. Ketika mereka merasa dihargai, mereka lebih cenderung memberikan yang terbaik. Karyawan yang merasa kompensasinya sesuai dengan kontribusi mereka cenderung lebih loyal. Retensi yang tinggi mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan, serta menjaga kontinuitas tim. Kompensasi yang memadai berkontribusi pada kepuasan kerja. Karyawan yang puas cenderung lebih produktif dan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka. Penilaian kinerja yang jelas dan sistem insentif yang baik dapat mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Karyawan akan berusaha untuk mendapatkan bonus atau penghargaan. Karyawan yang merasa diperlakukan dengan adil dalam hal kompensasi lebih mungkin memiliki kesehatan mental yang baik, yang berdampak positif pada kinerja. Secara keseluruhan, kompensasi yang baik dapat menjadi pendorong utama bagi peningkatan kinerja

karyawan, tetapi perlu diimbangi dengan faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang (Widasari & Satrio, 2022).

Kinerja karyawan yang optimal salah satunya juga didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Ruang kerja yang nyaman, seperti pencahayaan yang baik, suhu yang sesuai, dan perabotan ergonomis, dapat meningkatkan fokus dan produktivitas karyawan. Lingkungan yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan pengakuan atas prestasi dapat menciptakan suasana positif yang mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih baik. Hubungan baik antar rekan kerja dapat meningkatkan motivasi dan rasa memiliki. Karyawan yang merasa didukung oleh timnya cenderung lebih produktif. Lingkungan kerja yang memberikan fleksibilitas, seperti opsi kerja jarak jauh atau jam kerja yang fleksibel, dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan yang memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan keterampilan membantu karyawan merasa lebih siap dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Lingkungan kerja yang sehat dan tidak terlalu menekan dapat mengurangi stres, sehingga karyawan dapat lebih fokus dan efisien dalam menyelesaikan tugas. Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, sementara lingkungan yang buruk dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan (Suryanto, 2022).

Kinerja karyawan yang maksimal juga didukung dengan budaya organisasi yang baik. Budaya yang jelas mendefinisikan nilai dan prinsip yang dipegang organisasi dapat memberikan arah dan tujuan bagi karyawan. Karyawan yang memahami dan sejalan dengan nilai-nilai ini cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen. Budaya yang mendukung komunikasi terbuka dan transparan memfasilitasi aliran informasi yang baik. Karyawan merasa lebih nyaman berbagi ide dan masalah, yang dapat meningkatkan inovasi dan penyelesaian masalah. Budaya yang mendorong kerjasama tim dan kolaborasi menciptakan sinergi di antara karyawan. Tim yang solid biasanya lebih efisien dan mampu mencapai hasil yang lebih baik. Organisasi dengan budaya yang mendukung kreativitas dan inovasi sering kali mendorong karyawan untuk berpikir di luar kotak dan mengembangkan solusi baru. Hal ini dapat meningkatkan daya saing dan kinerja. Budaya yang menghargai prestasi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai lebih mungkin untuk berkontribusi secara maksimal. Budaya yang fleksibel dan terbuka terhadap perubahan membantu organisasi dan karyawan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap tantangan dan peluang baru, yang penting untuk kinerja jangka panjang. Budaya yang memperhatikan kesejahteraan karyawan, termasuk kesehatan mental dan fisik, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Secara keseluruhan, budaya organisasi yang kuat dan positif berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, budaya yang buruk dapat menghambat produktivitas dan kepuasan kerja (Dewi et al., 2023).

Desa Sukorejo merupakan salah satu desa dari wilayah Kecamatan Bangsalsari, Kabupaten Jember. Desa Sukorejo ini memiliki luas wilayah 3092,34 km² dengan batas bagian barat yaitu Desa Karangsono, Kecamatan Bangsalsari, batas bagian timur yaitu Desa Curahlele, Kecamatan Balung, batas bagian selatan yaitu Desa Karang Semanding, Kecamatan Balung dan bagian utara yaitu Desa Bangsalsari, dan Desa Langkap, Kecamatan Bangsalsari. Pada Desa Sukorejo sendiri memiliki jumlah 3 dusun yaitu Dusun Krajan, Dusun Karang Semanding,

dan Dusun Tegal Gebang dengan total jumlah RT 43 dan RW 21. Mayoritas masyarakat penduduk Desa Sukorejo bermata pencaharian sebagai petani dan pedagang. Desa Sukorejo, Kecamatan Bangsalsari memiliki potensi hasil bumi berupa lahan pertanian sekitar 700 hektar dengan komoditas pertanian berupa tanaman pangan padi dan jagung. Tanaman padi merupakan komoditas unggulan yang diandalkan masyarakat tani Desa Sukorejo. Pada tanaman jagung, masyarakat tani Desa Sukorejo biasanya menanam saat musim kemarau. Desa Sukorejo memiliki potensi UMKM unggulan yaitu produksi tusuk sate, kerupuk, dan aksesoris manik-manik. Berikut data penilaian kinerja aparatur Desa Sukorejo Kecamatan Bangsal Kabupaten Jember tahun 2023:

