

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kondisi dan tantangan kinerja organisasi yang semakin tinggi saat ini diyakini memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang unggul, berkualitas, mampu berprestasi dan kompeten, karena disadari bahwa keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, sejatinya tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Penyiapan kualitas sumber daya manusia tersebut, dalam hal ini sumber daya aparatur sangat penting untuk diperhatikan karena perannya sebagai motor penggerak organisasi pemerintah yang dapat memberikan pengaruh signifikan bagi keberhasilan pencapaian tujuan pemerintah daerah secara efektif (Malbar et al. 2021).

Pada umumnya, di Indonesia, perangkat desa dan kecamatan merupakan bagian dari sistem pemerintahan tingkat desa dan tingkat kecamatan. Sistem pemerintahan ini dimaksudkan untuk mendekatkan pelayanan pemerintahan kepada masyarakat di tingkat lokal. Jika kita membahas contoh perangkat desa di Kecamatan Jati kita dapat menyebutkan beberapa peran utama dan struktur organisasinya.

Organization Citizenship Behaviour (OCB) sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), serta tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi (Organ, 2018:52). Definisi tersebut diuraikan ke dalam beberapa poin, yaitu (1) perilaku individu yang bebas; (2) tidak secara langsung dan eksplisit diakui oleh

sistem penghargaan formal; (3) secara bersama-sama mendorong fungsi efisiensi dan efektifitas organisasi. *Altruism, cortessy, sportmanship, conscientiousness* dan *civic virtue* merupakan lima dimensi dari OCB. Fenomena yang terdata pada Perangkat Desa se Kecamatan Jati Kabupaten Kudus

Tabel 1. 1
Fenomena Organizational Citizenship Behavior Perangkat Desa se-Kecamatan Jati Kabupaten Kudus

No	Tindakan	Jumlah Tidak Hadir (Mengikuti)
1	Pegawai Belum Terlibat dalam Program Pengembangan Desa: Pegawai belum berpartisipasi dalam program pengembangan desa, membatasi kemajuan infrastruktur dan sosial desa.	8 (5,80%)
2	Kurang Dukungan Rekan Kerja: Kurangnya dukungan dan kolaborasi antar rekan kerja menciptakan suasana kerja yang kurang harmonis dan menghambat efektivitas tugas kelompok.	5 (13,13%)

Sumber : Kantor Kecamatan Jati Kudus, 2024.

Sumber daya manusia yang unggul dengan keterampilan dan kompetensi yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan OCB. Perangkat desa yang merasa mampu dan berkualitas cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi positif dan melibatkan diri dalam perilaku kewarganegaraan organisasional. Permasalahan pada perangkat desa se-Kecamatan Jati Kabupaten Kudus terkait *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu belum sepenuhnya perangkat desa antara lain belum mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja yang tidak masuk kerja, atau karena berhalangan masih dapat dikatakan rendah. Kurangnya partisipasi perangkat desa dalam kegiatan di luar jam kerja. Biasanya perangkat desa akan ikut berpartisipasi apabila kegiatan tersebut menarik bagi dirinya.

Pentingnya meneliti perilaku OCB adalah mengidentifikasi tanggung jawab perangkat desa se Kecamatan Jati Kabupaten Kudus dalam mengerjakan tugas melebihi apa yang distandarkan oleh organisasi.

Tabel 1. 2
Belum Optimalnya Tingkat Organizational Citizenship Behavior Perangkat Desa se Kecamatan Jati Kabupaten Kudus

Uraian	Contoh tindakan
1. Sikap membantu perangkat lain jika mendapatkan tugas kelompok kurang optimal	Hanya fokus dengan bidang pekerjaan masing-masing
2. Individualis dalam menyelesaikan pekerjaan	Bekerja secara individu
3. Kurang komunikatif dengan rekan kerja	Tidak bertanya jika mengalami kesulitan

Sumber : Hasil Pra Observasi tanggal 6-7 Mei 2024 di Desa se-Kcamatan Jati Kabupaten Kudus, 2024.

Belum optimalnya tingkat OCB pada Perangkat Desa se-Kecamatan Jati Kabupaten Kudus berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari cara bekerja para perangkat desanya. Perangkat desa cenderung belum menunjukkan perilaku sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi. Organisasi dapat berkembang dan maju bila memiliki perangkat desa yang mampu berinovasi dan terbuka terhadap perubahan-perubahan yang ada.

Komitmen organisasi mempunyai kontribusi yang besar dalam pencapaian tujuan dan cita-cita organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan seberapa besar keterlibatan perangkat desa dalam organisasi. Komitmen menjadi dasar dan mendorong perangkat desa untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya. Akan tetapi saat ini banyak perangkat desa yang kurang memberikan perhatian akan komitmen atau loyalitas dalam bekerja sehingga kinerja mereka

kurang maksimal. Masalah yang harus ditangani perangkat desa se-Kecamatan Jati Kabupaten Kudus mengenai persoalan perangkat desanya yaitu masih banyak perangkat desa yang tidak mau mengikuti kegiatan rutin kantor. Berikut tabel permasalahan mengenai komitmen organisasi ditampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. 3
Data Partisipasi Perangkat Desa se Kecamatan Jati Kabupaten Kudus pada Tahun 2023

