

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.

Era ini Indonesia telah memasuki *society* 5.0 era yang telah berkembang atas revolusi industri 4.0. *Socioety* 5.0 menjelaskan situasi dan kondisi masyarakat yang bersifat dinamis mengalami perubahan dan perkembangan, dari masyarakat tradisional menjadi masyarakat modern. Secara garis besar di bidang industri swasta maupun pemerintah, dalam menghadapinya pelaku organisasi perlu mengupayakan inovasi - inovasi dalam bidang Sumber Daya Manusia harus bisa menyesuaikan perkembangan era yang sudah banyak perubahan baik teknologi, industri, perdagangan dan berbagai masalah sosial lainnya. Mengingat akan banyak hal di masa depan yang jauh lebih berkembang dan maju dari era sekarang, pelaku organisasi juga harus mempersiapkan sumber daya manusia yang mumpuni yang terdepan seperti yang dijelaskan oleh (Nasiti, 2019) “Masyarakat umum dari bidang pendidikan, sosial, industri dan ekonomi harus mampu mempersiapkan diri sebaik mungkin dalam menghadapi berbagai kemungkinan kondisi dan situasi yang akan terjadi”.

Tertulis pada undang – undang nomor 23 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, dijelaskan bahwa desa merupakan pemerintahan yang terendah dalam tingkat pemerintahan daerah tetapi memiliki otonom yang cukup luas. Desa dikaitkan menjadi ujung tombak kesuksesan program - program pemerintah agar bisa tersalur kepada masyarakat, karena ada banyak wewenang, tugas dan fungsi desa, mulai dari mengelola administrasi desa, kependudukan, pembangunan, hingga keuangan. Desa juga berperan penting dalam menciptakan program- program unggulan yang mampu meningkatkan *skill* dan meningkatkan keberdayaan masyarakat desa. Perlu dilakukan perbaikan-perbaikan dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, khususnya bagaimana membina dan meningkatkan kinerja pegawai kantor desa sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang dituntut untuk berusaha meningkatkan kemampuan kerjanya semaksimal mungkin, karena pelaksanaan tugas pelayanan oleh pemerintah desa sangat tergantung pada kinerja pegawainya.

Kualitas layanan yang diberikan oleh kantor desa dapat digunakan untuk menilai kinerjanya. Menyikapi hal tersebut, pemerintah telah mengambil

sejumlah langkah untuk membantu meningkatkan kualitas pelayanan publik disegala bidang. Salah satu inisiatif paling signifikan dalam mengembangkan kebijakan nasional adalah pelayanan publik. Terlepas dari upaya yang telah dilakukan pemerintah, belum ada banyak perubahan dalam pelayanan publik. Volume pengaduan dan keluhan dari masyarakat menunjukkan tingkat kualitas pelayanan publik yang cukup rendah. kekhawatiran dan keluhan mengenai rentang waktu, ketidakpastian, prosedur layanan yang sulit, dan sikap pegawai pelayanan pemerintah saat ini sering dan secara seragam menunjukkan layanan yang tidak responsif. Berkembangnya kesadaran masyarakat tentang cara mengakses manfaat layanan publik pemerintah dituntut untuk mempertahankan standar yang tinggi dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat.

Dengan mengikuti perkembangan era yang ada dan supaya tercapainya program pemerintah desa, sepenuhnya kemampuan sumber daya manusia atau *human capital* (modal manusia) pada aparatur desa harus siap sedia bersaing pada era ini agar bisa memberikan kinerja yang mumpuni dan pelayanan yang didapat oleh masyarakat bisa diterima dengan baik. “Karena jika kinerja pegawai tidak baik maka kinerja organisasi juga tidak baik dan sebaliknya” (Eti, 2018). Tertulis juga dalam undang- undang nomor 23 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, bahwa aparatur desa diharapkan memberikan dampak yang luas, positif, dan mampu berikan hasil nyata terhadap peningkatan kinerja dalam mengembangkan tanggung jawab dan tugasnya (Arianto, 2017)

Mengingat pentingnya sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi, maka diperlukan kemampuan dan pengetahuan sumber daya manusia yang mumpuni. Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan dan memberikan hasil maksimal faktor pendukungnya bukan hanya bergantung pada Sumber Daya Manusia tetapi ada peran kepemimpinan. Kepemimpinan sangatlah penting dalam organisasi, anggota – anggotanya akan sangat baik dan mudah menyimpan rasa percaya terhadap organisasi tersebut jika memiliki kepemimpinan yang baik. Begitupun sebaliknya, jika kepemimpinan dalam sebuah organisasi tidak baik maka akan sulit bagi anggotanya memberikan rasa percaya mereka dan hal itu akan membuat organisasi kacau dan tidak bisa mencapai tujuan organisasinya (Rivai dan Murni 2019).

Dalam kehidupan berorganisasi, kepemimpinan sama penting dan urgensinya. Agar organisasi dapat mencapai tujuannya, kepatuhan terhadap otoritas pemimpin dalam kelompok, elemen kepemimpinan sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan organisasi, mengembangkan bawahan dan mengarahkan pekerjaan semua anggota.