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Aparatur Desa Sukorejo Kecamatan Bangsal tahun 2023

No	Hasil Kerja	Bobot (%) x Skor	Penilaian	Target Penilaian
1	Kuantitas	0,02 x 70	14	20
2	Kualitas	0,02 x 70	14	20
3	Ketepatan waktu	0,02 x 70	14	20
4	Kehadiran	0,02 x 80	16	20
5	Kemampuan bekerja sama	0,02 x 75	15	20
Jumlah			73	100

Sumber: Laporan Kinerja Desa Sukorejo, 2024

Berdasarkan data penilaian kinerja aparatur Desa Sukorejo Kecamatan Bangsal Kabupaten Jember tahun 2023 belum mencapai target maksimal. Terlihat bahwa beberapa karyawan masih kurang mampu menyelesaikan tugas-tugasnya secara optimal. Untuk mencapai target yang lebih tinggi, perlu ada evaluasi terkait sistem penilaian dan pencapaian kinerja. Hal ini bisa melibatkan perbaikan dalam hal distribusi tugas, pelatihan untuk meningkatkan keterampilan aparatur desa, atau memperbaiki proses kerja agar lebih efisien. Kompensasi atau sistem penghargaan yang lebih memadai bisa menjadi salah satu cara untuk meningkatkan motivasi. Mengingat hubungan antara kompensasi yang adil dan kinerja yang lebih baik, pemberian penghargaan yang lebih baik untuk pencapaian yang lebih tinggi bisa merangsang aparatur desa untuk bekerja lebih giat.

Penelitian (Dyah & Agus 2021) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di STIE Surakarta. Penelitian (Nurliah et al., 2022) menunjukkan bahwa Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidrap. Penelitian (Wahyudi et al., 2022) menunjukkan bahwa Kompensasi dan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Penelitian (Widasari & Satrio, 2022) menunjukkan bahwa Perencanaan Karir, Pelatihan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Penelitian (Suryanto, 2022) menunjukkan bahwa Kebijakan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.

Penelitian (Dewi et al., 2023) menunjukkan bahwa Kompensasi Dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian (Rares et al., 2023) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Studi Di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon. Penelitian (Ellen et

al., 2024) menunjukkan bahwa *Employee Engagement*, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Jawa Timur. Penelitian (Dwi et al., 2024) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Sukoharjo. Namun terdapat *research gap* pada hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mulyana & Maulana, 2023) menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Desa Pekan Kamis Kec.Tembilahan Hulu.

1.2 Rumusan Masalah

Kinerja aparatur desa merupakan faktor krusial dalam efektivitas pelayanan publik dan pembangunan desa. Namun, berdasarkan data penilaian kinerja aparatur Desa Sukorejo Kecamatan Bangsal Kabupaten Jember tahun 2023, kinerja yang dicapai belum memenuhi target yang diharapkan. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Penelitian Wahyudi et al. (2022) mengungkap bahwa kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa, sedangkan penelitian Widasari & Satrio (2022) menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di sektor kesehatan. Selain itu, penelitian Dewi et al. (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun, terdapat *research gap* dalam penelitian Mulyana & Maulana (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur desa di beberapa lokasi tertentu. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja aparatur desa di Desa Sukorejo Kecamatan Bangsal Kabupaten Jember guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan solusi yang tepat dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di tingkat desa. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang di bahas dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa Sukorejo Kecamatan Bangsal?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa Sukorejo Kecamatan Bangsal?
- c. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa Sukorejo Kecamatan Bangsal?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja Aparatur Desa Sukorejo Kecamatan Bangsal.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Desa Sukorejo Kecamatan Bangsal.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Desa Sukorejo Kecamatan Bangsal.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat antara lain:

a. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan wawasan, pengetahuan dan pengembangan bahan kajian dalam mengidentifikasi kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja dan kinerja Aparatur Desa Sukorejo Kecamatan Bangsal.

b. Bagi Aparatur Desa Sukorejo Kecamatan Bangsal

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi, literatur, dan bahan masukan bagi semua pihak di Aparatur Desa Sukorejo Kecamatan Bangsal dalam membangun sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen dan sebagai bahan kepustakaan untuk menambah referensi dan literatur buku-buku yang ada di perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember.

