

# **BAB I**

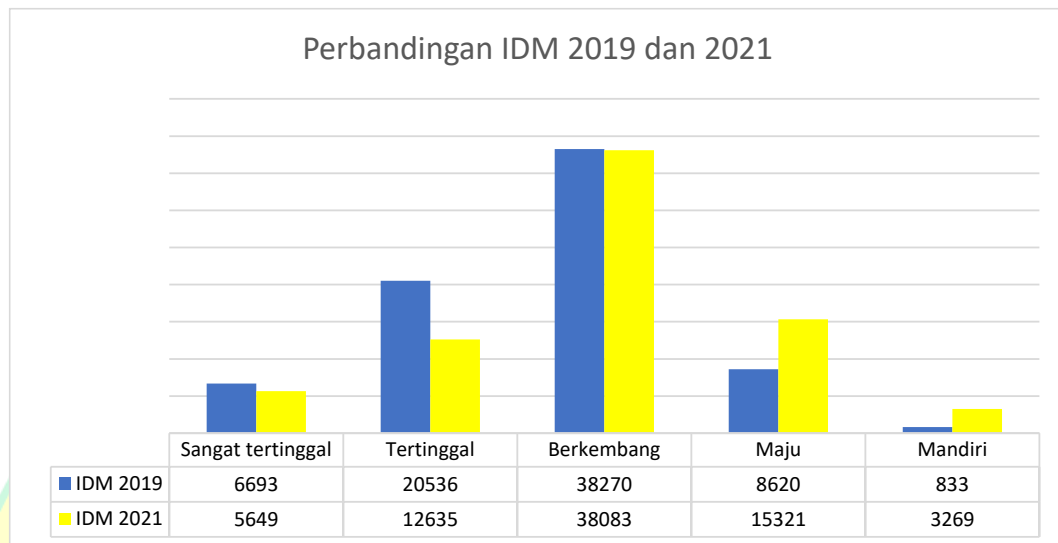
## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pemerintah desa mempunyai peranan sentral bagi tumbuhnya prakarsa dan swadaya masyarakat di pedesaan. Peranan tersebut diaktualisasi melalui pesan-pesan pembangunan, penyaluran aspirasi dan dorongan dorongan berpartisipasi masyarakat dalam pembangunan. Keberhasilan pembangunan desa tidak selalu ditentukan oleh tersedianya sumber dana keuangan tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh peran serta dan respons masyarakat terhadap pembangunan. Keberhasilan membangkitkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan memerlukan kualitas kepemimpinan lokal yang cakap, berwibawa dan dapat diterima oleh seluruh komponen masyarakat desa.

Sesuai amanat pembangunan daerah pedesaan di Undang Undang No. 6 tahun 2014 tentang Desa, perlu secara berkala diukur indeks komposit yang terdiri dari tiga indikator untuk mengukur tingkat pembangunan di sebuah desa. Pengukuran ini dikembangkan berdasarkan konsepsi bahwa untuk menjadi desa maju dan mandiri perlu kerangka kerja pembangunan berkelanjutan di mana aspek sosial, ekonomi, dan ekologi menjadi kekuatan yang saling mengisi dan menjaga potensi desa, agar mampu menopang pembangunan dan mensejahterakan kehidupan masyarakat desa.

Pengukuran Indeks Desa Membangun menghasilkan 5 kategori desa, yakni desa mandiri, desa maju, desa berkembang, desa tertinggal, dan desa sangat tertinggal. Indeks tersebut dapat mencermati perkembangan desa dari waktu ke waktu serta mengevaluasi pembangunan yang telah dilakukan. Dengan demikian diharapkan dapat membantu penentuan strategi pembangunan desa yang paling sesuai dengan kondisi sosial, budaya dan fisik desa.



**Gambar 1.1 Status Pembangunan Desa di Indonesia Tahun 2019 dan 2021**

Gambaran kemandirian desa terlihat pada Gambar 1.1, dimana lebih dari setengah jumlah desa yang ada di Indonesia dikategorikan sebagai desa berkembang dan sepertiganya adalah desa yang berkategori tertinggal dan sangat tertinggal yang berjumlah 27.000 desa. Hanya sebesar 10 persennya sisanya yang masuk dalam kategori maju dan mandiri.

