

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Dalam konteks pemerintahan desa, kinerja pegawai memiliki dampak yang signifikan terhadap pelayanan publik dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan di tingkat desa. Kinerja pegawai merupakan cermin dari kesediaan dan kemampuan pegawai dalam mengembangkan tugas dan tanggung jawabnya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu faktor penting yang terdapat di setiap perusahaan tentunya akan membawahkan perusahaan akan menjadi semakin berkembang dan mampu bersaing dan mengikuti perubahan zaman yang ada. Oleh karena itu, kinerja dari tiap individu yang berada dalam perusahaan diharapkan dapat memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat menempuh beberapa cara misalnya, melalui pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, pemberian kompensasi kepada karyawan yang layak, pemberian motivasi dan melalui pendidikan. (Dessler & Grey Dessler, 2003).

Untuk mencapai organisasi yang berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk sigap dalam menganalisis dan memecahkan permasalahan yang timbul atau yang dimungkinkan akan

timbul pada kinerja karyawan. Masalah yang terjadi pada kinerja akan sangat berpengaruh dan berdampak langsung bagi perusahaan. Simamora (1997).

Pemerintahan desa memegang peran vital dalam mengelola urusan lokal dan memastikan kesejahteraan masyarakat di tingkat desa. Kantor Balai Besar Pemerintahan Desa di Malang, kinerja pegawai memegang kunci utama dalam efektivitas penyelenggaraan layanan publik dan pelaksanaan program pembangunan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lembaga ini.

Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya (Manulang, 2011:15). Jadi faktor pengalaman kerja yang terjadi di tempat penelitian ini, kondisi sosial, kondisi fisik tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di kantor balai besar pemerintahan desa di Malang .

Motivasi kerja adalah faktor psikologis yang mendukung dan mempengaruhi sejauh mana seorang pegawai berkomitmen dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Tingkat motivasi kerja dapat membedakan pegawai yang bekerja rutin dengan mereka yang memperlihatkan inisiatif dan dedikasi ekstra. Oleh karena itu, memahami tingkat motivasi kerja di Kantor Balai Besar Pemerintahan Desa di Malang dapat memberikan wawasan berharga tentang sejauh mana faktor ini memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi diperlukan oleh setiap individu dalam suatu organisasi maupun

perusahaan agar pekerjaan yang ditanggung akan terasa lebih menyenangkan. Potu (2013) mengatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja serta motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan melakukan pekerjaan dengan maksimal, faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu, lingkungan kerja, masa kerja.

Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja merujuk pada seluruh peralatan, perangkat, dan materi yang dihadapi oleh individu, bersama dengan konteks tempat kerja, metode kerja, dan penataan tugas yang memberikan keuntungan bagi individu maupun kelompok. Lingkungan kerja dianggap sebagai elemen yang sangat signifikan dalam mempengaruhi kinerja seorang pekerja di suatu perusahaan. Keadaan kerja yang ideal dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih tekun guna mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini difokuskan pada evaluasi kondisi di Balai Besar Pemerintahan Desa di Malang, dengan menyoroti aspek-aspek fisik dan pengaturan ruang kerja yang mungkin tidak optimal.

Kantor Balai Besar Pemerintahan Desa di Malang dituntut untuk memiliki karyawan yang mempunyai pengalaman kerja, motivasi kerja dan menyediakan lingkungan kerja karna hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan nantinya. Pemerintahan Desa memiliki peran krusial dalam mewujudkan pembangunan dan pelayanan publik di tingkat lokal. Di tengah perubahan dinamika masyarakat, tantangan terus berkembang, dan kantor

Balai Besar Pemerintahan Desa di Malang sebagai bagian integral dari struktur pemerintahan desa memegang peranan utama dalam mencapai tujuan pembangunan tersebut. Ada beberapa yang memengaruhi kinerja pegawai disebuah perusahaan yang melibatkan pengalaman kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Balai Besar Pemerintah Desa di Malang”.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai di Kantor Balai Besar Pemerintahan Desa di Malang?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial di Kantor Balai Besar Pemerintahan Desa di Malang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Kantor Balai Besar Pemerintahan Desa di Malang?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Kantor Balai Besar Pemerintahan Desa di Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis secara silmutan pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor balai besar pemerintahan desa di malang.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh pengalaman kerja terhadap pegawai di kantor balai besar pemerintahan desa di malang.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Balai Besar Pemerintahan Desa di Malang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor balai besar pemerintahan desa di malang.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teori
 - a. Penelitian ini berpotensi memperkaya teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan menyajikan sudut pandang inovatif mengenai bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pengalaman kerja, motivasi kerja, dan kondisi lingkungan kerja.
 - b. Temuan dari penelitian ini dapat berkontribusi dalam menguji dan meneguhkan konsep-konsep teoritis yang telah ada dalam literatur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang melibatkan berbagai teori tentang pengalaman kerja, motivasi kerja, dan aspek terkait lingkungan kerja.
2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan kepada Kantor Balai Besar Pemerintahan Desa di Malang mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan mereka. Dengan pemahaman ini, diharapkan mereka dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kinerja para pegawai.

- b. Temuan dari penelitian ini dapat dijadikan landasan untuk merumuskan kebijakan manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih efektif di Kantor Balai Besar Pemerintahan Desa Malang.
- c. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh kantor sebagai panduan untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan yang lebih sesuai dengan situasi mereka, termasuk upaya untuk meningkatkan keterampilan yang sejalan dengan pengalaman kerja karyawan.
- d. Dengan meningkatnya prestasi kerja pegawai, Kantor Balai Besar Pemerintahan Desa di Malang memiliki potensi untuk memberikan layanan publik yang lebih optimal dan efisien kepada masyarakat. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan menciptakan dampak positif bagi komunitas lokal.