

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perangkat desa adalah bagian dari unsur pemerintah desa yang terdiri dari sekretaris desa dan perangkat desa lainya yang merupakan aparatur pemerintah desa dibawah naungan kepala desa. Adapun perangkat desa lainya yang dimaksud biasanya jumlah dan sebutanya disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat yang biasa dikenal dengan sebutan kepala urusan/kepala dusun yang ada di setiap pemerintahan desa. Aryoko et al., (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 prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya (Wijayanti et al., 2018)

Berdasarkan wawancara dengan kepala desa didapati permasalahan perangkat desa di kecamatan susukan kabupaten banjarnegara, terlihat menunjukkan sikap yang tidak diharapkan bagi pelaksanaan tugas sebagai perangkat desa. Padahal sikap yang baik pegawai seperti *Organizational citizenship behavior* (OCB) dapat menunjang kelancaran pekerjaan. Menurut Organ (1988) dalam Titisari (2014) OCB merupakan perilaku individu yang bebas yang tidak secara langsung atau langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. OCB dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya komitmen organisasi yang tinggi dan kepuasan kerja dari pegawai. Organisasi yang memiliki OCB tinggi, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya sukarela.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi OCB. *Pertama* komitmen organisasi. Komitmen Organisasi merupakan derajat dimana seseorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu serta tujuan dan berkeinginan untuk mempertahankan anggotanya di dalam organisasi tersebut. Kurangnya semangat kerja perangkat desa di kecamatan susukan disebabkan oleh banyak hal diantaranya yaitu komitmen organisasi. Bahwa komitmen organisasi di perangkat desa kecamatan susukan cenderung tidak kondusif, bekerja tidak sungguh-sungguh, perangkat desa

tidak mengikuti standar operasional prosedur (SOP) yang telah di tentukan dari pemerintah desa dimana mereka sebagian besar memilih untuk mengerjakan pekerjaan lain selain pekerjaan perangkat desa. Selain itu, sikap tidak patuh dalam pemakaian seragam juga masih banyak yang tidak sesuai SOP. Hal ini dapat berdampak pelayanan yang rendah kepada masyarakat seperti pelayanan lama, prosesnya bisa mundur atau tidak tepat waktu. Dalam setiap instansi 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 tugas organisasi (Wahyu et al., 2019).

Penelitian ini didukung oleh Syamsuddin et al., (2022), Takdir & Ali, (2020), Sari et al., (2021), Patiwael et al., (2021), Saraswati & Hakim, (2019), Krisjayanti & Supartha, (2020), (Priyadi et al., 2020), Larasati & Susilowati, (2021) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sedangkan peneliti Priyandini et al., (2020), Sengkey et al., (2018), Wahyuningsih et al., (2019) menyatakan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kedua, faktor lain dalam perangkat desa Kecamatan Susukan yang terkait adalah kepuasan kerja. Menurut Kasmir (2016) Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan senang atau tidak senang dari seorang setelah

selesai melakukan tugasnya. Berdasarkan permasalahan, perangkat desa sudah secara keseluruhan mereka memiliki kinerja yang cukup baik dan sudah sesuai arahan atasan, namun masih kurang puas terhadap upah yang diberikan, karena tidak sesuai waktu yang ditetapkan atau keterlambatan dalam menerima gaji. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga ia memiliki prestasi yang tinggi. Bahkan melakukan pekerjaan diluar tugasnya.

Penelitian ini didukung Misbahuddin et al., (2021), Priyadi et al., (2020), Nasution & Khair, (2022), Larasati & Susilowati, (2021), Ismaillah & Prasetyono, (2021), Dewi & Riana, (2019), Pujiyanto & Solikhah, Afifatus, (2022), Darmawan, Kadek Andi, Satrya, (2018) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sedangkan peneliti Sudarmo & Wibowo, (2018), Azmy, (2021), menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Ketiga, lingkungan kerja. Menurut Maryati (2021) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di tempat kerja pegawai yang dapat mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Berdasarkan survei, didapati bahwa beberapa karyawan masih kurang memperhatikan atau menganggap sepele lingkungan pekerjaan dilihat dari keadaan ruang kerja dengan dokumen - dokumen yang kurang tertata rapi dan meletakkan barang yang bukan pada tempatnya. Selain itu, perangkat desa dalam melakukan

pekerjaan di kantor merasa kurang nyaman yaitu kondisi suhu yang panas sebab tidak adanya pendingin ruangan, sehingga mengganggu pelaksanaan pekerjaan dan kantor pemerintahan desa belum memiliki genset sebagai tenaga pengganti apabila tidak adanya aliran listrik. Untuk itu masih diperlukan usaha pemerintahan desa dalam meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman agar terciptanya kenyamanan sebagai penunjang produktivitas pekerjaan.

Penelitian ini didukung Ayu & Solichin, (2022), Hidayat et al., (2021), Hidayat et al., (2021), Takrim, (2020), Kailola, (2018), Saputra et al., (2021), Zufriah, (2019), Nilamsari et al., (2021) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sedangkan peneliti Meraldy et al., (2022), Priyandini et al., (2020) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan Pujianto & Solikhah, Afifatus, (2022), dengan variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pada penelitian ini, menambahkan variabel lingkungan kerja, dikarenakan adanya permasalahan lingkungan kerja pada objek kajian dan Kailola, (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perbedaan

penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada subjek dan penambahan variabel, hal tersebut dikarenakan peneliti ingin menambah dan memperdalam variabel lingkungan kerja pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai perangkat desa kecamatan susukan dan berusaha menggali lebih dalam lagi tentang variabel lingkungan kerja pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai perangkat desa kecamatan susukan tersebut. Selain itu dikarenakan masih adanya *research gap* pada beberapa penelitian dan fenomena yang ada maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali variabel tersebut. Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian berjudul “ **Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Perangkat Desa Kecamatan Susukan** “

B. Perumusan Masalah

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

1. Apakah Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perangkat desa kecamatan Susukan Banjarnegara ?
2. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perangkat desa kecamatan Susukan Banjarnegara ?

3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) 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, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat nya adalah *organizational citizenship behavior* (OCB) Perangkat desa.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perangkat desa Kecamatan Susukan Kabupaten Banjarnegara.
2. Mengetahui pengaruh Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perangkat desa Kecamatan Susukan Kabupaten Banjarnegara.

3. Mengetahui pengaruh Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perangkat desa Kecamatan Susukan Kabupaten Banjarnegara.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan dan diharapkan adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

a. Bagi penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) pada instansi pemerintahan, juga diharapkan menjadi sarana pengembangan ilmu yang secara teoritis dipelajari dalam perkuliahan.

b. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perangkat desa.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pimpinan Perangkat desa di Kecamatan Susukan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan menjadi bahan pertimbangan dalam upaya

perbaikan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