Adapun gambaran pada tahun 2021 data jumlah klasifikasi kategori desa mengalami perubahan. Perubahan yang cukup besar pada status desa kategori mandiri dan maju yang pada tahun 2019 sebanyak 9.453 desa dan meningkat signifikan pada tahun 2021 menjadi 18.950 desa atau meningkat sebesar 12% dari tahun 2019. Sedangkan untuk desa kategori berkembang tidak terlalu banyak perubahan di tahun 2021 dan seperduanya berkategori desa tertinggal dan sangat tertinggal berjumlah 18.284 desa. Dari perbandingan data IDM tahun 2019 dan 2021 paling banyak didominasi jumlah desa dengan kategori berkembang.

Untuk mencapai tujuan pembangunan desa seperti yang diamanatkan UU No. 6 tahun 2014 tentang Desa, terdapat organisasi perangkat desa yang berfungsi mengelola segala sumber daya dan potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan Bersama secara maksimal. Pencapaian tujuan organisasi secara maksimal oleh segenap komponen organisasi desa bisa dicapai melalui komitmen yang kuat dari seluruh komponen perangkat desa.

**Tabel 1.1 Indeks Desa Membangun Tiap Kabupaten di Pulau Sumbawa**

Kabupaten/ Kota	Tahun	Jml Desa	IKS	IKE	IKL	IDM	Status Kota/ Kabupaten
Sumbawa Barat	2019	57	0.7776	0.5526	0.7380	0.6894	Berkembang
	2021	57	-	-	-	0.7332	Maju
Sumbawa	2019	157	0.7601	0.5506	0.6735	0.6614	Berkembang
	2021	157	-	-	-	0.6846	Berkembang
Dompu	2019	72	0.7590	0.5903	0.6250	0.6581	Berkembang
	2021	72	-	-	-	0.6822	Berkembang
Bima	2019	191	0.7130	0.5253	0.6293	0.6225	Berkembang
	2021	191	-	-	-	0.6352	Berkembang
<b>Pulau Sumbawa</b>	<b>2019</b>	<b>477</b>	<b>0.7524</b>	<b>0.5547</b>	<b>0.6664</b>	<b>0.6578</b>	<b>Berkembang</b>
	<b>2021</b>	<b>477</b>	-	-	-	<b>0.6838</b>	<b>Berkembang</b>

Sumber: Laporan IDM 2019 dan 2021, diolah

Pengukuran IDM di Pulau Sumbawa menunjukkan bahwa mayoritas desa di empat kabupaten di Pulau Sumbawa diklasifikasikan sebagai desa berkembang. Jumlah desa di Pulau Sumbawa adalah sebanyak 477 desa. Nilai IDM keempat kabupaten di Pulau Sumbawa pada tahun 2019 adalah rata-rata sebesar 0,6578. Sedangkan pada tahun 2021 mengalami kenaikan sangat kecil menjadi rata-rata sebesar 0,6838 dan hanya kabupaten Sumbawa Barat saja yang naik status menjadi desa maju. Indeks kinerja yang tinggi ada pada kinerja sosial, sedangkan kinerja yang masih di kisaran 0,5 adalah indeks kinerja ekonomi.

Upaya mempercepat laju pembangunan desa membutuhkan kinerja dan komitmen yang tinggi dari para anggotanya. Penelitian ini mengkaji beberapa faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan perangkat desa, serta dampak lanjutannya terhadap tingkat komitmen organisasi perangkat desa.

Meninjau penelitian-penelitian yang berfokus pada topik kepuasan kerja, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, beberapa diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan efikasi diri. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan, gaya kepemimpinan dan efikasi diri selain berpengaruh

terhadap kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung.

