BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin kompetitif, kinerja menjadi salah satu tanda keberhasilan paling penting, baik di sektor publik maupun swasta. Selain faktor eksternal seperti pesaing dan kondisi pasar, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor internal, terutama sumber daya manusia dan lingkungannya. Aset paling berharga dari suatu organisasi adalah sumber daya manusianya, dan dengan kepemimpinan yang kompeten, perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efisien dan cepat. Kantor Desa memiliki peran strategis dalam pelaksanaan pemerintahan, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat, dan fokus utamanya pelayanan publik, aparatur desa memiliki tanggung jawab yang besar untuk menyelenggarakan layanan yang efektif, efisien, serta bermutu bagi masyarakat. Kinerja aparatur desa menjadi salah satu indikator utama keberhasilan pengelolaan pemerintahan desa. Namun, tantangan dalam meningkatkan kinerja aparatur desa sering kali muncul, terutama yang berkaitan dengan *Empowerment of Human Resources* (Pemberdayaan SDM) dan *Work Environment* (Lingkungan Kerja).

Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan saat melaksanakan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, organisasi harus perhatikan pada dua aspek penting: *Empowerment of Human Resources*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

(Pemberdayaan SDM) dan *Work Environment* (Lingkungan Kerja). Menurut Campbell (1993), pemberdayaan sumber daya manusia adalah proses memberikan kebebasan, tanggung jawab, dan kepercayaan kepada karyawan agar mereka dapat mengambil keputusan sendiri dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, segala sesuatu di sekitar karyawan yang secara langsung dan tidak langsung dapat memengaruhi kinerja mereka termasuk dalam lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2013).

Menurut Robbins dan Judge (2013), pemberdayaan adalah proses di mana pemimpin memberikan kebebasan, wewenang, dan tanggung jawab kepada karyawan agar mereka dapat membuat keputusan dan bertindak secara independen demi mencapai tujuan organisasi. Selain mendorong peningkatan kepuasan kerja dan motivasi pegawai, upaya ini juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja keseluruhan Perusahaan atau Instansi.

Sejumlah studi mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM). Penelitian yang dilakukan oleh Tri Fitri Yanti, Saiyid Syeikh, dan Ali Akbar (2023) membuktikan bahwa kinerja aparatur dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pemberdayaan sumber daya manusia. Temuan ini sejalan sesuai pandangan Mangkunegara (2017), yang menyatakan bahwa pemberdayaan SDM mampu meningkatkan motivasi serta keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Namun, meskipun banyak penelitian yang menunjukkan hubungan positif antara *Empowerment of Human Resources* (Pemberdayaan SDM) dan kinerja, masih terdapat gap dalam penelitian ini. Hasil penelitian Anissa Nur Safitri (2022) menunjukan *Empowerment of Human Resources* (Pemberdayaan SDM) berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor terpenting yang memengaruhi kinerja karyawan atau aparatur adalah lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2017), semua aspek fisik maupun non-fisik yang dapat memengaruhi kinerja pekerja termasuk dalam lingkungan kerja. Aspek fisik seperti pencahayaan, kebersihan, dan keamanan di tempat kerja berperan dalam menciptakan kenyamanan serta kesehatan bagi karyawan. Selain itu, untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aspek non-fisik seperti komunikasi, interaksi antarpribadi, dan budaya organisasi juga sama pentingnya. Penelitian oleh Ali Wahrur Rozi dan Hazairin Habe (2023) menunjukkan bahwa motivasi dan konsentrasi karyawan dapat ditingkatkan dalam lingkungan kerja yang mendukung. Pendapat Robbins dan Judge (2013) mendukung fakta ini dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif menciptakan kenyamanan dan dorongan bagi individu sehingga mereka mampu bekerja dengan lebih efisien.