No	Kegiatan	Jumlah Perangkat	Perangkat yang Tidak Mengikuti	Persentase
1	Upacara Bendera 17 Agustus	138	7	5,1%
2	Apel Pagi	138	14	10,1%
3	Senam Pagi	138	11	7,9%
4	Jalan Sehat	138	13	9,4%
5	Kerja Bakti	138	10	7,2%

Sumber : Perangkat Desa se-Kecamatan Jati Kabupaten Kudus, 2023

Salah satu indikator dari komitmen organisasi adalah adanya rasa untuk tetap menjadi anggota di organisasi. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa perangkat masih sangat kurang terlibat dalam kegiatan yang diadakan oleh organisasi sehingga berdampak perangkat desa kurang komitmen terhadap organisasi padahal seluruh kegiatan tersebut bertujuan baik untuk perangkat desa maupun organisasi.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kepuasan kerja dari perangkat desa itu sendiri. Apabila perangkat desa tidak merasakan kepuasan kerja maka akan muncul tingkat kinerja yang rendah karena tidak adanya niat untuk berusaha bekerja lebih maksimal. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan pengertian kepuasan itu sendiri (Hasibuan, 2021:58), Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang

menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Permasalahan kepuasan perangkat desa mengenai data tentang tingkat kurang optimalnya kepuasan diindikasikan dari sering meninggalkan jam kerja tanpa izin.

Tabel 1. 4
Data Perangkat Desa Meninggalkan Jam Kerja Tanpa Izin

Bulan	Jumlah Perangkat	Jumlah	Persentase
November	138	10	7,2%
Desember	138	13	9,4%
Januari	138	9	6,5%
Februari	138	11	7,9%

Sumber : Perangkat Desa se-Kecamatan Jati Kabupaten Kudus, 2023.

Kinerja menggambarkan hasil usaha yang diperoleh perangkat desa, dilihat dari kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan kewajibannya. Kinerja menggambarkan keseluruhan proses kerja tidak hanya hasil akhir dari pekerjaan. Pengukuran kinerja perangkat desa perlu dilakukan agar pencapaian hasil kerja perangkat desa dapat diketahui dan dapat dievaluasi lebih lanjut. Perangkat desa dapat dikatakan memiliki hasil kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya perangkat desa tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan organisasi. Belum optimalnya kinerja perangkat desa tersebut menjadi masalah utama dalam penelitian ini sehingga perlunya pimpinan organisasi secara bersama-sama dengan perangkat desa se Kecamatan Jati Kabupaten Kudus untuk memperbaiki dan mengevaluasi setiap kinerja perangkat desa dengan tujuan untuk lebih meningkatkan kualitas kerja dan efektifitas kerja dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Adapun pencapaian target kinerja atas sasaran strategis

pertama serta analisa dari Indikator Kinerja Utamanya belum mampu mencapai target yang ditetapkan, akan diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Pencapaian Indeks Kinerja Perangkat Desa
se Kecamatan Jati Kabupaten Kudus

Indikator kinerja	Satuan	Tahun 2023		
		Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
Indeks Kinerja	Poin	95	88	92,6%

Sumber : Perangkat Desa se Kecamatan Jati Kabupaten Kudus, 2023.

Penelitian ini berdasar dari adanya *research gap* yang dilakukan oleh Malbar, dkk (2022) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian ini berbeda dengan hasil yang dilakukan oleh Sutopo (2018), komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup atau batasan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Variabel eksogen dalam penelitian terdiri dari *Organization Citizenhip Behavior*, Komitmen.
2. Variabel intervening terdiri dari kepuasan kerja
3. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah kinerja perangkat.
4. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini :

- a. Masalah terkait *Organizational Citizenship Behavior* pada perangkat desa muncul terutama dalam hal sikap saling membantu. Ketika menghadapi tugas kelompok, keterlibatan perangkat desa dalam mendukung rekan-rekannya kurang maksimal, perangkat lebih fokus pada tugas pribadi, yang menyebabkan kurangnya sinergi dan kolaborasi dalam mencapai tujuan bersama (Tabel 1.2).
- b. Tanda-tanda kurangnya komitmen pegawai tercermin dalam ketidakterlibatan perangkat desa dalam berbagai kegiatan organisasi, seperti upacara 17 Agustus, apel, senam pagi, dan kerja bakti (Tabel 1.3).
- c. Kurang puasnya perangkat desa diindikasikan adanya perangkat desa yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja tanpa izin (tabel 1.4)
- d. Realisasi capaian kinerja belum sesuai target yang ditetapkan (Tabel 1.5).

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kepuasan kerja perangkat desa se-Kecamatan Jati Kabupaten Kudus?
- b. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perangkat desa se-Kecamatan Jati Kabupaten Kudus?
- c. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Jati Kabupaten Kudus?
- d. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Jati Kabupaten Kudus?

- e. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Jati Kabupaten Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

- a. Menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kepuasan kerja perangkat desa se-Kecamatan Jati Kabupaten Kudus.
- b. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perangkat desa se-Kecamatan Jati Kabupaten Kudus.
- c. Menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Jati Kabupaten Kudus.
- d. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Jati Kabupaten Kudus.
- e. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Jati Kabupaten Kudus?

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini diantaranya adalah :

1.5.1 Manfaat Teori

Hasilnya dapat digunakan untuk menambah referensi faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), komitmen organisasi.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberik gambaran tentang praktek MSDM di kalangan aparat/peranngkat desa di Kecamatan Jati Kudus khususnya tentang OCB, komitmen terhadap kepuasan dan kinerja pegawai.