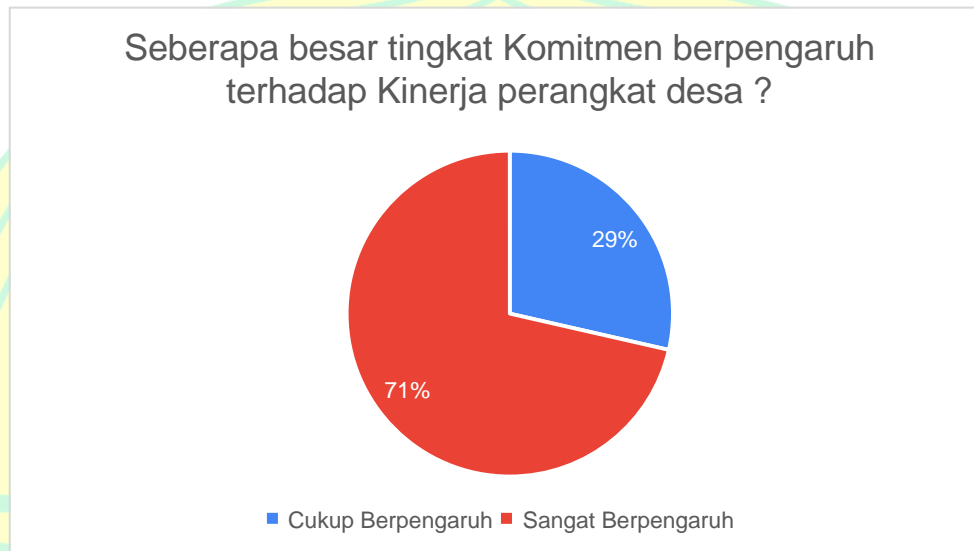
Komitmen organisasi sebagai bagian penting dalam *body of knowledge* Perilaku Organisasi, terus mengalami perkembangan hingga saat ini. Blau & Boal (1997) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan kepada organisasi dan tujuan-tujuannya. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas anggota pada organisasi, yang mengarah pada kepedulian anggota organisasi terhadap kemajuan dan keberhasilan organisasi. Komitmen organisasi adalah sebuah kondisi dimana anggota organisasi percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk terus menjadi bagian dari organisasi.

Penelitian-penelitian terdahulu tentang komitmen organisasi, mayoritas menggunakan konteks perusahaan dan organisasi pemerintahan sektoral. Masih sedikit sekali yang mengambil organisasi desa sebagai konteks penelitian. Komitmen organisasi perangkat desa adalah tingkat loyalitas dan totalitas perangkat desa dalam melakukan tugasnya membangun desa melalui pengelolaan urusan pemerintahan desa secara benar dan bertanggung jawab. Komitmen organisasi perangkat desa yang tinggi menghasilkan kinerja pembangunan desa yang tinggi.

Robbins & Judge (2007) menyatakan bahwa pada umumnya anggota organisasi yang berkomitmen pada tujuan-tujuan organisasi yang ditentukan secara partisipatif menghasilkan kinerja yang tinggi. Menurut Mahmudi (2013) setiap pegawai dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian misi, visi dan tujuan organisasi. Melihat definisi-definisi tersebut menyatakan ada keterkaitan antara komitmen organisasi dengan kinerja organisasi, termasuk kinerja organisasi perangkat desa.

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, beberapa di antaranya adalah kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan efikasi diri. Penelitian tentang hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (Seema et al., 2021; Djaelani et al., 2021; Chatzopoulou et al., 2022; Ahmad & Raja, 2021; Gopinath, 2020), efikasi diri terhadap komitmen organisasi (Liu & Huang, 2019; Orgambidez

et al., 2019; Almutairi, 2020; Koswara et al., 2021; Anggraini & Fauzan, 2022) dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi (Zamin & Hussin, 2021; Miško et al., 2021; Qadir & Yeşiltaş, 2020; Amtu et al., 2021; Widyanti et al., 2020) menunjukkan signifikannya pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi.



Sumber: E-survey Awal Beberapa Kepala Desa di Pulau Sumbawa

### **Gambar 1.2 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Perangkat Desa**

Hasil E-survey terhadap beberapa kepala desa yang ada Pulau Sumbawa menunjukkan, sebesar 71% kepala desa beropini bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Kepala Desa Sapugara Bree “Landasan utama yang mempengaruhi kinerja perangkat desa adalah komitmen organisasi”. Kepala Desa Seran menyatakan “Tanpa komitmen yang kuat maka sikap profesionalisme tidak akan terbentuk yang pada akhirnya akan mampu mempengaruhi kinerja dan kemampuan diri“. Hal senada diungkapkan oleh Kepala Desa Tambak Sari “Komitmen organisasi yang rendah akan menghambat proses penyelenggaraan pemerintah desa dan tata kelola keuangan desa”. Hal ini juga dikuatkan oleh Kepala Desa Kakiang yang menyatakan bahwa komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan perangkat desa.