Namun, meskipun banyak penelitian yang menunjukkan hubungan positif antara *Work Environment* (lingkungan kerja) dan kinerja, masih terdapat gap dalam penelitian ini. Banyak penelitian yang hanya berfokus pada satu aspek *work environment* (lingkungan kerja), seperti kondisi fisik, tanpa mempertimbangkan aspek sosial dan psikologis yang juga berperan penting.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Penelitian ini mengambil objek di Kantor Desa Sindanglaya yang berada di Kecamatan Cipanas Kabupaten Cianjur. Desa Sindanglaya Kecamatan Cipanas Kabupaten Cianjur merupakan salah satu unit pemerintahan yang terletak ditingkat paling rendah dalam hierarki administratif Pemerintahan yang mempunyai tugas pokok mencakup berbagai aspek yang dirancang untuk memastikan pelayanan publik yang efektif, pengembangan ekonomi lokal, dan kesejahteraan masyarakat setempat.

Empowerment of Human Resources (Pemberdayaan SDM) dan *work environment* (lingkungan kerja) yang kondusif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja suatu organisasi. Tetapi masih terdapat tantangan seperti di Kantor Desa Sindanglaya masih sulit melaksanakan kegiatan *Empowerment of Human Resources* (Pemberdayaan SDM), karena perihal dari segi anggaran yang belum memadai dan meskipun pemerintah desa diberi anggaran oleh pemerintah daerah maupun pusat akan tetapi pemerintah desa tidak diberi wewenang untuk mengatur semua anggaran desa dan mengalami kesulitan dalam memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang secara maksimal, serta *work environment* (lingkungan kerja) aparatur desa masih kurang mendapat fasilitas yang efisien seperti tata letak kantor yang masih kurang strategis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Empowerment of Human Resources (Pemberdayaan SDM) dan *Work Environment* (lingkungan kerja) sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang ideal. *Empowerment of Human Resources* yang efisien dapat meningkatkan motivasi dan kompetensi karyawan, sedangkan karyawan dapat

memanfaatkan keterampilan dan motivasi mereka dalam *Work Environment* yang mendukung. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki lebih lanjut hubungan antara pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur desa di Desa Sindanglaya. Dengan sebab itu, Peneliti melaksanakan sebuah studi yang berjudul **"Pengaruh *Empowerment of Human Resources* Dan *Work Environment* Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kantor Desa Sindanglaya Kabupaten Cianjur."**

B. Identifikasi Masalah

Peneliti menemukan sejumlah masalah berdasarkan uraian latar belakang masalah yang diberikan, yaitu:

1. Pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja aparatur masih belum jelas, karena penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang bervariasi, ada yang menemukan pengaruh positif, sementara yang lain menunjukkan pengaruh negatif.
2. Kantor desa sindanglaya dalam melaksanakan pemberdayaan SDMnya masih belum optimal.
3. Lingkungan kerja di Kantor Desa Sindanglaya mungkin tidak optimal, sehingga perlu dieksplorasi pengaruhnya terhadap kinerja aparatur desa, terutama dari aspek sosial dan psikologis yang sering diabaikan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

C. Batasan Masalah

1. Batasan Masalah

   a. Variabel Terbatas: Penelitian ini hanya mempertimbangkan dua variabel independen, yaitu Empowerment of Human Resources dan Work Environment, tanpa memasukkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja.

   b. Populasi Terbatas: Hasil penelitian hanya berlaku untuk aparatur desa di Kantor Desa Sindanglaya dan tidak dapat digeneralisasi untuk aparatur desa di daerah lain.

   c. Waktu Penelitian: Penelitian dilakukan pada bulan April 2025, sehingga hasilnya mencerminkan kondisi pada saat itu dan tidak dapat digunakan untuk analisis jangka panjang.

D. Rumusan Masalah

Setelah penjelasan mengenai identifikasi masalah dan keterbatasan, poin-poin berikut dapat diangkat menjadi rumusan masalah:

