

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah Penelitian**

Kegiatan serta persaingan bisnis yang kian meningkat membuat perusahaan melakukan persaingan secara global. Globalisasi yang merupakan ciri abad ke-21 menuntut organisasi bisnis memiliki daya saing untuk memenangkan kompetisi yang semakin keras. Suatu organisasi mampu bertahan di tengah persaingan apabila organisasi bersedia menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan, melakukan perubahan yang inovatif dan meningkatkan kinerja.

Kegiatan di sebuah organisasi, kinerja dilaksanakan oleh semua sumber daya manusia baik pimpinan hingga pekerja. Menurut Wibowo (2014) kinerja ialah hasil pekerjaan yang memiliki kaitan akan tujuan organisasi misalnya kualitas, efisiensi serta kriteria lainnya dari efektivitas. Motivasi sangatlah penting untuk sebuah perusahaan dikarenakan melalui motivasi semua orang akan bekerja keras dalam mendapatkan hasil kerja yang tinggi dengan tujuan mempertahankan usahanya. Hal ini dipertegas oleh Sinambela (2008) dalam teorinya mengungkapkan bahwasanya kinerja yang baik dapat diberikan pengaruh oleh dua hal yakni tingkat kemampuan serta motivasi kerja yang baik. Kemampuan tersebut terbentuk melalui interaksi antar pengetahuan dan keahlian, lalu motivasi terbentuk melalui interaksi antar sikap dengan situasi. Interaksi antar kemampuan serta motivasi dapat menjadi penentu kinerja potensial. Kinerja karyawan tersebut terjadi pada setiap jenis organisasi, misalnya Badan Usaha Milik Desa

(BUMDesa). Undang-Undang No. 6 Th 2014 mengenai Desa menyatakan bahwa BUMDesa merupakan suatu badan usaha yang semua ataupun mayoritas kepemilikan modalnya milik desa dengan penyertaan langsung kekayaan desa yang dipisah dalam pengelolaan asetnya, jasa pelayanan serta usaha lainnya dengan tujuan kesejahteraan masyarakat yang sebesar-besarnya. BUMDesa didirikan dimaksud memberi tampungan untuk kegiatan ekonomi masyarakat pada suatu lembaga ataupun badan usaha yang diatur dengan profesional, mandiri, efektif sekaligus efisien. Kompetensi dan motivasi pada BUMDesa akan berdampak positif bagi perkembangan BUMDesa.

Perda Kab. Buleleng No. 10 Th 2015 mengenai Pembentukan dan Pengelolaan BUMDesa yang mewajibkan setiap desa harus memiliki BUMDesa. Sedangkan Kecamatan Banjar terdiri dari 17 desa, dimana 16 desa sudah memiliki BUMDesa dan 1 desa yaitu Kaliasem belum memiliki BUMDesa. Hal ini dapat dilihat pada lampiran 01. Potensi alam yang dimiliki oleh desa di Kecamatan Banjar sangat beragam, Desa Gobleg memiliki hasil alam yaitu bunga sador biasanya di pasar disebut bunga kembang seribu, Desa Pedawa, Tigawasa, Sidatapa dan Cempaga yaitu penghasil kerajinan anyaman serta sebagian besar desa di Kecamatan Banjar memiliki hasil pertanian cengkeh yang melimpah. Dengan adanya potensi alam yang sebenarnya dapat dimanfaatkan dengan baik maka BUMDesa bisa memprioritaskan pengelolaan Sumber Daya Alam di desa (UU No 6 Th 2014). Namun pada kenyataannya pengelolaan sumber daya alam tiap desa dan unit usaha yang dijalankan belum berjalan secara maksimal.

Berdasarkan wawancara langsung dengan Ibu Komang Suryani selaku Ketua bidang PMDKP Buleleng, BUMDesa yang ada di Kecamatan Banjar belum

berkembang jika dibandingkan dengan BUMDesa Kecamatan Sukasada. Saat ini BUMDesa Kecamatan Sukasada sedang dalam tahap berkembang. Perkembangan setiap BUMDesa terlihat dari jumlah aset masing-masing BUMDesa pada setiap Kecamatan, karena jumlah aset yang dimiliki merupakan tolok ukur keberhasilan suatu BUMDesa. Adapun aset yang dimiliki oleh BUMDesa Kecamatan Sukasada dan Kecamatan Banjar yaitu.

