# BAB I

# PENDAHULUAN

## Latar Belakang

 Era Milenial saat ini, menuntut penyesuaian sumber daya manusia untuk mengikuti perkembangan tehnologi dan pengetahuan demi mewujudkan tujuan dan target sebuah organisasi. Organisasi terdiri dari banyak komponen yang menyusun menjadi satu kesatuan untuk tujuan yang sama, komponen tersebut berupa masyarakat, kelompok, komunitas ataupun individu manusia yang memiliki hubungan dan kepentingan terhadap suatu organisasi. Salah satu komponen penting tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Penentuan kualitas Sumber Daya Manusia sangat diperlukan oleh organisasi untuk mengisi setiap lini dari susunan organisasi sesuai dengan keahlian serta ketrampilan.

Kinerja merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pegawai/karyawan yang profesional, produktif dan kompeten untuk mengantisipasi tantangan zaman yang semakin kompetetif dalam pencapaian tujuan organisasi. Salah satu sumber daya yang digunakan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yaitu Sumber Daya Manusia. SDM dapat menjadi potensi bila dikelola dengan tepat dan benar, tetapi sebaliknya akan menjadi beban manakala salah dalam pengelolaanya.

 Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan daya saing dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Namun, peningkatan kinerja karyawan bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Pucuk pimpinan organisasi atau perusahaan umumnya terbentur pada banyak kendala dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang memerlukan suatu pendekatan khusus agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, terutama dari karyawan perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain, kinerja karyawan terkait erat dengan sumber daya manusia (Harahap, 2019). Kinerja karyawan menjadi ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Arianto, 2018). Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

 Untuk mencapai sasaran atau tujuan secara optimal, perusahaan mendorong karyawannya berprestasi. Kinerja karyawan yang baik atau seperti yang diharapkan, maka pencapaian tujuan sebuah organisasi akan terlaksana dengan baik. Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor penunjang, yakni faktor yang berasal dari dalam dan luar diri karyawan. Faktor dalam diri karyawan mencangkup bakat, kemampuan, kepribadian, kesehatan, jenis kelamin dan lain-lain.

 Pengaruh usia dengan kinerja menjadi isu penting semakin berkembang selama dekade akan datang (Lincoln dan Bashaw, 2018: 78). Pertama, ada kepercayaan luas bahwa kinerja semakin menurun dengan bertambahnya usia. Terlepas dari kepercayaan tersebut benar atau salah, banyak orang yang percaya akan hal itu dan bertindak berdasar kepercayaan itu. Kedua, adanya realitas bahwa pekerja berumur tua semakin banyak. Ketiga, peraturan disuatu negara untuk berbagai maksud dan tujuan, umumnya mengatur batas usia pensiun.

 Berbagai penelitian tentang hubungan usia. Harahap (2019) menyebutkan tentang perbedaan prestasi kerja karyawan ditinjau dari usia, menunjukkan bahwa ada perbedaan prestasi kerja dari faktor usia. Hal ini disebabkan pekerja tua semakin memiliki spesifikasi, pengalaman, pertimbangan, etika kerja dan komitmen yang semakin kuat. Selain itu karyawan yang berusia tua umumnya lebih bertanggung jawab, tertib, teliti berhati-hati, bermoral dan lebih loyal daripada karyawan yang berusia muda. Penelitian Mc.Evoy & Cascio menunjukkan bahwa hubungan usia berpengaruh secara negative dengan kinerja (Utamaningsih 2014: 143). Namun ada pula yang menunjukkan bahwa antar usia dan kinerja tidak berkolerasi.

 Latar belakang pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Dengan pendidikan, dapat diperoleh gambaran tentang pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja. walaupun tidak mutlak demikian. Keahlian yang diperlukan oleh seorang pegawai untuk melaksanakan suatu proses kinerja seringkali terlalu diremehkan. Seorang manajer atau pimpinan perusahaan harus tahu bagaimana menetapkan sasaran yang jelas, dapat diukur dan sesuatu yang telah dicapai para pegawai. Mereka harus dapat menyediakan umpan balik yang membantu pegawai, bukan hanya bagaimana menghargai apa yang telah dicapai bawahannya, tetapi memberikan bonus, kenaikan gaji, atau bahkan dengan memberikan kenaikan jabatan (Rijanto & Risnawati, 2020).