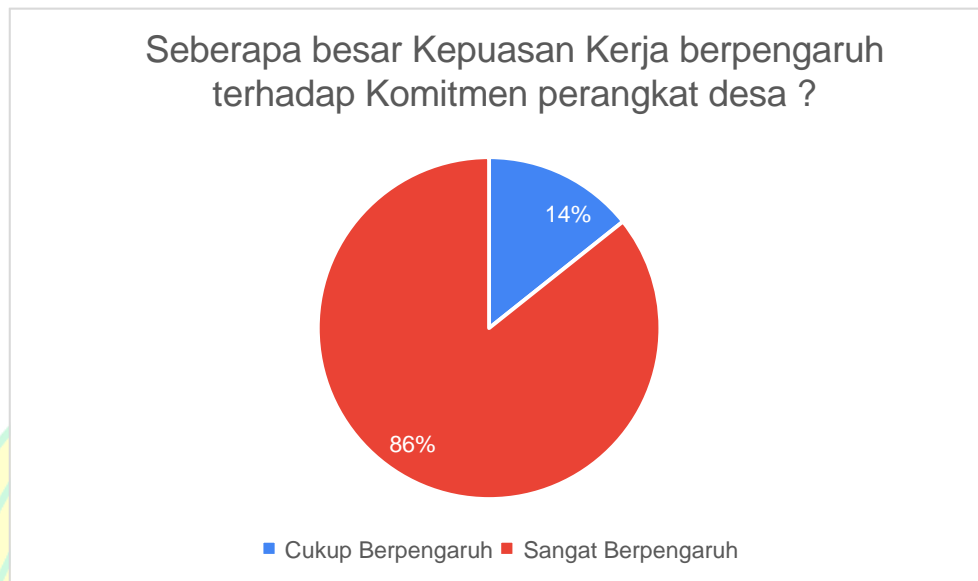
Penelitian tentang komitmen organisasi banyak dilakukan pada konteks perusahaan swasta, baik pada sektor perindustrian (seperti makanan, farmasi, dan

lainnya), maupun sektor jasa (seperti rumah sakit, institusi pendidikan, dan lainnya). Masih belum dijumpai penelitian terkait komitmen organisasi yang dilakukan dalam konteks organisasi pemerintahan, khususnya pemerintahan desa.

Dalam kaitannya untuk mengusahakan komitmen anggota yang tinggi, tingkat kepuasan kerja seringkali muncul sebagai penyebab tinggi atau rendahnya komitmen anggota terhadap organisasi. Seema et al. (2021) menyatakan bahwa organisasi yang dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan, secara otomatis membuat karyawan antusias berperan serta dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja menimbulkan keterlibatan yang tinggi terhadap organisasi serta perilaku positif lainnya yang dibutuhkan oleh organisasi.

Hasil penelitian Ahmad & Raja (2021) juga membuktikan adanya kontribusi yang kuat kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan. Dapat ditarik kesimpulan dari beberapa penelitian terdahulu bahwa, tingkat kepuasan anggota dalam sebuah organisasi sangat menentukan tingkat komitmen anggota terhadap organisasi tersebut.

Hasil E-survey terhadap beberapa kepala desa yang ada di Pulau Sumbawa (Gambar 1.3) menunjukkan 86% kepala desa beropini bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi perangkat desa. Kepala Desa Ngeru menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat mempengaruhi komitmen organisasi. Kepala Desa Seran juga menyatakan “Karyawan yang mengerjakan tugas sesuai keinginan hati maka akan meningkatkan motivasi kerja yang positif yang akan mempengaruhi komitmen organisasi di dalam pemerintahan desa”. Hal senada diungkapkan oleh Kepala Desa Mantar yang menyatakan “Semakin merasa nyaman dalam bekerja maka akan meningkatkan komitmen perangkat desa”.



