

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa menyebutkan bahwa Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam system pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa.

Perangkat Desa adalah salah satu organ pemerintah desa, selain Kepala Desa. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, disebutkan bahwa Perangkat Desa terdiri dari Sekretaris Desa, Pelaksana kewilayahan dan Pelaksana Teknis. Perangkat Desa bertugas membantu Kepala Desa dalam menjalankan tugas dan kewenangannya. Perangkat Desa bekerja di kantor Kepala Desa dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat desa. Tuntutan masyarakat desa terhadap kinerja perangkat desa semakin besar akibat terjadinya perubahan paradigma apartur yang sebelumnya sebagai seorang penguasa sekarang menjadi seorang pelayan masyarakat desa. Kinerja merupakan indicator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Dilihat dari segi manajemen, pemerintah desa dalam suatu organisasi pemerintahan desa merupakan bagian dari sumber daya manusia yang memiliki peranpenting dalam menentukan kinerja pemerintahan desa. Peran pemerintah

desa tersebut terutama terkait dengan eksistensi apartur pemerintah sebagai salah satu faktor yang sangat menentukan tinggi rendahnya mutu pelayanan pemerintahan desa.

Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja aparat pemerintahan desa perlu ditingkatkan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hasil penelitian oleh Wuri (2016) menyebutkan bahwa kinerja aparatur pemerintahan dalam meningkatkan pelayanan publik pada indikator produktivitas belum cukup baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, kualitas layanan sudah cukup baik, akuntabilitas dalam penerapan standar pelayanan dibidang administrasi kependudukan masih belum cukup baik, hal ini dilihat dari aturan dan norma serta etika pelayanan yang berkembang dalam masyarakat.

Kinerja pegawai dalam penyelenggaraan pelayanan publik oleh pemerintahan desa dipengaruhi berbagai faktor, diantaranya adalah komunikasi organisasi dan kondisi kerja dalam pemerintahan desa yang berimplikasi terhadap ketidakpuasan pegawai dalam melaksanakan pelayanan masyarakat. Hasil penelitian oleh Sari (2018), kepuasan kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu akan semakin tinggi.

Selain kepuasan kerja, komunikasi organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, Wiryanto (2014:54), menyebutkan

bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi pegawai dengan organisasi dimana mereka bekerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Tetapi komunikasi organisasi tidak selamanya berjalan lancar seperti yang diharapkan karena ada faktor penghambat atau penghalang dalam proses komunikasinya. Fenomena masih banyak masyarakat desa yang mengeluh akibat buruknya pelayanan yang ada. Kondisi tersebut dikarenakan perangkat desa dalam memberikan keterangan dan penjelasan yang tidak jelas dan sulit dimengerti. Fenomena komunikasi organisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa yang terjadi adalah perangkat desa tidak memiliki kesatuan dan persamaan pemahaman mengenai pelayanan pemerintahan desa antara perangkat satu dengan perangkat yang lain yang berakibat pada informasi yang diterima masyarakat menjadi tidak jelas. Akibat komunikasi organisasi yang tidak efektif antara masing-masing perangkat desa maka menghambat dan mempengaruhi dalam kinerja penyelenggaraan pemerintahan desa.

Kondisi kerja merupakan faktor yang mendukung kinerja pegawai. Kondisi kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Bhattacharya (2012:319) menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan potret realita keadaan di dunia kerja yang terus berkembang, memberikan gambaran mengenai kehidupan karyawan melaksanakan pekerjaan dalam kerangka aturan dan peraturan organisasi. Kondisi kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai dapat bekerja optimal. Sebaliknya kondisi kerja

yang kurang baik seperti belum memadainya fasilitas kerja bagi pegawai dalam bekerja sehingga menyebabkan pegawai harus menunggu pegawai lain, hubungan kerja antar pegawai masih belum terjalin dengan baik sehingga menyebabkan kurang kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan. Hal tersebut diduga menyebabkan pegawai merasa tidak puas dalam lingkungan kerja sehingga menyebabkan kinerja kurang maksimal.

Kecamatan Mijen merupakan salah satu Kecamatan di Kabupaten Demak. Sebelah utara wilayah ini berbatasan dengan Kecamatan Welahan Kabupaten Jepara, sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Karanganyar, sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Demak, serta sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Wedung. Kecamatan Mijen memiliki 15 desa. Fenomena hingga saat ini di pemerintahan desa di Kecamatan Mijen Kabupaten Demak dilihat dari kemampuan dan ketrampilan pemerintah desa dalam menyelenggarakan pemerintahan desa yang sering mendapat kritikan dan perhatian dari masyarakat setempat. Sebagai salah satu contoh yang menjadi perhatian tersebut tampak pada saat pemerintah desa baik kepala desa dan perangkat desa dalam memberikan penjelasan tentang pelayanan jaminan sosial kesehatan bagi masyarakat kurang. Pemerintah desa yang mengerti, menguasai dan memahami tata cara dalam pengajuan kartu BPJS hanya perangkat desa yang ditunjuk oleh Kepala Desa, sedangkan perangkat desa lainnya belum mengerti dan memahami tata cara pengajuan kartu tersebut. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perangkat desamasih belum memiliki kemampuan organisasi yang baik, dan belum berada dalam kondisi kerja yang mendukung pelayanan masyarakat.

Berbagai permasalahan yang disebutkan di atas, sangat dimungkinkan dapat menghambat terwujudnya penyelenggaraan pelayanan pemerintahan desa yang baik. Kenyataan yang terjadi tersebut berarti bahwa komunikasi dan kondisi kerja di lingkungan pemerintah desa yang kurang baik sangat berpengaruh terhadap semakin jauh kepuasan kerja perangkat desa. Hal-hal tersebut dapat memicu munculnya berbagai fenomena pelayanan masyarakat perdesaan sehingga upaya untuk menghindari dampak yang lebih luas perlu dilakukan langkah antara lain pelaksanaan komunikasi organisasi yang harus terbuka dan yang dapat diwujudkan dengan komunikasi vertikal dan horisontal dan peningkatan kondisi kerja yang lebih mendukung pelaksanaan tugas pekerjaan dari pemerintah desa.

Sesuai dengan uraian tersebut di atas, penyelenggaraan urusan pemerintahan desa telah dilaksanakan oleh pemerintah desa di wilayah Kecamatan Mijen, tetapi masih terdapat indikator kinerja sebagai salah satu tolok ukur keberhasilan yang belum tercapai. Hal tersebut diketahui ada fenomena kesenjangan dalam komunikasi organisasi, kondisi kerja, dan kepuasan kerja pada pemerintah desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Komunikasi organisasi yang dimiliki perangkat desa tersebut belum mampu meningkatkan kepuasan kerja secara optimal. Kondisi kerja sebagai tempat kerja pemerintah desa juga belum sepenuhnya mampu mendukung kepuasan kerja di lingkungan pemerintahan desa secara optimal. Implikasinya dari kepuasan kerja yang belum baik maka kinerja perangkat desa juga belum optimal.

Komunikasi organisasi memiliki peran dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian Upadhyay dan Gupta (2012), Dahliawati (2015)

menyebutkan terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai. Tetapi pada penelitian Mariati (2017) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi organisasi indicator hubungan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian Upadhyay dan Gupta (2012), Sidabutar (2015), Mariati (2015), Ardiansyah (2016), Riyadi (2017) bahwa ada pengaruh signifikan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai yang berimplikasi pada kinerja organisasi. Sari (2016) menyebutkan bahwa apabila ingin meningkatkan kepuasan kerja perangkat desa, maka Kepala Desa hendaknya dapat memperbaiki kondisi lingkungan kerja agar lebih maksimal. Sedangkan hasil penelitian Sarina (2016) menyebutkan bahwa komunikasi organisasi tidak ada pengaruh yang signifikan dan positif antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Nancy (2016), Hanafi (2017) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial. Apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja akan meningkat. Tetapi penelitian Kuswardani (2013) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian Damayanti (2018) menyebutkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian Setiawan (2013) dan Dwi Hastuti (2018) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang bahwa komunikasi organisasi yang kurang baik oleh perangkat desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa oleh pemerintah desa di Kecamatan Mijen Kabupaten Demak maka kurang baik pula kepuasan kerja dalam bekerja. Kondisi kerja dalam pemerintahan desa yang kurang mendukung pegawai dalam bekerja maka menyebabkan kurang baik pula kepuasan kerja pemerintah desa. Antara komunikasi organisasi dan kondisi kerja yang kurang baik bagi pemerintah desa maka semakin kurang baik pula kepuasan kerja perangkat desa, dan selanjutnya semakin menurun pula kinerja pemerintah desa dalam melaksanakan tugas di pemerintahan desa. Berdasarkan hal tersebut, maka pernyataan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pemerintah desa di Kecamatan Mijen Kabupaten Demak?
2. Bagaimana pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pemerintah desa di Kecamatan Mijen Kabupaten Demak?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pemerintah desa di Kecamatan Mijen Kabupaten Demak?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pemerintah desa di Kecamatan Mijen Kabupaten Demak?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pemerintah desa di Kecamatan Mijen Kabupaten Demak?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pemerintah desa di Kecamatan Mijen Kabupaten Demak;
2. Menganalisis pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pemerintah desa di Kecamatan Mijen Kabupaten Demak;
3. Menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pemerintah desa di Kecamatan Mijen Kabupaten Demak;
4. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pemerintah desa di Kecamatan Mijen Kabupaten Demak;
5. Menganalisis pengaruh kondisi kerja terhadap kinerja pemerintah desa di Kecamatan Mijen Kabupaten Demak.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pengembangan ilmu pengetahuan dalam manajemen SDM dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan saran bagi Kecamatan Mijen dan Pemerintahan Desa di wilayahnya dalam meningkatkan kinerja pemerintahan desa dan menjadi sarana untuk mengembangkan diri dan berpikir secara ilmiah sebagai bentuk penerapan manajemen SDM.