Kepemimpinan digunakan untuk menggambarkan soft skill yang dimiliki pemimpin, mengontrol bawahan. Gaya kepemimpinan, karakteristik dan sikap seorang pemimpin adalah apa yang membuat mereka efektif yang digunakan oleh pemimpin dalam membujuk bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Konsep kepemimpinan suatu organisasi yang satu akan berbeda dengan organisasi yang lainnya, pandangan pelaku organisasi terhadap pemimpinnya akan berpengaruh pada kinerja organisasi tersebut. Persepsi para pelaku organisasi atau bawahan diperlukan terhadap evaluasi kerja para pimpinan agar mengetahui hal – hal apa saja yang sekiranya harus diperbaiki, semua itu akan berpengaruh pada kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi Perilaku orang lain, kepemimpinan mampu menumbuhkan rasa motivasi terhadap pegawai sehingga pegawai memberikan yang terbaik dalam kinerjanya (Tiswan, *et al* 2022)

Kepemimpinan kepala desa, khususnya seberapa jauh kepala desa merencanakan, menggerakkan, memotivasi, mengkomunikasikan, dan melaksanakan dalam mempengaruhi masyarakat untuk mengembangkan dan berpartisipasi dalam program yang dijalankan untuk mencapai tujuan, berdampak signifikan terhadap keberhasilan atau kegagalan program di masyarakat. Karena sifat, perilaku individu yang terjadi pada diri seseorang, merupakan model kepemimpinan seorang pemimpin itu sendiri sangat terkait langsung dengan pekerjaan dan bagaimana seorang pemimpin melaksanakan kewajibannya.

Human capital dan kepemimpinan bisa menjadi salah dua aspek penting dalam membangun kinerja pegawai kearah yang lebih positif atau negatif. Selain dua aspek tersebut, *organizational capital* (modal organisasi) juga berperan dalam mencapai tujuan organisasi, setiap elemennya memfasilitasi kemampuan pegawai mencapai tujuan organisasi. Efektivitas ini sangat penting karena melibatkan prosedur internal yang memungkinkan untuk

integrasi kemampuan dan berbagai pengetahuan yang menciptakan tujuan bagi organisasi (Eti, 2018).

Tanpa dukungan *organizational capital*, *human capital* tidak akan dapat mencapai potensi penuhnya dan tidak dapat memberikan kontribusi yang berarti. *Organizational capital* dalam organisasi dapat berupa sistem manajemen baik infrastruktur, sarana dan prasarana pendukung, maupun budaya organisasi. Studi ini memberikan pandangan kepada pimpinan organisasi bahwa *human capital* dan *organizational capital* dapat memberikan manfaat ekonomi masa depan, membantu mereka untuk memahami bahwa keuntungan yang dicapai organisasi sebenarnya berasal dari kedua jenis modal tersebut dan tidak memandang operasi organisasi semata-mata dari orientasi laba saja (Muzakki, 2020)

Pemerintah Desa merupakan tingkatan yang paling rendah dalam pemerintahan daerah namun merupakan ujung tombak dalam membantu pemerintah mencapai program – program unggulannya, oleh karena itu *human capital* dalam aparatur desa, *organizational capital* dan cara Perilaku kepemimpinannya harus benar – benar diperhatikan dan dikembangkan mengikuti era yang terus berkembang agar tidak tertinggal, bisa memberikan kinerja pelayanan yang baik bagi masyarakat setempat dan mampu mencapai tujuan organisasi. Atas dasar itulah penelitian ini mengambil judul Pengaruh Kepemimpinan Narsisme dan *Human capital* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Capital* sebagai variabel Mediasi.

1.2 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus dan tidak meluas, maka penelitian ini membatasi ruang lingkungannya hanya pada pengaruh Kepemimpinan Narsisme dan *Human capital* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Capital* sebagai variabel mediasi pada Kantor Desa Desa Badak Anom.

1.3 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini akan membahas tentang *human capital* (modal manusia) dan gaya kepemimpinan narsisme terhadap kinerja pegawai dengan *organizational capital* sebagai variabel mediasi. Rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan narsisme berpengaruh terhadap *organizational capital*?
2. Apakah *human capital* berpengaruh terhadap *organizational capital*?
3. Apakah kepemimpinan narsisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah *human capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah *organizational capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan narsisme terhadap *organizational capital*
2. Untuk mengetahui pengaruh *human capital* terhadap *organizational capital*
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan narsisme terhadap kinerja pegawai
4. Untuk mengetahui pengaruh *human capital* terhadap kinerja pegawai
5. Untuk mengetahui pengaruh *organizational capital* terhadap kinerja pegawai

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Evaluasi terhadap ilmu yang telah didapat dalam pembelajaran Manajemen Sumber Daya Manusia
 - b. novasi dalam perkembangan penggunaan metode penelitian
 - c. Renfrensi bagi penelitian selanjutnya dalam variabel kinerja pegawai
2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan bahan pertimbangan pada Kantor Desa Badak Anom dalam meningkatkan kinerja pegawainya.