

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran dan kinerja pegawai yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, menjadi suatu keharusan jika kemampuan sumber daya aparat pemerintah desa harus dipersiapkan dan dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja unggul dari pemerintah desa, sehingga dapat memberikan pelayanan prima pada masyarakat dan tujuan terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*) dapat tercapai. (Winarni, 2020).

Perangkat desa merupakan unsur utama sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan pada tingkat desa. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, Perangkat Desa memiliki kedudukan sebagai pembantu kepala desa yang bertugas membantu Kepala Desa dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara lain yakni menyelenggarakan pemerintahan desa, melaksanakan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat. Dalam melaksanakan tugasnya tersebut kepala desa dibantu oleh perangkat desa yang dibagi dalam beberapa bidang diantaranya kepala urusan wilayah, pemerintahan, pembangunan, kesejahteraan rakyat,

keuangan, dan umum yang masing-masing melaksanakan tugas sesuai bidangnya. Mengingat pentingnya peran perangkat desa maka dibutuhkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya (Wijayanti dkk 2018).

Kecamatan Susukan merupakan wilayah di kabupaten Banjarnegara yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang dilimpahkan oleh Bupati. Wilayah di kecamatan Susukan merupakan salah satu dari 20 kecamatan yang ada di kabupaten Banjarnegara dan terletak diketinggian 46 m dari permukaan air laut serta jarak dari Ibukota Kabupaten Banjarnegara 38 km. Kecamatan Susukan terdiri dari 15 desa, 58 Rw dan 347 Rt. lima belas desa diantaranya yaitu: Desa berta, desa brengkok, desa derik, desa dermasari, desa gumelem kulon, desa gumelem wetan, desa karangjati, desa karangsalam, desa kedawung, desa kemranggon, desa pakikiran, desa panerusan kulon, desa panerusan wetan, desa piasa wetan dan desa susukan (Wikipedia, 2020). Maju mundurnya seluruh desa yang ada di kecamatan susukan bergantung pada hasil kerja perangkat desanya.

Menurut Mangkunegara dalam Arifadan Muhsin, (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang baik salah satunya jika aparatur pemerintah mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sedangkan menurut Ardilla, dalam Arifa dan Muhsin, (2018) kinerja seseorang sangat diperlukan sebab dengan

kinerja ini dapat diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan survei terhadap salah satu pegawai kecamatan dan kepala desa di kecamatan susukan 21 februari 2020, Kurangnya semangat kerja di Perangkat desa Kecamatan susukan disebabkan karena banyak hal diantaranya yaitu komitmen organisasi. Bahwa komitmen organisasi di perangkat desa kecamatan susukan cenderung tidak kondusif karena persaingan antar unit kerja, bekerja tidak sungguh-sungguh, ada salah satu perangkat desa yang masih suka bermasalah misalnya terkadang masih meremehkan tugas yang telah diberikan tidak dikerjakan tepat waktu sehingga dalam melaksanakan tugasnya kurang efektif dan efisien. Dengan hal tersebut dinilai kurang cukup untuk menciptakan komitmen organisasi yang kondusif.

Disamping itu tingkat kedisiplinan perangkat desa masih rendah, dimana perangkat desa sering datang ke kantor terlambat tanpa alasan tertentu dan pulang kantor tidak sesuai dengan jam kerja. Selain itu juga terdapat perangkat desa yang sering keluar masuk kantor pada jam kerja tanpa alasan tertentu. Adapun masalah kepuasan kerja perangkat desa masih kurang puas terhadap upah yang diberikan, karena tidak sesuai waktu yang di tetapkan atau keterlambatan menerima gaji serta tempat bekerja yang kurang nyaman. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perangkat desa memberikan dampak yang positif bagi kemajuan desa terutama kepada masyarakat.

Kepala desa juga perlu mencontohkan komitmen organisasi melalui komunikasi yang baik, interaksi antara kepala desa dengan perangkat desa, maupun antar sesama perangkat desa lebih ditingkatkan lagi, menjalin kerjasama antar bagian, saling terbuka dengan yang lainnya, saling menerima pendapat dan memperkecil hambatan yang mungkin ada di dalam organisasi tersebut. Dengan adanya hubungan yang baik keterbukaan antara perangkat desa dengan yang lainnya akan tercipta komitmen organisasi yang positif sehingga membuat perangkat desa dalam organisasi dapat bekerja dengan tenang dan terbebas dari rasa was-was saat bertugas serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi.

