

BAB K

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi pemerintahan desa merupakan tingkatan pemerintahan terendah di dalam struktur pemerintahan di Indonesia tetapi mempunyai peran dan fungsi dalam pelaksanaan program-program pemerintahan. Sumber daya manusia pada organisasi pemerintah desa harus mempunyai kemampuan kinerja yang baik untuk menunjang keberhasilan organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Keberhasilan pemerintah desa ditentukan oleh kinerja perangkat desa, Oleh karena itu menjadi suatu keharusan jika kemampuan sumber daya aparat pemerintah desa harus dipersiapkan dan dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja yang unggul dari pemerintah desa, sehingga dapat memberikan pelayanan prima pada masyarakat dengan tujuan terciptanya pemerintahan yang baik dan dapat tercapai. (Winarni, 2020)

Perangkat desa merupakan unsur utama sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan 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 menyelenggarakan pemerintahan desa, melaksanakan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat. Dalam melaksanakan tugasnya kepala desa dibantu oleh perangkat desa yang dibagi dalam beberapa bidang yaitu sekretaris desa, kaur

pemerintahan, kaur pembangunan, kaur kesejahteraan rakyat, dan kaur keuangan 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 desa yang menjadi kewenangan daerah yang dilimpahkan oleh Bupati. Wilayah di Kecamatan Susukan merupakan salah satu dari 20 kecamatan yang ada di Kabupaten Banjarnegara yang terletak ditinggikan 46m dari permukaan air laut serta jarak dari ibukota Kabupaten Banjarnegara \pm 38 km. Kecamatan Susukan terdiri 15 desa, 58 Rw dan 347 Rt. Kelima belas desa tersebut adalah: Desa Berta, Brengkok, Derik, Dermasari, Gumelem Kulon, Gumelem Wetan, Karangjati, Karangsalam, Kedawung, Kemranggon, Pekikiran, Penarusan Kulon, Penarusan Wetan, Piasa Wetan dan Desa Susukan (BPS, 2021)

Keikutsertaan pemerintah daerah dalam mensejahterakan masyarakat tidak lepas dari kinerja aparatur desa atau perangkat desa yang efektif. Kinerja yang baik, yaitu kinerja yang mampu menghasilkan pekerjaan ataupun output yang dapat dinikmati oleh masyarakat maupun oleh organisasi itu sendiri. Kinerja perangkat desa dapat diukur dari beberapa hasil pekerjaan yang dilakukan. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung

jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut Tirtayasa (2019) 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 pemerintahan mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat demi menuntaskan tugas maupun tanggung jawab dengan maksimal, efektif dan efisien dapat memenuhi kepuasan organisasi apabila dilaksanakan dengan tepat waktu.

Menurut Wexley & Yukl (1997) dalam Sinambela (2017) kinerja adalah implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan diatas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai.

Berdasarkan survei fenomena yang terkait komitmen organisasi yaitu terdapat pegawai yang mengundurkan diri sebagai perangkat desa dikarenakan dengan gaji yang belum memenuhi kebutuhan fisiologis Selain itu, terdapat pegawai yang masih meremehkan tugas yang diberikan, sehingga pekerjaan tersebut tidak selesai tepat waktu. Fenomena disiplin kerja pada perangkat desa di Kecamatan Susukan yaitu tingkat kedisiplinan perangkat desa di Kecamatan Susukan masih rendah, dimana perangkat desa datang ke kantor terlambat tanpa alasan tertentu, pulang kantor tidak sesuai dengan jam kerja, dan sistem presensi yang masih manual. Fenomena motivasi kerja pada perangkat desa yaitu terlihat dari potensi atau

kemampuan perangkat desa yang belum dikembangkan dan tidak menyelesaikan tugas tepat waktu.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja yaitu Komitmen organisasi (Wahyu dkk, 2019). Menurut Wahyu (2019) Komitmen organisasi merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Sedangkan Menurut Nurlaila & Buamonabot (2019) komitmen organisasi adalah keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai organisasi. Menurut Jufrizen (2018) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu untuk mengetahui dan mematuhi organisasi. Oleh karena itu, semakin tinggi komitmen yang dimiliki seorang pegawai, semakin kecil keinginan seorang pegawai mengundurkan diri dari organisasi.