 Motivasi kerja dapat memberikan daya gerak terhadap karyawan, yang akan menimbulkan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan kerja (Trang, *et al* , 2017). Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, dengan adanya motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja giat untuk mencapai hasil maksimal (Pratini & Utama, 2016). Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan selalu berinspirasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga dapat menggerakkan dan menuntun karyawan dalam mencapai sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ofilia & Georgiana, 2016).

 Seorang karyawan yang baik pasti akan terus termotivasi dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan perusahaan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan seorang karyawan demi untuk pencapaian peningkatan perusahaannya, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam perusahaan. (Apriliyanti, 2017). Motivasi juga dapat menjadi pacuan karyawan dalam peningkatan kinerja, daya saing, peningkatan kualitas, dan yang terutama sebagai prinsip hidup yang diterapkan oleh karyawan (Pratini & Utama, 2016).

 Aspek yang juga berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi, diantaranya adalah unsur kepemimpinan. Pegawai yang ada jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan dapat mempunyai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Ekhsan (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang memiliki superioritas, kelebihan atau kekuatan tertentu, sehingga memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain sesuai dengan keahlian yang dimiliki untuk melakukan usaha bersama guna mencapai tujuan tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahannya untuk mecapai tujuan yang diinginkan.

 Kecamatan Kebonarum, Kabupaten Klaten merupakan salah satu instansi yang ada dalam tata pemerintah Indonesia yang bertugas melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kabupaten di wilayah kerjanya, yang mecangkup bidang pemerintahan, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pembinaan kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum lainnya yang diserahkan Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

## Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Dalam sebuah perusahaan harus ada keseimbangan interaksi atau timbal balik antara pemimpin dan juga pegawai agar dapat tercipta keharmonisan dan kenyamanan dalam bekerja, namun saat ini masih ada beberapa perusahaan yang belum bisa mencapai kondisi tersebut terjadi pada Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Kebonarum, Kabupaten Klaten.
2. Variabel kinerja, usia, latar belakang pendidikan, motivasi dan kepemimpinan dalam penelitian ini sebenarnya sudah diterapkan, namun belum sepenuhnya optimal sehingga peneliti ingin mengungkap kendala apa yang terjadi pada Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Kebonarum, Kabupaten Klaten.

## **Batasan** Masalah

Untuk mempermudah pembahasan pada penelitian ini, maka perlu dibatasi

ruang lingkupnya sehingga didapatkan penyelesaian yang lebih fokus, sehingga penelitian ini dapat lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bahasan ini akan membahas tentang kinerja aparatur desa.
2. Pembahasan kinerja, aparatur desa akan mencakup secara spesifik yaitu hubungan usia, latar belakang pendidikan, motivasi dan kopemimpinan, yang menjadi objek pada penelitian ini adalah Aparatur Desa pada Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten.

## Rumusan Masalah

1. Apakah usia berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Kebonarum, Kabupaten Klaten?
2. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Kebonarum, Kabupaten Klaten?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Kebonarum, Kabupaten Klaten?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Kebonarum, Kabupaten Klaten

## Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh usia terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Kebonarum, Kabupaten Klaten.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Kebonarum, Kabupaten Klaten.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Kebonarum, Kabupaten Klaten.
4. Menguji dan menganalisis kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Kebonarum, Kabupaten Klaten.

## Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu tambahan dan wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja karyawan.

1. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian secara praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan hubungan usia, latar belakang pendidikan, motivasi dan kepemimpinan sehingga dapat meningkatkan kinerja aparatur desa.

1. Bagi Pegawai.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada pegawai untuk terus meningkatkan hubungan usia, latar belakang pendidikan, motivasi dan kepemimpinan sehingga dapat meningkatkan kinerja aparut desa.

1. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan bidang penelitian yang sama.