Rasa memiliki ini sangat penting sebab bisa menghasilkan pengabdian yang tulus dari para pekerjanya, sehingga kinerja pun meningkat. Kedisiplinan kerja perangkat desa juga perlu ditingkatkan seperti masuk dan pulang kerja lebih diperketat, masuk dan pulang kerja harus presensi terlebih dahulu, serta pemberian gaji yang layak, tepat pada waktunya. Melalui proses tersebut maka diharapkan perangkat desa lebih memaksimalkan tanggungjawab atas pekerjaan mereka sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik akan secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi atau instansi dan untuk memperbaiki kinerja perangkat desa tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Tentu untuk meningkatkan kinerja ada pengaruh lain diantaranya komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Adanya komitmen organisasi yang baik, disiplin kerja

yang baik dan kepuasan kerja yang baik maka akan berdampak pula pada kinerja perangkat desa semakin baik. Jika kinerja perangkat desa baik, maka masyarakat akan puas terhadap pelayanan kinerja dari aparatur desa.

Dalam setiap instansi tetap membutuhkan pegawai sebagai bagian dari instansi. Namun dalam menjadi bagian dari organisasi atau ikatan dinas, maka pegawai perlu dilatih untuk memiliki komitmen. Komitmen menjadi peranan penting dalam instansi pemerintah, perangkat desa atau pegawai yang memiliki komitmen menjadi faktor penunjang dalam menjalankan komitmen dalam organisasi (Wahyu, 2019). Komitmen organisasi merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut Robbins dan Mary dalam wahyu (2019). Penelitian terdahulu yang dilakukan Jamil (2019), Wahyu dkk (2019), Hafid (2019), Winarni (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Adanya komitmen organisasi juga akan berpengaruh terhadap disiplin kinerja perangkat desa.

Menurut Wirawan, dalam syahida (2018) disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi. Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus senantiasa dipantau, diawasi dan hal

tersebut seharusnya menjadi perilaku yang baku setiap pegawai dalam suatu organisasi khususnya untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Hasibuan, dalam Arifa (2018) Disiplin kerja akan mendorong gairah kerja yang meningkat, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai maupun masyarakat. Disiplin kerja yang baik, akan mendorong semangat kerja karyawan lebih meningkat. Oleh sebab itu instansi harus cepat tanggap dalam menggerakkan kedisiplinan karyawan, hal ini bermanfaat untuk keberhasilan tujuan organisasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan Iskandar dkk (2019), Supraptini (2016), Syahida (2018) dengan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian Endratno (2019) Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Disiplin atau tidaknya perangkat desa akan mempengaruhi kepuasan kerja perangkat desa.

Kepuasan kerja menurut Robbins dalam Nugrahaningrum, dkk (2018) merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari yang diharapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak puas. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Penelitian kepuasan kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh penelitian

Hutabarat dkk (2019), Tanjung (2020), Awal dan Syamsir (2019) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian Ariani (2020) dengan hasil “Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai”. Pada Penelitian ini peneliti menambah variabel baru yaitu Kepuasan Kerja yang diambil dari penelitian Awal dan Syamsir (2019) dengan hasil “Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa”. Penelitian ini dilakukan untuk menghasilkan faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja perangkat desa kecamatan susukan banjarnegara.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Endratno, (2019) Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Berdasarkan fenomena diatas maka dari itu masih ada perbedaan pendapat. Selain itu masih terdapat ketidakonsistenan dengan penelitian sebelumnya. Alasan lain juga karena terdapat perbedaan lokasi penelitian, sehingga perlu adanya penelitian selanjutnya. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Susukan Banjarnegara.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Susukan Banjarnegara?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Susukan Banjarnegara?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Susukan Banjarnegara?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Susukan Banjarnegara?

## **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan Masalah dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada Perangkat desa Kecamatan Susukan Banjarnegara.
2. Variabel yang akan diteliti pada variabel bebas Komitmen Organisasi, Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Perangkat Desa.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji secara bersama-sama adanya pengaruh signifikan Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Susukan Banjarnegara.
2. Untuk menguji adanya pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Susukan Banjarnegara.
3. Untuk menguji adanya pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Susukan Banjarnegara.
4. Untuk menguji adanya pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Susukan Banjarnegara.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi Pemerintahan Desa Kecamatan Susukan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan dalam penilaian dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Susukan Banjarnegara.

## 2. Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan literature MSDM yang berkaitan dengan komitmen organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Susukan Banjarnegara.

## 3. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan selanjutnya yang ingin mengadakan penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Selain itu sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen S1 Universitas Muhammadiyah Purwokerto dan penelitian ini dapat menambah wawasan serta pembelajaran sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.