

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) adalah suatu lembaga yang dibentuk oleh pemerintah desa untuk memacu perekonomian desa agar lebih berkembang dan produktif sehingga mampu meningkatkan pendapatan masyarakat desa (Adnyana dkk., 2017). Dengan BUMDes, masyarakat desa dapat terbantu dalam hal-hal untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan dapat menambah wawasan pada pengetahuan masyarakat desa. Pada dasarnya pendirian BUMDes adalah untuk menciptakan pemerataan lapangan usaha dan meningkatkan pendapatan masyarakat. BUMDes sebagai lembaga yang digerakkan oleh pemerintah desa juga memiliki wujud nyata dalam pengelolaan produktif desa yang dilaksanakan secara kooperatif, partisipatif, emansipatif, transparan, akuntabel, dan substainabel (Agunggunanto dkk., 2016).

Saat ini pembangunan desa melalui BUMDes menjadi salah satu cara konstruktif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat desa. Desa harus mampu mengoptimalkan dan menggali seluruh potensi yang ada di desanya. Hal ini bertujuan untuk kesejahteraan masyarakat desa melalui penguatan terhadap lembaga-lembaga ekonomi desa serta menjadi tulang punggung perekonomian pemerintahan desa demi meningkatkan kas desa. Dengan adanya program BUMDes, desa dapat

memberdayakan masyarakat agar lebih kreatif dan inovatif sebagai upaya peningkatan perekonomian desa. Masyarakat juga dapat berkembang dengan cara menampilkan produk lokal yang bermutu tinggi. Selain itu, BUMDes juga dapat meningkatkan pendapatan masyarakat melalui usaha yang dimiliki oleh pemerintahan desa seperti berkembangnya unit-unit usaha di desa setempat.

Di perusahaan, sumber daya manusia sangat penting karena keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan tersebut. Demi meningkatkan kinerja para karyawan perlu memaksimalkan dan meningkatkan kualitas peranan tenaga kerja di dalam perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting sebagai faktor pendorong keseluruhan kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membentuk dan mencapai masing-masing tujuan organisasi (Dwianto dkk., 2019). Pengelolaan BUMDes perlu melibatkan semua pihak termasuk anak muda di desa setempat agar mereka dapat terlibat dalam pembangunan desa. Hal ini sejalan dengan peran penting sumber daya manusia dalam pengembangan BUMDes yang meliputi pemerintah desa, Bagian Keuangan, Manajer BUMDes, Karyawan, maupun masyarakat desa sendiri yang mengelola bersama.

Desa Ponggok merupakan desa yang terletak di Kecamatan Polanharjo, Kabupaten Klaten, Provinsi Jawa Tengah. Desa yang sebenarnya di dataran rendah lereng merapi dengan memiliki banyak sumber mata air, tetapi tidak membuat Desa Ponggok menjadi sejahtera. Berawal dari sebuah gagasan dari Kepala Desa Ponggok yang melakukan musyawarah dengan mengemukakan bersama BPD. Pemerintah

desa dan kumpulan masyarakat untuk mengurai persoalan-persoalan strategis salah satunya pembentukan BUMDes. Pengelolaan dan pemanfaatan aset-aset desa menjadi pembahasan dalam forum musyawarah Desa Ponggok. Dengan pemikiran yang mendalam berbekal uraian kemampuan inventarisasi dan peta aset desa, maka pemerintah Desa Ponggok membentuk BUMDes pada tanggal 15 Desember 2009 dengan nama BUMDes Tirta Mandiri.

Beberapa permasalahan yang dihadapi oleh BUMDes Tirta Mandiri seperti masalah pengelolaan dan pelayanan di obyek wisata Umbul Ponggok. Umbul Ponggok merupakan wisata air yang berada di Desa Ponggok, Klaten, Jawa Tengah. Permasalahan tersebut seperti BUMDes Tirta Mandiri yang mendapat *complain* dari pengunjung yang merasa kecewa, kurangnya lahan *rest area*. Obyek wisata Umbul Ponggok merupakan obyek wisata yang menawarkan wisata sumber mata air alami. Persaingan semakin menuntut perbaikan kinerja karyawan mengingat semakin bermunculan obyek Umbul di wilayah Klaten. Oleh karena obyek wisata Umbul Ponggok menjadi sumber pendapatan terbesar dari Badan Usaha Milik Desa Tirta Mandiri, maka dibutuhkan peran dari BUMDes Tirta Mandiri sebagai pihak pembuat strategi dan pelaksana strategi dalam mengatasi masalah yang dihadapi (Apriyani, 2016).

Dalam mengembangkan BUMDes, dibutuhkan komitmen serta kinerja yang kuat dari seluruh lapisan masyarakat desa. Komitmen merupakan suatu janji dari diri sendiri ataupun orang lain yang terlihat dari dalam tindakan kita. Kinerja

didefinisikan sebagai pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan dalam pekerjaannya serta tanggung jawab yang dititikberatkan kepadanya (Fernanda, 2016). Meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan cara menumbuhkan komitmen kerja seseorang.