Hasil penelitian Winarni (2022), A'la (2019), Wahyu (2019), Nurlaila & Boamonabot (2019), Jamil (2019), Latief (2019), Akbar & Mukzam (2020), Purnama (2020), Munthe (2020), dan Andri (2021), semuanya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Kurniawan (2020), dan Fauzi dkk (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja (Fahmi, 2019). Menurut Syahida (2018) disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap

peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi oleh seorang pegawai. Disiplin yang tinggi akan mampu mencapai efektifitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib oleh organisasi. Menurut Arifa (2018) disiplin kerja dapat mendorong gairah kerja yang meningkat, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai maupun masyarakat. Disiplin kerja yang baik akan mendorong semangat kerja pegawai lebih meningkat. Disiplin kerja sangat penting bagi individu maupun kelompok karena dengan adanya disiplin kinerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian Syahida & Suryani (2018), Arifa (2018), Fahmi dkk (2019), Ichsan dkk (2020), Syahputra (2020), Nurhidayad (2019), Iskandar dkk (2019), Ariani dkk (2020), Ernawati (2019), dan Ryani (2020), semuanya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti semakin meningkatnya disiplin kerja seorang pegawai maka semakin meningkat pula kinerjanya. Sedangkan Menurut Endratno (2019), Tannady dkk (2022) dan Mufida dkk (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh Negatif terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi suatu kekuatan pendorong untuk bekerja dan memperoleh hasil kinerja yang efektif dan efisien. Menurut sutanjar & saryono (2019) motivasi adalah proses menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan, motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat

menentukan bagi terciptanya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi tingginya bagi para pegawai dalam organisasi. Menurut Siswanto (2019) motivasi adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian Sutanjan & Saryono (2020), Siswanto (2020), Suhardi (2019), Fitrianto (2020), Tirtayasa (2019), Sihotang (2020), dan Hustia dkk (2021), semuanya menyatakan atau menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Sinaga dkk (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Siniaga & Hidayat (2020) dan Ekhsan (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh Negatif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian Pengembangan yang dilakukan oleh Situmeang dkk (2018) yang meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematang Siantar, dengan hasil komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini peneliti menambahkan variabel Motivasi kerja yang dilakukan oleh Ardhani & Ratnasari (2019) yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai PT. PLN Batam, dengan hasil motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sekarang

dengan penelitian terdahulu dilakukan pada Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematang Siantar. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada perangkat desa.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Susukan Kabupaten Banjarnegara** ”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan tersebut maka peneliti merumuskan masalah penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Apakah Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Susukan Kabupaten Banjarnegara?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Susukan Kabupaten Banjarnegara?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Susukan Kabupaten Banjarnegara?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Susukan Kabupaten Banjarnegara?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari yang diharapkan, maka peneliti memberikan batasan permasalahan. Yaitu sebagai berikut:

1. Variabel yang akan diteliti pada penelitian ini terdiri dari variabel bebas adalah Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi kerja. sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Perangkat Desa.
2. Penelitian ini dilakukan pada perangkat desa di Kecamatan Susukan Kabupaten Banjarnegara
3. Penelitian ini direncanakan dan dilakukan pada bulan September 2022 sampai Januari 2023.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan komitmen organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Susukan Kabupaten Banjarnegara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Susukan Kabupaten Banjarnegara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Susukan Kabupaten Banjarnegara.
- d. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Susukan Kabupaten Banjarnegara.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Untuk memberikan sebuah gambaran yang jelas mengenai adanya pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Susukan Kabupaten Banjarnegara.

2. Manfaat secara praktis

a. Bagi Instansi Pemerintah Desa

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Susukan Kabupaten Banjarnegara.

a. Bagi Ilmu Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan literature Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Susukan Kabupaten Banjarnegara

b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi dan menjadi sumber referensi atau sebagai bahan literature bagi yang membutuhkan dan juga bermanfaat oleh akademis yang ingin meneliti masalah dan variabel yang sama dengan penelitian ini.

c. Bagi Peneliti

Memberikan kesempatan untuk mengamati teori sumber daya manusia secara langsung Selain itu memberikan kemampuan dalam melakukan penelitian, sehingga memberikan pengalaman serta ilmu bagi peneliti dan juga menjadi bahan perbandingan bagi peneliti untuk implementasi teori dalam praktek manajemen. Selain itu sebagai syarat lulus program studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