Tabel 1.1  
Laporan Keuangan Akhir Tahun 2017-2019

No	Tahun	Total Aset	
		Kecamatan Sukasada	Kecamatan Banjar
1	2017	8.667.565.222	7.887.564.123
2	2018	9.534.301.108	7.900.234.107
3	2019	12.456.231.108	9.600.243.100

Sumber: Dinas PMD Kabupaten Buleleng

Adapun jumlah aset yang dimiliki oleh Kecamatan Banjar lebih rendah dibandingkan dengan jumlah aset yang dimiliki oleh Kecamatan Sukasada. Menurut informasi dari beberapa Kepala Desa di Kecamatan Banjar, permasalahan yang terdapat di BUMDesa Kecamatan Banjar yaitu (1) kompetensi pengurus BUMDesa masih sangat rendah hal ini dikarenakan pengurus yang bekerja di BUMDesa tidak sesuai kualifikasinya, pengurus BUMDesa dibentuk berdasarkan kebijakan desa setempat dengan potensi seadanya, (2) kinerja pengurus di BUMDesa masih rendah hal ini disebabkan kurangnya motivasi serta pengalaman memajemen tim dalam bekerja serta (3) Kepala Desa hanya mengenal tugas mengenai administrasi dan penanggungjawab proyek, sehingga BUMDesa yang bisa menjadi wadah dalam rangka meningkatkan pendapatan desa melalui pengelolaan potensi desa masih sangat rendah.

Kompetensi ialah kemampuan menjalankan ataupun melaksanakan sebuah pekerjaan dan tugas dengan berlandaskan keterampilan serta pengetahuan sekaligus sikap kerja yang harus dimiliki (Wibowo, 2014). Kompetensi berkaitan dengan hal yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan, proses identifikasi karakteristik, pengetahuan serta keterampilan yang dibutuhkan secara individual dalam bertugas serta tanggung jawab dengan efektif agar meraih standar kualitas kerja yang menyangkut seluruh aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan serta pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi sekaligus pengembangan. E. Mulyasa (2004) juga berpendapat kompetensi ialah gabungan pengetahuan, keterampilan, nilai serta sikap yang tercermin dari kebiasaan berpikir serta bersikap. Kompetensi ini bisa didapatkan dengan cara pendidikan, pelatihan serta pengalaman lainnya berdasarkan tingkat kompetensinya. Semakin tinggi tingkatan pendidikan seseorang, maka semakin tinggi juga tingkatan kompetensinya (Manullang, 2012).

Indikasi yang menunjukkan bahwa kompetensi pengurus pada BUMDesa se-Kecamatan Banjar tergolong rendah tercermin pada tingginya jumlah pengurus yang masih berpendidikan rendah dimana dari 48 orang pengurus yang bekerja pada BUMDesa masih didominasi oleh pengurus berpendidikan SMA/SMK. Hal tersebut terlampir pada lampiran 02. Standar pengurus BUMDesa yaitu sebagai seorang ketua, bendahara dan sekretaris meliputi penguasaan teknologi, ahli dalam bidang surat menyurat, pengelolaan keuangan dan kegiatan dalam pengaturan data-data penting yang terkait dengan kegiatan BUMDesa. Selain pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pengurus BUMDesa harus memiliki minat dibidangnya, artinya pengurus tidak hanya dipilih dengan kemampuan seadanya

tetapi memiliki minat seperti pengetahuan mengenai potensi desa yang dimiliki dan tingginya kemauan untuk mengembangkannya menjadi inovasi guna kemajuan BUMDesa.

Pencapaian standar kerja yang baik dalam sebuah organisasi diberikan pengaruh oleh peranan SDM di dalamnya. Guna menggerakkan Sumber Daya Manusia agar sesuai harapan perusahaan, harus memahami motivasi pekerja perusahaan tersebut, dikarenakan motivasi tersebut menjadi penentu perilaku pekerja. Widodo (2014) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan akan serangkaian proses perilaku manusia agar mencapai sebuah tujuan. Seorang karyawan dengan motivasi meraih tujuan pribadinya, karyawan tersebut diharuskan meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, peningkatan motivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi. Motivasi bekerja sangatlah penting untuk hasil pencapaian sebuah organisasi, tinggi dan rendahnya produktivitas. Tanpa motivasi, tujuan yang sudah ditentukan tidak dapat tercapai. Namun bila ada motivasi tinggi dari karyawan, hal tersebut adalah jaminan akan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Fenomena permasalahan yang berhubungan dengan motivasi pada BUMDesa se-Kecamatan Banjar seperti ketidakpuasan terhadap gaji yang diterima pengurus karena tidak sesuai dengan beban pekerjaannya. Selain masalah gaji, menurut informasi yang diterima hubungan antar rekan kerja terkadang menuai masalah, ada beberapa pengurus yang hubungannya tidak baik dengan pengurus lain, sehingga menyebabkan terjadinya suasana yang kurang kondusif. Ditambah lagi kondisi kerja, ada beberapa kantor BUMDesa yang masih menjadi satu dengan