Merujuk kepada kitab suci Al-Quran, Islam sudah mengajarkan kepada umat manusia bahwa kinerja harus dinilai. Ayat yang menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah surat At-Tawbah ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan, katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”. Berdasarkan surah ini maka sebaiknya kita sebagai umat Islam harus melakukan pekerjaan kita dengan penuh tanggung jawab karena kinerja yang akan kita hasilkan tidak hanya akan dinilai oleh sesama manusia akan tetapi kepada Tuhan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Fernanda (2016), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan. Kompensasi merupakan kebijaksanaan dalam suatu organisasi yang penting dan strategis karena hal ini berhubungan secara langsung dengan peningkatan semangat kerja, kinerja karyawan dalam suatu lembaga (Pradita, 2017). Kompensasi adalah output dan manfaat yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, upah dan juga

imbalan yang sama seperti pertukaran moneter bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja (Holt, 1993). Dalam suatu perusahaan atau lembaga, pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat berupa gaji, upah, dan fasilitas lainnya agar karyawan yang bekerja di lembaga atau perusahaan dapat bekerja dengan maksimal. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fernanda (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Pradita (2017) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Nugraha dkk., (2013) dan Kurnia (2016) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap karyawan.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa satu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya (Rivai, 2004). Kepuasan kerja membutuhkan motivasi yang tinggi agar para karyawan dapat bekerja dengan perasaan yang menyenangkan. Karyawan pada dasarnya memiliki sikap yang positif dan menyenangkan terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fernanda (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian lain dari Subakti (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian Khairiyah dan Annisa (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Helmawati dkk., 2017). Kombinasi antara strategi dan perilaku pemimpin dapat berinteraksi dengan bawahannya akan membuat suatu lembaga atau perusahaan dapat melakukan pekerjaannya dengan optimal. Hurduzue (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat mempromosikan keunggulan dalam pengembangan anggota organisasi. Seorang pemimpin dapat dikatakan baik apabila pemimpin tersebut dapat mengendalikan bawahannya. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fernanda (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Haryanto (2017) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Parjanti dkk. (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal senada juga diungkapkan oleh penelitian Pratama (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja

(Helmawati dkk., 2017). Lingkungan kerja dikatakan penting, karena segala sesuatu yang berada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja di tempat kerja. Hal ini akan mempunyai dampak pada hasil akhir yang dapat menciptakan kinerja yang baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Swandari dkk., (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal senada juga diungkapkan oleh penelitian Nugraha dkk. (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Linawati dan Suhaji (2012) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini lebih menitikberatkan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di BUMDes. Kendala dan masalah yang sering dihadapi BUMDes seperti kompensasi yang rendah, kepuasan karyawan yang kurang maksimal yang dapat dilihat dari disiplin karyawan yang rendah, pemimpin yang kurang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Penelitian ini mereplikasi penelitian Swandari dkk., (2017) di Kabupaten Jembrana yang menggunakan variabel independen pendidikan, pengalaman kerja, umur, gaji, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Dengan sampel yaitu para pengelola BUMDes di 5 (lima) kecamatan yang ada di Kabupaten Jembrana yang berjumlah 40 unit BUMDes. Perbedaan penelitian ini dengan

penelitian sebelumnya adalah tidak adanya variabel independen seperti pendidikan, pengalaman kerja, umur, gaji, dan motivasi kerja. Namun menambahkan variabel independen seperti variabel kepuasan kerja dan kompensasi. Penelitian ini akan mengukur kinerja seluruh karyawan di BUMDes Tirta Mandiri. Penelitian ini adalah studi kasus pada BUMDes Tirta Mandiri, sedangkan penelitian sebelumnya adalah survei di 40 BUMDes di Kabupaten Jembrana. Motivasi melakukan penelitian ini adalah sebagian besar permasalahan yang dialami oleh BUMDes adalah masalah sumber daya manusia yang terkait dengan pengelolaan dan pelayanan BUMDes.

Peneliti berkeinginan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Badan Usaha Milik Desa Tirta Mandiri di Desa Ponggok, Polanharjo, Klaten)”.

B. Batasan Masalah

Untuk lebih memusatkan penelitian pada pokok permasalahan, maka dalam hal ini dilakukan pembatasan bahwa faktor-faktor yang digunakan sebagai variabel penelitian adalah kompensasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang dimaksud disini yaitu karyawan yang bekerja di BUMDes Tirta Mandiri.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka peneliti dapat menarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah tingkat kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Bagi literatur teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur khususnya dalam bidang akuntansi dan menjadi referensi untuk penelitian-penelitian yang serupa serta dapat memberikan informasi terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi literatur praktis

a. Bagi peneliti lain

Bagi peneliti lain dapat mempertimbangkan kelebihan dan kekurangan yang mungkin ditemukan dalam penelitian ini, apabila pada masa yang akan datang ingin melakukan penelitian serupa.

b. Bagi BUMDes Tirta Mandiri

Penelitian ini diharapkan dapat mengungkapkan masalah yang timbul dengan saran-saran untuk memecahkannya, serta dapat memberikan manfaat kepada para karyawannya sendiri.

c. Bagi pemerintah desa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bantuan kepada pemerintah desa dalam mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.