

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Suatu organisasi membutuhkan dukungan dari segala sumber daya yang ada di dalamnya. Salah satu yang terpenting adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki organisasi menjadi aset yang sangat berharga. Pandangan manajemen modern saat ini, manusia tidak lagi hanya diposisikan sekadar sebagai sumber daya utama dalam organisasi, tetapi sudah lebih dari itu, yakni bahwa manusia sudah menjadi aset organisasi di masa depan atau lebih populer dikenal dengan konsep *human capital*.

Permasalahan mengenai sumber daya manusia pada saat ini masih menjadi pusat perhatian dan tumpuan utama bagi organisasi bahkan instansi pemerintah. Seiring dengan berkembangnya teknologi, sumber daya manusia membutuhkan keterampilan khusus untuk dapat menguasai perkembangan teknologi yang semakin pesat. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi pada meningkatnya kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Nitiseminoto (2020:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan individu tersebut untuk dapat bekerja dengan optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah di tempat kerjanya. Semangat dalam melakukan aktivitas kerjanya bertambah, sehingga waktu kerjanya dipergunakan secara efektif.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Organisasi turut andil dalam berupaya menumbuhkan motivasi kerja seluruh sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Berdasarkan teori motivasi Maslow yang dinamakan *A Theory of Human Motivation*, menyatakan bahwa seseorang bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Dengan memenuhi segala kebutuhannya itu, individu akan memiliki motivasi kerja tinggi dengan giat dalam mengerjakan pekerjaan yang berdampak pada meningkatkan kinerjanya.

Selain menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi kerja yang tinggi, organisasi juga perlu merangsang komitmen SDM. Komitmen dapat diartikan sebagai sikap atau perilaku karyawan untuk tetap tinggal di dalam organisasi, setia terhadap organisasi, bangga terhadap organisasi, kerja keras untuk memajukan organisasi, dan dapat menerima nilai-nilai serta tujuan

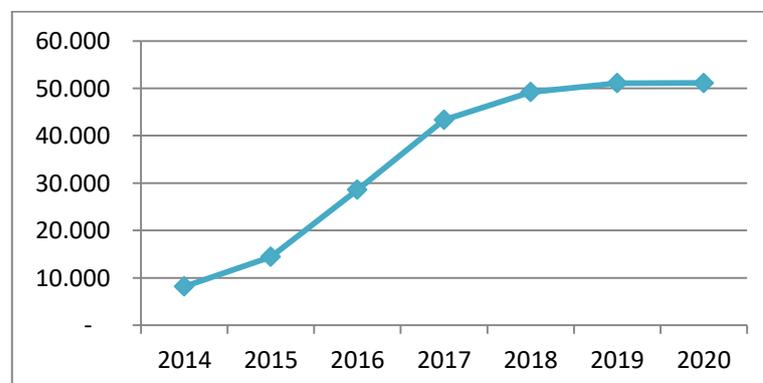
organisasi. Jika individu sudah memiliki komitmen, maka akan memiliki kesetiaan tinggi pada organisasi yang turut memberi pengaruh pada kinerjanya. Hal itu tentu sangat diharapkan oleh organisasi demi kelancaran mencapai tujuannya.

Selain itu, untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi, baik itu kompetensi yang dimiliki eksekutif atau pimpinan, manajer dan pekerja. Dengan demikian, kompetensi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan kinerja tinggi. Pemimpin yang kompeten menjadi lebih mudah dalam menggiring pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wibowo (2016:271), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicitikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu.

Desa merupakan satuan politik terkecil pemerintahan yang memiliki posisi strategis sebagai pilar pembangunan nasional. Desa memiliki banyak potensi, tidak hanya dari segi jumlah penduduk, tetapi juga ketersediaan sumber daya alam yang melimpah. Jika kedua potensi ini dikelola dengan maksimal, maka akan memberikan kesejahteraan bagi penduduk desa. Namun kenyataannya bahwa selama ini pembangunan pada tingkat desa memiliki banyak kekurangan dan kelemahan. Hal ini disebabkan selain persoalan sumber daya manusia yang kurang berkualitas, tetapi juga disebabkan persoalan keuangan.

UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, dan dikeluarkannya Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor 4 Tahun 2015 tentang Pendirian, Pengurusan, Pengelolaan dan Pembubaran Badan Usaha Milik Desa menjadi salah satu bukti upaya pemerintah dalam meningkatkan potensi yang dimiliki desa. Pembentukan Badan Usaha Milik Desa bertujuan sebagai penggerak pembangunan ekonomi lokal tingkat desa. Pembangunan ekonomi lokal desa ini didasarkan oleh kebutuhan, potensi, kapasitas desa dan penyertaan modal dari pemerintah desa dalam bentuk pembiayaan dan kekayaan desa dengan tujuan meningkatkan taraf ekonomi masyarakat desa.

