

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Semakin berkembangnya peran manusia dalam suatu organisasi, akan menempatkan aspek manusia lebih utama dari pada sumber daya alam dan teknologi. Pemerintah Desa di Kecamatan Margorejo Kabupaten Pati sebagai suatu organisasi yang dinamis merupakan suatu tempat untuk bekerja bagi sejumlah pegawai yang telah sepakat untuk bekerjasama sebagai upaya untuk bekerja dan memperlancar pencapaian tujuan pelayanan publik yang lebih efektif sesuai tujuan organisasi.

Orang-orang yang terhimpun dalam organisasi tersebut, kemungkinan hadir dengan kondisi yang beragam baik karena latar belakang pendidikan, pengetahuan, sosial budaya, ekonomi dan sebagainya. Tanpa didukung adanya sumber daya manusia yang berkualitas, pengelolaan organisasi tidak bisa dikelola dengan baik, sehingga tidak akan mampu memberikan manfaat yang optimal untuk meningkatkan kompetensi bagi suatu unit usaha dalam memenangkan mutu pelayanan dengan lembaga lainnya.

Kita mengetahui dan menyadari bahwa, betapa pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu instansi, pada dasarnya manusialah yang merupakan penggerak utama terhadap berbagai bentuk aktivitas suatu instansi, bagaimanapun sederhananya bentuk badan usaha atau instansi tersebut.

Salah satu permasalahan penting yang perlu diperhatikan oleh pihak Pemerintah Desa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya adalah pemberdayaan perangkat desa secara

lebih optimal. Pemberdayaan perangkat desa merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang dari pimpinan kepada seluruh pegawainya, sehingga mereka mampu bekerja dengan lebih leluasa sesuai dengan potensi yang mereka miliki. Melalui pemberdayaan perangkat desa dengan melibatkan mereka dalam semua kegiatan organisasi diharapkan mampu menyelesaikan semua permasalahan yang harus diselesaikan setiap individu pegawai dengan lebih optimal sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Pemberdayaan pada dasarnya merupakan suatu hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara manajemen dengan pegawai. Pemberdayaan pegawai juga merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang dari pimpinan kepada seluruh pegawainya, sehingga mereka mampu bekerja dengan lebih leluasa sesuai dengan potensi yang mereka miliki.

Selain pemberdayaan faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja perangkat desa adalah budaya kerja. Budaya kerja yang ada pada Pemerintah Desa di Kecamatan Margorejo Kabupaten Pati yaitu mengenai kurangnya toleransi antar perangkat desa, hubungan kerja yang kurang baik dan kurangnya keterlibatan seorang perangkat desa dalam mengerjakan pekerjaan, yang mengakibatkan kinerja seorang perangkat desa di dalam organisasi menurun.

Budaya kerja secara signifikan dengan arah positif berpengaruh positif terhadap kinerja yaitu melalui pemberdayaan pegawai dengan melibatkan pegawai dalam semua kegiatan organisasi diharapkan mampu menyelesaikan semua permasalahan yang harus diselesaikan setiap individu pegawai dengan lebih optimal sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Dalam lingkungan instansi pemerintah dikenal adanya budaya kerja aparatur negara. Sesuai Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 11/KEP/M.PAN/04/2017 tanggal 27 Desember 2017 sebagai budaya, maka budaya kerja aparatur negara dapat dikenali wujudnya

dalam bentuk nilai-nilai yang terkandung didalamnya, institusi atau sistem kerja, serta sikap dan perilaku SDM aparatur yang melaksanakannya. Sehingga budaya kerja aparatur negara dalam keputusan tersebut diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Budaya kerja aparatur negara diharapkan akan bermanfaat bagi pribadi aparatur negara maupun unit kerjanya, dimana secara pribadi memberi kesempatan berperan, berprestasi dan aktualisasi diri, sedangkan dalam kelompok dapat meningkatkan kualitas kinerja bersama.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2004) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Menurut Henry Simamora (2004) maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tetapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut. Mohammad As'ad (2004) menyatakan kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu.

Fenomena yang ada di lapangan masih kurangnya kemampuan, tanggung jawab dan wewenang setiap anggota perangkat desa dalam bekerja, dikarenakan sebagian pegawai masih mengeluhkan mengenai berbagai pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka tidak sesuai dengan kemampuan dan potensi yang mereka miliki.

Research Gap penelitian ini ditunjukkan dengan penelitian Enie Mulyani (2010) hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh secara signifikan ke arah positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Berbeda dengan penelitiannya Aldisa Arifudin, Nurdin Brasit, Dian A.S Parawansa (2018) menunjukkan bahwa Pemberdayaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke harus memperhatikan faktor-faktor yang lain untuk mewujudkan kinerja pegawainya. Salah satunya adalah pendelegasikan tugas yang penting kepada pegawai, pendelegasian disini seperti meminta pegawai mengidentifikasi.

Penelitian yang di lakukan Aldisa Arifudin, Nurdin Brasit, Dian A.S Parawansa (2018) dan Dewita Heriyanti, S. Kom (2017) menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, oleh karena itu Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke harus bisa memanfaatkan segala potensi yang dimiliki untuk bisa memenuhi kepuasan kerja pegawainya. Berbeda dengan penelitiannya Farida Hasan, Andi Sularso dan Handriyono, 2014 menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

- 1.2.1. Apakah pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja Perangkat Desa di Kecamatan Margorejo Kabupaten Pati ?
- 1.2.2. Apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja Perangkat Desa di Kecamatan Margorejo Kabupaten Pati ?
- 1.2.3. Apakah ada pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Margorejo Kabupaten Pati ?
- 1.2.4. Apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Margorejo Kabupaten Pati ?

1.2.5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Margorejo Kabupaten Pati?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.3.1. Menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja Perangkat Desa di Kecamatan Margorejo Kabupaten Pati.
- 1.3.2. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja Perangkat Desa di Kecamatan Margorejo Kabupaten Pati.
- 1.3.3. Menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Margorejo Kabupaten Pati.
- 1.3.4. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Margorejo Kabupaten Pati.
- 1.3.5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Margorejo Kabupaten Pati.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dalam penelitian yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut :

- 1.4.1. Memberikan masukan kepada :
 - a. Pihak Kepala Desa di Kecamatan Margorejo Kabupaten Pati dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan dan pengelolaan Sumber Daya Manusia.

- b. Seluruh perangkat desa di Kecamatan Margorejo Kabupaten Pati dalam rangka peningkatan kinerja.

Sebagai referensi bagi publik maupun para akademisi untuk penelitian selanjutnya