kantor Kepala Desa dan juga ada BUMDesa yang hanya memanfaatkan aula desa dengan dinding sederhana sebagai ruang kerja.

Fenomena ini mengindikasikan bahwa BUMDesa se-Kecamatan Banjar memerlukan informasi empirik terkait kompetensi, motivasi, kinerja serta pengaruh kompetensi serta motivasi pada kinerja dengan akurat untuk dijadikan bahan pertimbangan mengambil keputusan ketika memperbaiki, mencegah, menyelesaikan masalah kompetensi, motivasi serta kinerja yang nantinya dialami pengurus. Padahal teori menyebutkan jika kompetensi serta motivasi kerja tinggi bermakna kinerja karyawan juga kian tinggi (Suhaji & Wijaya, 2009). Pernyataan tersebut juga didukung penelitian terdahulu oleh Suprpto (2009) dimana kompetensi serta motivasi kerja memberikan pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penelitian ini dilaksanakan dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus BUMDesa se-Kecamatan Banjar”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ditemui pada BUMDesa se-Kecamatan Banjar sebagai berikut.

- (1) Rendahnya pencapaian kinerja yang dimiliki oleh setiap pengurus pada BUMDesa se-Kecamatan Banjar sehingga unit usaha BUMDesa belum beroperasi secara maksimal.
- (2) Rendahnya kompetensi yang dimiliki pengurus sehingga menyebabkan kinerja tidak tercapai.

- (3) Motivasi kerja yang diberikan dirasakan karyawan tergolong rendah.
- (4) Tingkat pendidikan pengurus BUMDesa masih tergolong rendah.

### **1.3.Pembatasan Masalah Penelitian**

Merujuk pada identifikasi masalah yang terjadi pada BUMDesa di Kecamatan Banjar, permasalahan penelitian ini dibatasi agar terhindar dari pembahasan yang terlalu luas. Dikarenakan adanya keterbatasan biaya, waktu, tenaga, teori-teori serta agar penelitian ini bisa dilaksanakan dengan lebih mendalam, variabel yang hendak diteliti meliputi: kinerja pengurus, kompetensi dan motivasi pada BUMDesa se-Kecamatan Banjar. Pengurus BUMDesa yang diteliti hanyalah pengurus inti yakni ketua, sekretaris serta bendahara.

### **1.4.Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut.

- (1) Apakah ada pengaruh kompetensi pada kinerja pengurus BUMDesa se-Kecamatan Banjar?
- (2) Apakah ada pengaruh motivasi pada kinerja pengurus BUMDesa se-Kecamatan Banjar?
- (3) Apakah ada pengaruh kompetensi pada motivasi kerja pengurus BUMDesa se-Kecamatan Banjar?
- (4) Apakah motivasi mampu memediasi pengaruh kompetensi pada kinerja pengurus BUMDesa se-Kecamatan Banjar?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang bagaimana pengaruh sebagai berikut.

- (1) Kompetensi terhadap kinerja pengurus BUMDesa se-Kecamatan Banjar.
- (2) Motivasi terhadap kinerja pengurus BUMDesa se-Kecamatan Banjar.
- (3) Kompetensi terhadap motivasi kerja pengurus BUMDesa se-Kecamatan Banjar.
- (4) Motivasi memediasi kompetensi terhadap kinerja pengurus BUMDesa se-Kecamatan Banjar.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

#### **(1) Manfaat Teoretis**

Secara teoretis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan sumber pemikiran yang baru guna menambah khasanah pengetahuan dalam menerapkan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

#### **(2) Manfaat Praktis**

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi BUMDesa di Kecamatan Banjar, khususnya menyangkut tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja.