

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia sebagai sebuah Negara kepulauan yang berada di wilayah asia tenggara. Secara demografi penduduk Indonesia tersebar di desa dan di kota sehingga adanya perbedaan sumber ekonomi memicu perpindahan penduduk dari desa ke kota yang semakin meningkat, hal ini disebabkan karena faktor ekonomi. Upaya meningkatkan perkembangan desa, maka dibuat program Dana Desa. Tahun 2015 rata-rata setiap desa menerima dana desa sebesar 300 juta, kemudian pada 2016 meningkat menjadi 650 juta dan di tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 meningkat menjadi 800 juta. Sistem pengelolaan dana desa bersifat swakelola dimana desa diberi wewenang penuh dalam penggunaan dana desa.

Pemerintah desa harus mampu bekerja secara optimal sehingga dibutuhkan SDM perangkat desa yang mumpuni. Perangkat Desa merupakan unsur staf yang membantu Kepala Desa dalam menyusun kebijakan. Salah satu cara mengetahui SDM perangkat desa tersebut yaitu dengan mengukur kinerjanya. Kinerja perangkat desa ini ditentukan beberapa faktor yaitu budaya kerja, komitmen dan kemampuan. Budaya kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pemahaman pegawai atas nilai dan budaya organisasi diharapkan mampu menciptakan efektifitas organisasi sehingga akan meningkatkan kinerja. Penelitian Putranti (2017) dan Fitriia (2016) yang membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya

apabila budaya kerja meningkat, maka kinerja akan meningkat. Namun hal ini berbeda dengan penelitian Hasanah (2019) dan Sukaryanti (2016) yang membuktikan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Choerudin (2016) dalam penelitiannya membuktikan budaya kerja mempengaruhi secara negatif kinerja pegawai. Budaya organisasi yang ada diharapkan dapat mendukung pada organisasi untuk lebih baik.

Kewajiban individu dalam organisasi dalam bidang hak dan kewajiban tidak memandang jabatan dan kedudukan, tetapi keberhasilan itu adalah capaian semua anggota. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi (Hasibuan, 2014:108). Hal ini tentunya bisa terwujud melalui komitmen organisasi. Sutrisno (2016:296) menyebutkan bahwa komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Komitmen pegawai memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak bertingkah laku. Penelitian Rizqina (2017), Wakhyuni (2017) dan Putranti (2018) mendapatkan kesimpulan, yaitu semakin tinggi komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Arizona (2017) juga mendapatkan kesimpulan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi secara negatif terhadap kinerja pegawai.

Organisasi pemerintah desa dibentuk untuk mencapai melalui kinerja sumber daya manusia (SDM). Pengembangan pegawai dalam pemerintahan yang dilakukan secara baik bertujuan agar dapat memberikan hasil sesuai tujuan

organisasi, dengan standar kemampuan kerja yang ditetapkan. Kemampuan kerja merupakan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang mendukung kelancaran dan kemudahan didalam melakukan pekerjaan dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Penelitian Permatasari (2016), Rizqina (2017) dan Tangkawarouw (2016) membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun dalam penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2016) menunjukkan hasil yang berlawanan yaitu bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kinerja perangkat desa diatur oleh Peraturan Menteri Dalam Negeri no.2 Tahun 2017 tentang Standar Pelayanan Minimal Desa yang menyebutkan bahwa Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat. Pemerintah Desa ini dilakukan oleh Kepala Desa yang dibantu oleh Perangkat Desa, yaitu Sekretaris Desa, Pelaksana Kewilayahan dan Pelaksana Teknis serta perangkat desa lainnya. Perangkat Desa mempunyai standar penilaian kerja yang dilakukan oleh setiap kepala Desa. Indikator kinerja perangkat desa ini dilihat dari APBDes (Anggaran Pendapatan Belanja Desa) yang terdiri dari Dana Desa (DD), Alokasi Dana Desa (ADD), Dana Bagian Dari Hasil Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (DBHPDRD), Bantuan Propinsi (BANPROP), Bantuan Keuangan Kabupaten (BANKAB), Pendapatan Asli Desa (PAD) yang dievaluasi oleh dinas terkait. Hasil evaluasi masih ditemukan beberapa desa yang mengalami kendala seperti pencairan tidak sesuai jadwal, penyerapan dana yang kurang sehingga pembangunan desa mengalami hambatan.

Hasil penilaian kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang sesuai pedoman penilai kinerja dengan indikator outcome masih belum memenuhi target, sebagaimana data berikut;

Tabel 1.1
Rekapitulasi Penilaian Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2019

Indikator	Kriteria	Capaian	Target
Efisiensi Birokrasi	Monitoring evaluasi, penyusunan indikator kinerja, rancangan kebijakan	87%	> 90%
Pengelolaan Keuangan	Analisis standar belanja, standar barang dan jasa, laporan keuangan.	85%	> 90%
Tertib Administrasi	Fasilitas pelayanan, pengaduan, informasi, publikasi media.	86%	> 90%
Meningkatnya SDM	Pelatihan, diklat, ujian, penghargaan, tugas dinas dan belajar.	80%	> 90%

Sumber : Penilaian Prestasi Kerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui prestasi kerja pada aspek efisiensi birokrasi seperti laporan hasil evaluasi hanya 87%, pengelolaan keuangan dengan kriteria analisis standar belanja, standar barang dan jasa, evaluasi hanya tercapai 85%, tertib administrasi yang terdiri dari pelayanan dan fasilitas sebesar 86%, meningkatnya SDM melalui pelatihan dan diklat mencapai 80%.

Data absensi masih ditemukannya pegawai yang kurang disiplin seperti datang terlambat, istirahat melebihi waktu yang ditentukan serta tidak masuk. Tingkat kehadiran pegawai tidak ada yang menunjukkan tingkat presensi 100%. Presensi Masuk rata-rata 74%, Presensi Pulang rata-rata 78% yang dihitung dari total keseluruhan perangkat desa dalam 1 tahun. Hasil penilaian kinerja menggambarkan tentang kedisiplinan pegawai yang kurang yang ditunjukkan dari

presensi tingkat kehadiran perangkat desa masih belum menunjukkan kedatangan tepat waktu. Kurangnya ketepatan waktu dalam bekerja mengindikasikan bahwa budaya yang dimiliki pegawai belum optimal sebagai indikator kinerja pegawai. Hasil evaluasi tingkat presensi pegawai didapatkan rata-rata presensi masuk kerja yang tepat waktu hanya sebesar 74% dan presensi pulang 78%. Data ini sesuai dengan rekapitulasi presensi perangkat desa yang dilaporkan di Kecamatan Kaliori.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Presensi Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliori Rembang
Tahun 2019

No	Bulan	Presensi Masuk	Presensi Pulang
1	Januari	87	91
2	Februari	76	84
3	Maret	72	78
4	April	83	66
5	Mei	68	82
6	Juni	74	79
7	Juli	65	84
8	Agustus	73	90
9	September	82	72
10	Oktober	73	77
11	November	70	83
12	Desember	77	64
	Jumlah	900	950
	Rata-rata	75%	79%

Sumber : Presensi Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang

Berdasarkan *research gap* penelitian terdahulu serta adanya fenomena kinerja pegawai maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan menganalisis pengaruh budaya kerja dan kemampuan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah bahwa dalam penelitian ini

menggunakan variabel budaya kerja dan kemampuan terhadap komitmen organisasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang”.

1.2. Rumusan Masalah

Perangkat Desa yang terdiri dari kepala desa beserta perangkat lain adalah pelaksana sistem pemerintahan dengan fokus utama meningkatkan pembangunan desa. Perangkat Desa dalam melaksanakan tugasnya harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Sistem kerja perangkat desa dievaluasi oleh dinas terkait sebagai sebuah evaluasi. Data menunjukkan kinerja perangkat desa masih dibawah standar yaitu beberapa desa mengalami kendala seperti pencairan dana desa tidak sesuai jadwal, penyerapan dana yang kurang sehingga pembangunan desa mengalami hambatan. Hasil evaluasi tingkat presensi pegawai didapatkan rata-rata presensi masuk kerja yang tepat waktu hanya sebesar 75% dan presensi pulang 79%.

Peningkatan kinerja perangkat desa diidentifikasi dengan berbagai faktor pendukungnya. Kinerja perangkat desa dapat ditingkatkan dengan membangun budaya kerja dan meningkatkan kemampuan kerja. Kinerja juga akan meningkat dengan pembentukan komitmen yang tinggi. Komitmen ini menunjukkan tekad pegawai untuk bekerja dan memajukan organisasi. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap komitmen organisasi pada Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang?
2. Apakah ada pengaruh kemampuan terhadap komitmen organisasi pada Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang?
3. Apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang?
4. Apakah ada pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai pada Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang?
5. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap komitmen organisasi pada Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang.
2. Menganalisis pengaruh kemampuan terhadap komitmen organisasi pada Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang.
3. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap peningkatan kinerja pada Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang.
4. Menganalisis pengaruh kemampuan terhadap peningkatan kinerja pada Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang.
5. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap peningkatan kinerja pada Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Mengembangkan khasanah pengetahuan tentang ilmu ekonomi kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pengaruh budaya kerja dan kemampuan terhadap komitmen serta dampaknya terhadap kinerja.

1.4.2 Manfaat Praktik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada Camat Kaliori dalam upaya memperbaiki kerja dengan cara mengevaluasi budaya kerja, komitmen dan kemampuan pegawai.

1.5. Ruang Lingkup

1. Penjabaran variabel dalam penelitian ini terdiri dari;
Variabel endogen adalah kinerja pegawai
Variabel intervening adalah komitmen organisasi
Variabel eksogen adalah budaya kerja dan kemampuan.
2. Lingkup Data dari pengisian kuesioner dalam bentuk rekap data, kemudian dilakukan olah data dan analisa data
3. Penelitian ini dilakukan dua bulan setelah proposal disetujui pembimbing.
4. Penelitian ini dilakukan pada perangkat Desa di Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang yang terdiri dari 23 Desa.
5. Perangkat Desa terdiri dari sekretariat desa (kaur umum dan perencanaan, kaur keuangan), kepala pelaksana kewilayahan / kepala dusun, kasi pemerintahan dan kasi kesejahteraan dan pelayanan.