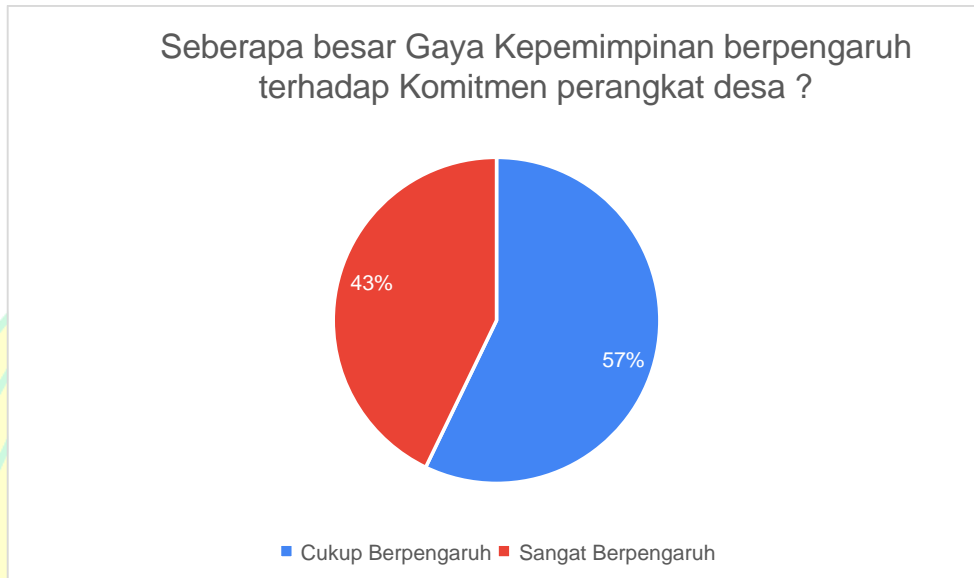
Sumber: E-survey Awal Beberapa Kepala Desa di Pulau Sumbawa

### **Gambar 1.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Perangkat Desa**

Gaya kepemimpinan menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi atau instansi yang menaunginya. Ketidakadilan serta kurangnya motivasi dari seorang pemimpin bisa menyebabkan berkurangnya komitmen organisasi dan kepuasan kinerja yang dirasakan karyawan. Qadir & Yeşiltaş (2020) menyatakan bahwa pemimpin yang berorientasi pada karyawan akan berpengaruh efektif terhadap komitmen organisasi dan pencapaian organisasi. Demikian juga Miško et al. (2021) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil E-survey terhadap beberapa kepala desa yang ada di Pulau Sumbawa menghasilkan informasi 57% kepala desa beropini bahwa Gaya kepemimpinan cukup berpengaruh terhadap komitmen organisasi perangkat desa, sedangkan sisanya 43% menyatakan sangat berpengaruh (Gambar 1.4). Kepala Desa Sapugara Bree yang menyatakan “Keteladanan seorang pemimpin akan menjadi simbol atau panutan yang akan mempengaruhi kinerja perangkat desa“. Hal Senada diungkapkan oleh Kepala Desa Mantar yang menyatakan “Jika pemimpin mampu menyatu dengan bawahannya maka akan mampu memunculkan rasa komitmen organisasi dari perangkat serta penyelenggara perangkat desa“. Hal ini juga

dikuatkan oleh kepala desa Olat Rawa yang mengungkapkan bahwa Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi.



Sumber: E-survey Awal Beberapa Kepala Desa di Pulau Sumbawa

#### **Gambar 1.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen**

Rendahnya komitmen organisasi disebabkan minimnya kesempatan mendapatkan pengembangan diri. Kemampuan atau keahlian yang kurang menjadi akar masalah efikasi diri yang rendah sehingga berdampak pada Kepuasan kerja serta komitmen terhadap organisasi (Liu & Huang, 2019). Oleh karena itu dalam menghadapi perubahan lingkungan dan ketatnya kompetisi yang ada saat ini sebuah organisasi perlu melakukan inovasi manajemen sumber daya manusia dengan menciptakan pelatihan-pelatihan atau seminar yang dapat mengembangkan kemampuan karyawannya. Karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi dalam bekerja, akan merasa mampu menyelesaikan tugas yang diembannya, tujuan akan tercapai, serta mampu menghadapi kesulitan dan hambatan dengan cara yang efektif (Orgambídez et al., 2019).