1. Bagaimana pengaruh *empowerment of human resources* (pemberdayaan sumber daya manusia) terhadap kinerja aparatur desa di Kantor Desa Sindanglaya Kabupaten Cianjur?
2. Bagaimana pengaruh *work environment* (lingkungan kerja) terhadap kinerja aparatur desa di Kantor Desa Sindanglaya Kabupaten Cianjur?
3. Apakah *empowerment of human resources* (pemberdayaan sumber daya manusia) dan *work environment* (lingkungan kerja) secara simultan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur desa di Kantor Desa Sindanglaya Kabupaten Cianjur?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikembangkan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh *empowerment of human resources* (pemberdayaan sumber daya manusia) terhadap kinerja aparatur desa di Kantor Desa Sindanglaya Kabupaten Cianjur.
2. Menganalisis pengaruh *work environment* (lingkungan kerja) terhadap kinerja aparatur desa di Kantor Desa Sindanglaya Kabupaten Cianjur.
3. Menganalisis pengaruh simultan *empowerment of human resources* (pemberdayaan sumber daya manusia) dan *work environment* (lingkungan kerja) terhadap kinerja aparatur desa di Kantor Desa Sindanglaya Kabupaten Cianjur.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, penelitian ini memberikan manfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:
   a. Pengembangan Ilmu Pengetahuan: Dalam mengembangkan sebuah teori, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi terkait pengaruh *empowerment of human resources* dan *work environment* terhadap kinerja, terutama dalam konteks pemerintahan desa.

b. Dasar Penelitian Selanjutnya: Peneliti lain yang ingin mengkaji topik serupa dalam konteks yang berbeda atau yang ingin mempelajari lebih mendalam hubungan antar faktor bisa memanfaatkan temuan penelitian ini sebagai referensi.

c. Manfaat bagi peneliti: Penelitian ini direncanakan bisa memperluas pengetahuan dan pemahaman peneliti tentang konsep pemberdayaan sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan kinerja. Dengan melakukan analisis mendalam, peneliti dapat mengembangkan teori dan konsep yang ada serta memberikan kontribusi pada literatur akademis dibidang manajemen sumber daya manusia dan organisasi, serta untuk meningkatkan pengalaman peneliti dalam menyusun karya tulis ilmiah.

2. Manfaat Praktis:

a. Bagi Pemerintah Desa: Memberikan masukan untuk rencana pemerintah desa dalam memberdayakan sumber daya manusia dan menciptakan suasana kerja yang positif guna meningkatkan kinerja aparatur desa.

b. Bagi Aparatur Desa: Membantu aparatur desa memahami pentingnya pemberdayaan dan lingkungan kerja yang kondusif dalam mendukung produktivitas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

c. Bagi peneliti: Sebagai salah satu persyaratan untuk kelulusan dari jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

G. Jadwal Penelitian

Tabel 1.1
Jadwal Penelitian

No	Bulan	Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli		
	Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Penyusunan Proposal	x	x	x																								
2	Konsultasi				x	x	x	x	x	x	x	x				x												
3	Revisi Proposal			x	x	x																						
4	Pengumpulan Data															x	x	x										
5	Analisis Data																	x	x	x								
6	Penulisan Akhir Naskah Skripsi																				x							
7	Pendaftaran Munaqasyah																						x					
8	Munaqasyah																							x				
9	Revisi Skripsi																								x	x	x	x

Sumber: Peneliti

H. Sistematik Penulisan Skripsi

Untuk dapat menjawab rumusan masalah dan skripsi ini secara sistematis dibagi menjadi lima bab utama yang saling terhubung dan membentuk suatu kesatuan yang utuh untuk mencapai tujuan penelitian. Setiap bab disusun untuk memberikan pemahaman yang bertahap, mulai dari landasan teoritis hingga hasil temuan dan kesimpulan akhir.

Bab I Pendahuluan berisi latar belakang, identifikasi masalah, ruang lingkup dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, jadwal pelaksanaan penelitian, serta sistematika penulisan skripsi. Bab ini memberikan panduan dan kerangka dasar yang menjadi dasar pelaksanaan penelitian.

Selanjutnya, Bab II Tinjauan Pustaka memuat penjelasan mengenai konsep dan teori, tinjauan penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, serta hipotesis

yang akan diuji. Selanjutnya, Bab III: Metodologi Penelitian menjelaskan jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi, sampel beserta teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, serta teknik analisis data.

Berikutnya, Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan menyajikan Gambaran Umum Wilayah Penelitian, Analisis Deskriptif Statistik, Pengujian dan Hasil Analisis, Pembahasan. Terakhir, Bab V Penutup mencakup Kesimpulan dan Saran.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG