

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manusia menjadi sesuatu entitas sosial yang mengedapankan kemampuan dalam berorganisasi dan berkolaborasi. Di antara berbagai bentuk organisasi, perusahaan adalah salah satu entitas yang memerlukan kerja sama yang kuat dalam menjalankan kegiatannya. Kinerja perusahaan tergantung pada kemampuan perusahaan dalam mengelola aktivitasnya dengan baik guna mencapai pertumbuhan dan produktivitas maksimal. Ilmu manajemen hadir untuk memberikan pemahaman tentang bagaimana mengelola kegiatan tersebut agar dapat dijalankan dengan efektif.

Menurut beberapa ahli seperti Hitt, Black, & Porter (2012) serta Koontz dan Weihrich, manajemen adalah proses penggunaan sumber daya untuk mencapai visi komunal. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi pondasi penting dari manajerial secara keseluruhan. MSDM, menurut Malayu S.P. Hasibuan, melibatkan pengaturan hubungan serta peran tim kerja untuk mendukung visi perusahaan, tim manajerial, dan dampak sosial kemasyarakatan.

Kinerja perusahaan sangat tergantung pada penerapan manajemen kinerja yang efektif kepada seluruh karyawan. Menurut Simanjuntak (2011) dan Wibowo (2010), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, dukungan organisasi, dan manajemen.

Dalam konteks ini, motivasi memiliki peran penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi, menurut Fahmi (2012) dan Sutisno (2009), adalah dorongan untuk memenuhi kebutuhan dan menjadi daya pendorong untuk mencapai tujuan. Etos kerja juga memainkan peran penting dalam kesuksesan karyawan dan perusahaan.

Etos kerja mencakup kebiasaan, moralitas, karakter, dan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Menurut berbagai ahli seperti Sinamo (2011), Darodjat (2015), dan Suseno (2002), etos kerja adalah kumpulan perilaku, sikap, keyakinan, prinsip, dan standar yang membentuk panduan perilaku bagi individu atau kelompok.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Pemerintahan Desa Giriawas, Kecamatan Cikajang, Kabupaten Garut karena belum ada penelitian sebelumnya di lokasi tersebut. Desa Giriawas sendiri terbentuk pada tahun 1982 sebagai hasil pemekaran dari Desa Cibodas. Desa yang mempunyai luas sebesar 1.401 ha ini, terdiri dari 52 Rukun Tetangga (RT) dan 13 Rukun Warga (RW).

Tabel 1. 1

Hasil Survei Mengenai Motivasi Pada Perangkat Desa Giriawas

No.	Dimensi	Aktual (%)	Standar (%)
1	Kemauan	70	100
2	Tanggung Jawab	75	100
3	Kewajiban	65	100
	Rata-rata	70	100

Sumber: Desa Giriawas, 2023

Dari Tabel 1.1, dapat diamati bahwa motivasi kerja di antara perangkat desa Giriawas menunjukkan perbandingan yang signifikan. Terlihat bahwa kemauan perangkat untuk menyelesaikan pekerjaan dinilai baik dengan tingkat sebesar 70%. Selain itu, tanggung jawab karyawan, seperti tertera dalam tabel, mencapai 75%, mencerminkan penilaian yang baik karena persentasenya tinggi. Secara khusus, kewajiban dalam menjalankan tugas oleh perangkat desa juga dinilai baik karena nilai persentase yang melebihi 50%, yakni 65%.

Berdasarkan rata-rata persentase aktual dari dimensi motivasi, secara keseluruhan dapat dikategorikan sebagai baik dengan angka mencapai 70%. Namun demikian, motivasi perangkat desa Giriawas masih memiliki potensi peningkatan guna meningkatkan produktivitas secara keseluruhan, meskipun saat ini sudah cukup baik.

Tabel 1. 2
Hasil Survei Mengenai Absensi Pada Perangkat Desa Giriawas Tahun 2019-2022

Tahun	Jumlah perangkat (orang)	Terlambat		Tidak Hadir	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
2018	30	8	2,6	2	0,6
2019	30	5	1,6	0	0
2020	30	3	1	0	0
2021	35	2	0,57	3	0,85
2022	35	1	0,28	0	0

Sumber: Desa Giriawas, 2023

Dari informasi yang didapatkan dalam Tabel 1.2, dapat diamati poin tingkat absensi pada perangkat Desa Giriawas dalam kurun waktu 5 tahun terakhir yang mengalami kondisi fluktuatif. Pada kisaran tahun 2018, terdapat jumlah perangkat terlambat yang paling tinggi, yaitu sebanyak 8 orang dengan persentase 2,6%. Sementara itu, jumlah perangkat yang tidak hadir dalam jumlah terbanyak tercatat pada tahun 2021, yakni sebanyak 3 orang dengan persentase 0,85%.