Sumber: E-survey Awal Beberapa Kepala Desa di Pulau Sumbawa

#### **Gambar 1.5 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Komitmen Perangkat Desa**

Hasil E-survey terhadap beberapa kepala desa yang ada di Pulau Sumbawa (Gambar 1.5) menghasilkan informasi 86% kepala desa beropini bahwa efikasi diri sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi perangkat desa. Kepala Desa Sapugara Bree yang menyatakan “Kemampuan perangkat desa dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat akan memberikan pengaruh terhadap komitmen perangkat desa“. Hal senada diungkapkan oleh Kepala Desa Seran yang menyatakan “Tanpa kepercayaan diri yang kuat dalam menghadapi persoalan maka akan menghasilkan komitmen perangkat desa yang lemah“. Hal yang sama diungkapkan oleh Kepala Desa Tambak Sari bahwa “Kemampuan, keyakinan dan rasa percaya diri dalam bekerja akan mampu mendorong sikap optimis serta komitmen dalam bekerja“. Pendapat yang sama juga disampaikan kepala desa Ngeru bahwa efikasi diri sangat mempengaruhi dari komitmen organisasional perangkat desa.

Penelitian-penelitian terdahulu tentang perilaku organisasi serta penelitian awal melalui e-survey terkait gaya kepemimpinan, efikasi diri dan kepuasan kerja dan komitmen organisasi inilah, yang mendorong peneliti untuk mempelajari lebih jauh hubungan kausalitas antar variabel perilaku organisasional tersebut.

## 1.2 Pembatasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka secara ringkas pada penelitian ini dibatasi oleh permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan pencapaian komitmen organisasi perangkat desa dalam pengelolaan dan pelaksanaan tugas perangkat desa. Permasalahan tersebut diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kepuasan kerja, gaya kepemimpinan yang dipraktekkan oleh kepala desa, serta efikasi diri yang dimiliki oleh perangkat desa. Secara geografis penelitian ini dibatasi hanya di Pulau Sumbawa di Provinsi Nusa Tenggara Barat.

## 1.3 Pertanyaan Penelitian atau Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dalam penelitian ini dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja?
7. Apakah efikasi diri berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja?

## 1.4 Tujuan Penelitian

Dalam proposal ini, berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan penelitian terdahulu, maka disusunlah kerangka konseptual dan dugaan atau hipotesis penelitian. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah menganalisis model yang berisi hubungan sebab akibat dari 4 variabel penelitian. Variabel tersebut terdiri dari 1 variabel endogen, 2 variabel eksogen dan 1 variabel antara. Penelitian ini diharapkan dapat mencapai beberapa tujuan berikut ini:

1. Menganalisis, mengkaji, dan menemukan pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi
2. Menganalisis, mengkaji, dan menemukan pengaruh langsung efikasi diri terhadap komitmen organisasi
3. Menganalisis, mengkaji, dan menemukan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
4. Menganalisis, mengkaji, dan menemukan pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja
5. Menganalisis, mengkaji, dan menemukan pengaruh langsung efikasi diri terhadap kepuasan kerja
6. Menganalisis, mengkaji, dan menemukan pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.
7. Menganalisis, mengkaji, dan menemukan pengaruh tidak langsung efikasi diri terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja

### **1.5 State of the Art**

Penelitian mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja sudah cukup banyak dilakukan dalam penelitian-penelitian bidang manajemen sumber daya manusia. Namun kebanyakan konteks penelitiannya adalah pada perusahaan swasta dan instansi pemerintah kedinasaan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Abasilim et al. (2019), Ahmad & Raja (2021), Ampofo (2020), Adiguzel et al. (2020), Pradipto & Chairiyati (2021) dan penelitian lainnya. Dalam penelitian ini konteks yang diangkat adalah perilaku organisasi pada organisasi perangkat desa.

Desa memiliki karakteristik unik sebagai sebuah organisasi. Desa bukan merupakan pemerintah di bawah kecamatan sebagaimana halnya kelurahan. Desa adalah satuan pemerintahan yang diberi hak otonomi adat sehingga merupakan badan hukum. Sedangkan kelurahan adalah satuan pemerintahan administrasi yang hanya merupakan kepanjangan tangan dari pemerintah Kabupaten/ Kota. Desa adalah wilayah dengan batas-batas tertentu sebagai kesatuan masyarakat hukum (adat) yang berhak mengatur dan mengurus urusan masyarakat setempat berdasarkan asal usulnya.

Berdasarkan Undang-Undang RI nomor 6 tahun 2014 tentang Desa, pada pasal 1 angka 3, yang berbunyi “Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu Perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa”, menunjukkan bahwa hubungan antara Kepala Desa dan Perangkat Desa yang bersifat kemitraan. Dengan demikian berbeda dengan hubungan atasan dan bawahan di organisasi pemerintah maupun swasta.