Berdasarkan data dari Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi tercatat bahwa sejak tahun 2014 sampai dengan 2020, jumlah BUM Desa di Indonesia terus bertambah. Dengan dikeluarkannya Undang-Undang tentang Desa, meningkatkan BUM Desa hingga berjumlah 51.134 pada tahun 2020. Pada tahun 2015 sampai dengan 2020, dana desa dialokasikan modal BUM Desa mencapai 4,2 triliun. Sedangkan pendapatan asli daerah BUM Desa tahun 2015 sampai 2020 tercatat mencapai 1,1 triliun.



**Gambar 1.1 Kumulasi Jumlah BUM Desa Sampai Tahun 2020**  
**Sumber: kemendesa.com**

Pertumbuhan BUM Desa diberbagai daerah di Indonesia sangat signifikan, pemerintah gencar mendorong terbentuknya BUM Desa di desa salah satunya melalui penyertaan modal dari dana desa. Daerah yang termasuk pertumbuhan jumlah BUM Desanya pesat adalah Jawa Barat. Jumlah BUM Desa di Jawa Barat termasuk jumlah BUM Desa terbanyak kedua pada tahun 2017 di Indonesia yaitu sebanyak 3.904 BUM Desa.

Salah satu kabupaten di Jawa Barat yang sudah memiliki BUM Desa adalah Kabupaten Sumedang. Sejak tahun 2018 di Kabupaten Sumedang sudah tercatat memiliki 90 BUM Desa di bawah naungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Bahkan di tahun 2019, Kabupaten Sumedang memiliki 270 BUM Desa yang tersebar di 26 Kecamatan. Dibalik kesuksesan BUM Desa terdapat peran Direktur sebagai pimpinan. Namun tidak semua Direktur BUM Desa di Kabupaten Sumedang sudah mencapai tujuannya. Terlihat dari 270 BUM Desa yang ada di Kabupaten Sumedang hanya ada 5 BUM Desa yang sudah berkategori mandiri dan 36 BUM Desa kategori maju. Dominannya masih berada dikategori dasar dengan 74 BUM Desa dan kategori berkembang 155 BUM Desa.

Fenomena yang terjadi adalah belum meratanya fasilitas BUM Desa di Kabupaten Sumedang. Tentunya ini membuat lingkungan kerja fisik yang tidak merata dalam segi kenyamanan yang memberikan dampak pada kinerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang menyebutkan bahwa salah satu faktor penghambat berkembangnya BUM Desa adalah hubungan antara aparatur desa dengan pengelola BUM Desa belum berjalan dengan baik. Keduanya masih belum bisa

berkomunikasi dengan baik untuk memajukan BUM Desa. Komunikasi yang kurang ini membuat pengelola BUM Desa belum paham peran dan tujuan dari BUM Desa, sehingga pengetahuan tentang program BUM Desa masih awam. Kompetensi yang seharusnya dimiliki tidak akan tercipta tanpa adanya pengetahuan dan pemahaman dari program BUM Desa itu sendiri. Motivasi kerja dan komitmen juga tidak akan tercipta tanpa adanya pemahaman terlebih dahulu. Padahal motivasi, komitmen dan kompetensi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Mengingat bahwa BUM Desa sangat memiliki pengaruh besar untuk keberlangsungan suatu desa. BUM Desa kategori dasar dan berkembang harus mencotok kinerja pimpinan BUM Desa kategori maju dan mandiri. Terutama perihal lingkungan kerja, motivasi, komitmen dan kompetensi pimpinan yang berdampak pada kinerja pengelola BUM Desa.

Berdasarkan uraian di atas, maka dilakukan penelitian dan hasilnya disajikan dalam bentuk Tesis yang berjudul, **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMITMEN DAN KOMPETENSI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Survey Pada Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Sumedang).”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang, yaitu mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, komitmen dan kompetensi pimpinan terhadap kinerja pegawai, maka masalah pokok yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja, motivasi kerja, komitmen, kompetensi pimpinan dan kinerja pegawai pada Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Sumedang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, komitmen dan kompetensi pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Sumedang secara parsial?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, komitmen dan kompetensi pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Sumedang secara simultan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja, motivasi kerja, komitmen, kompetensi pimpinan dan kinerja pegawai pada Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Sumedang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, komitmen dan kompetensi pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Sumedang secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, komitmen dan kompetensi pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Sumedang secara simultan.

#### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

##### **1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen, terkait manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, komitmen dan kompetensi pimpinan terhadap kinerja pegawai.

##### **2. Terapan Ilmu Pengetahuan**

###### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, komitmen dan kompetensi pimpinan terhadap kinerja pegawai.

###### **b. Bagi Lembaga Terkait**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dan masukan bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang serta Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Sumedang dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

###### **c. Pembaca**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan sebagai pembandingan bagi rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian dengan materi yang sama.

d. Bagi Pihak Kampus

Penelitian ini untuk menambah ragamnya jenis pengetahuan serta untuk memberikan manfaat yang luas pada aspek akademik.

### **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

Lokasi penelitian yang dilakukan guna memperoleh data untuk menunjang penyusunan usulan penelitian ini adalah di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang serta Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Sumedang.

Penelitian dilakukan selama 6 bulan, terhitung dari bulan Februari 2021 sampai dengan bulan Juli 2021. Dengan jadwal penelitian terlampir.