Tabel 1. 3
Data penilaian kinerja Pada Perangkat Desa Giriawas Tahun 2019-2022

Tahun	Jumlah perangkat	Kriteria			
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Buruk
2018	30	10	10	7	3
2019	30	13	12	5	0
2020	30	12	11	5	2
2021	35	14	11	3	2
2022	35	10	10	2	3

Sumber: Desa Giriawas, 2023

Dari informasi dalam Tabel 1.3, terlihat bahwa evaluasi kinerja perangkat desa di Giriawas selama 5 tahun terakhir menunjukkan hasil yang sangat baik pada tahun 2021, di mana 14 orang menunjukkan kinerja yang sangat baik. Namun, terdapat beberapa tahun dengan kinerja yang buruk, yakni pada tahun 2018 dan 2022, di mana tercatat 3 orang menunjukkan kinerja yang kurang memuaskan.

Jika situasi ini dibiarkan berlanjut, akan memiliki dampak negatif baik bagi perangkat desa maupun bagi pemerintahan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu adanya perubahan yang lebih positif.

Berdasar pada latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, hal tersebut mendorong peneliti untuk melakukan studi lebih mendalam terkait penerapan motivasi dan etos kerja pada perangkat desa di Giriawas. Sebagai respons terhadap permasalahan ini, peneliti telah memilih judul penelitian "**Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perangkat Desa di Kantor Kepala Desa Giriawas Kecamatan Cikajang Kabupaten Garut)**". Hal ini bertujuan untuk memahami bagaimana motivasi dan etos kerja mempengaruhi kinerja para karyawan di perangkat desa Giriawas.

B. Identifikasi Masalah

Dari konteks yang diuraikan sebelumnya, terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja perangkat di kantor kepala Desa Giriawas belum memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh kantor.
2. Etos kerja karyawan yang kurang optimal, mengakibatkan kinerja perangkat di kantor kepala Desa Giriawas tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh kantor.
3. Motivasi yang rendah karena faktor gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja yang kurang mendukung, sehingga kinerja perangkat tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh kantor kepala desa Giriawas.

4. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, menyebabkan ketidaknyamanan dalam menjalankan tugas.

C. Rumusan Masalah

Dari konteks yang telah dijelaskan sebelumnya, masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja perangkat desa di kantor kepala desa Giriawas Kecamatan Cikajang Kabupaten Garut?
2. Apakah etos kerja mempengaruhi kinerja perangkat desa di kantor kepala desa Giriawas kecamatan Cikajang kabupaten Garut?
3. Apakah motivasi dan etos kerja mempengaruhi kinerja perangkat desa di kantor kepala desa Giriawas kecamatan Cikajang kabupaten Garut?.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan informasi yang dapat digunakan untuk memberikan penjelasan yang menjelaskan faktor-faktor berikut, dengan memperhatikan latar belakang dan rumusan masalah sebagaimana dikemukakan dalam penelitian ini:

1. Untuk mengetahui apakah kinerja perangkat desa di kantor kepala desa Giriawas kecamatan Cikajang kabupaten Garut dipengaruhi oleh motivasi.
2. Untuk mengetahui apakah kinerja perangkat desa di kantor kepala Desa Giriawas Kecamatan Cikajang kabupaten Garut dipengaruhi oleh etos kerja.

3. Untuk mengetahui apakah kinerja perangkat desa di kantor kepala desa Giriawas Kecamatan Cikajang Kabupaten Garut dipengaruhi oleh motivasi dan etos kerja.

E. Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah manfaat yang diharapkan dari temuan penelitian ini:

1. Manfaat secara teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memajukan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara etos kerja dengan motivasi dan kinerja pegawai.

2. Manfaat secara praktis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Desa Giriawas dalam pengambilan keputusan dan pengambilan kebijakan terkait peningkatan etos kerja pegawai dan taktik motivasi.