Penelitian Perilaku Organisasi dengan fokus pemerintahan desa, baru dilakukan oleh Amrin et al. (2020) dengan wilayah penelitian Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Amrin et al. menemukan bahwa terdapat dampak pengaruh positif kepemimpinan partisipatif, kemampuan komunikasi, kemampuan bersosialisasi dan kepercayaan terhadap tanggungjawab sosial.

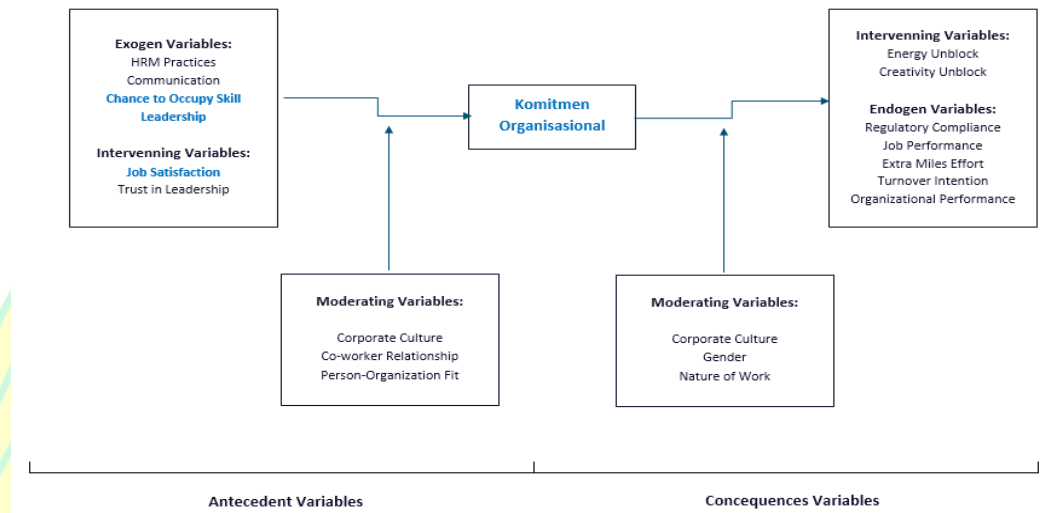
Mekanisme sebab-akibat antara gaya kepemimpinan yang diaplikasikan oleh Kepala Desa terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi Perangkat Desa perlu diteliti lebih dalam untuk konteks hubungan kemitraan semi formal tersebut.

Konsep komitmen organisasi, kepuasan kerja dan efikasi diri dari seorang Perangkat Desa, juga tidak sama pada SDM pada organisasi lainnya. Hal ini dikarenakan dalam pasal 53 ayat 1 UU tentang Desa, Perangkat Desa berhenti apabila: meninggal dunia, permintaan sendiri, atau diberhentikan. Perangkat Desa diberhentikan apabila: usia telah genap 60 tahun, berhalangan tetap, tidak lagi memenuhi syarat, atau melanggar larangan sebagai Perangkat Desa.

Penelitian dengan *grand theory* Perilaku Organisasi di Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB), masih belum ada yang berfokus pada Pemerintah Desa. Penelitian Perilaku Organisasi hasil pencarian pada Google Scholar dengan wilayah NTB, dilakukan pada organisasi Pemerintah Daerah dan Pemerintah Pusat (Kantor Perwakilan Kementerian serta Lembaga Non Kementerian). Penelitian ini berfokus kepada Pemerintahan Desa, khususnya desa-desa yang berstatus berkembang berdasarkan nilai IDM-nya.

Hasil meta analisis terhadap penelitian-penelitian tentang Komitmen Organisasional (Gambar 1.6), beberapa di antaranya adalah penelitian Allen & Meyer (1990), Amah (2018) dan artikel klasik dari Steers (1977), menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Efikasi Diri menjadi *antecedent*

*variable* yang sangat prospektif untuk diteliti. Kepuasan Kerja diposisikan sebagai *intervening variable* sedangkan Kepemimpinan dan Efikasi Diri direkomendasikan menjadi *exogen variable*.



**Gambar 1.6 Arah Penelitian Komitmen Organisasional Hasil Meta Analisis**

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA