

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemerintah Desa adalah lembaga pemerintahan desa yang bertugas mengelola wilayah tingkat desa. Lembaga yang diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 perihal pemerintahan desa yang diterbitkan agar menjalankan peraturan ketentuan pasal 216 (1) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah. Dalam pasal 202 Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah (UU Pemda) menyatakan bahwa pemerintah desa terdiri dari Kepala Desa, dan perangkat desa. Perangkat desa bagian dari unsur pemerintahan desa yang terdiri dari sekretaris desa (sekdes) dan perangkat desa lainnya yang merupakan aparatur pemerintah desa dibawah naungan kepala desa (kades). Mengenai jumlah berapa banyaknya perangkat desa lainnya akan disesuaikan dengan kebutuhan serta kondisi sosial budaya masyarakat setempat yang biasa dikenal dengan sebutan Kepala Urusan (KAUR)/Kepala Seksi(KASI) dan unsur kewilayahan atau Kepala Dusun (KADUS) yang terdapat di setiap Pemerintah Desa.

Kinerja aparatur pemerintah desa secara umum sering menjadi sorotan dari masyarakat. Selama ini aparatur pemerintah dalam tugasnya belum secara optimal memberikan hasil dan kinerja yang diharapkan berdasarkan prinsip penyelenggaraan negara dan pemerintah yang bersih, baik, dan bertanggung jawab. Jika ditelusuri lebih jauh terkait kinerja aparatur pemerintah yang menjadikan birokrasi tidak efisien terletak pada struktur, sistem prosedur dan perilaku para pegawai yang bersumber pada beberapa masalah utama.

(Gumilang & Mile, 2019).

Dengan adanya peraturan pemerintah diharapkan mampu mendorong para pegawai desa untuk menjalankan tugasnya masing-masing dengan seoptimal mungkin sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai target yang telah ditentukan. Karena sebagai organisasi sektor publik, aparatur pemerintah dituntut mempunyai kinerja yang berorientasi terhadap

kepentingan masyarakatnya. Kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Tabel 1.1 Capaian Kinerja

No	Sasaran Program	Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Berkurangnya desa tertinggal dan/atau meningkatnya jumlah desa mandiri	Jumlah desa tertinggal memenuhi kriteria berkembang	2.000 desa	6.308 desa	315,40%
		Jumlah desa berkembang memenuhi kriteria mandiri	1.000 desa	939 desa	93,90%

Menurut Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi RI (2020), pencapaian kinerja sudah mampu mengurangi jumlah desa tertinggal dari target 2000 desa menjadi 6.308 desa. Namun, belum mampu meningkatkan desa berkembang menjadi desa mandiri dari target 1.000 desa hanya terealisasi 939 desa. Di Kecamatan Tambun Selatan pencapaian dari desa berkembang menjadi desa mandiri masih belum optimal. Dari sembilan desa yang ada di Kecamatan Tambun Selatan hanya ada satu desa yang mampu mengubah status dari desa berkembang menjadi desa mandiri yaitu Desa Lambangsari.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja aparatur desa masih belum optimal dalam menjalankan tugasnya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja aparatur yaitu kompensasi dan komitmen. Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, biasanya kompensasi diberikan oleh instansi kepada karyawannya atas dasar sebagai balasan atas jasa, tenaga, dan

waktu karyawan. Menurut Sastradipoera (Wartini dan Imaniyati 2016:189), mengungkapkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang dapat diterima oleh seorang karyawan karena dari hal itu dapat memberikan bantuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kompensasi dapat bersifat sensitif apabila dikaitkan dengan kebutuhan dalam memenuhi kehidupan sehari-hari, apalagi dengan semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan oleh perusahaan masih saja dirasa kurang cukup. Menurut Hasibuan (2018:18) menyatakan bahwa Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, baik barang langsung ataupun secara tidak langsung yang diterima seorang karyawan menjadi imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi seorang pegawai, karena besar kecilnya sebuah kompensasi yang diberikan kepada pegawai merupakan bentuk ukuran terhadap kinerja pegawai.

Bagi seorang karyawan, kompensasi yang didapatkan merupakan balas jasa terhadap apa yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi yang telah diberikannya oleh masing-masing karyawan. Dengan kompensasi yang diterima maka para karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing. Pembayaran kompensasi pada umumnya diberikan kepada karyawan berdasarkan kemampuan dan prestasi, akan tetapi jika karyawan yang kurang dalam mempunyai kemampuan dan prestasi maka akan merasa tertekan. Maka dari itu, pemberian kompensasi dapat disesuaikan dengan kebutuhan karyawan tersebut. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja para karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang telah saya lakukan, dapat dilihat fenomena yang berkaitan dengan kinerja yaitu menurunnya atau melemahnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh pemberian bonus atau insentif yang belum sesuai dengan pembagian kerja dari setiap individunya. Sistem pemberian kompensasi yang kurang adil dan masih rendah masih dikeluhkan

oleh beberapa karyawan dipemerintahan desa kecamatan Tambun Selatan. Ada beberapa karyawan merasa sudah bekerja secara maksimal kepada instansi akan tetapi tidak diberikan kompensasi yang setimpal dengan apa yang telah dikerjakannya. Karyawan tersebut masih dapat menunjukkan perilaku atau gejala yang kurang puas terhadap kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan atau organisasinya, sehingga beberapa karyawan melakukan penyimpangan seperti lalai dalam mengerjakan tugasnya, keterlambatan masuk kantor, dan melakukan kegiatan lainnya yang tidak ada kaitannya dengan tugas pada saat jam kerja.

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu komitmen organisasi. Komitmen Organisasi menurut Gibson (1997) dalam Perdana (2018) merupakan keterlibatan rasa dan loyalitas yang ditampakkan oleh individu dalam melakukan kegiatan suatu organisasinya atau unit organisasi. Komitmen organisasi dapat ditandai dengan adanya ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya suatu kepercayaan serta penerimaan yang kuat atas tujuan yang berasal dari nilai suatu organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi (Luthans, 2012).

Komitmen organisasi sangat dibutuhkan disetiap organisasi agar kinerjanya dapat lebih efektif sehingga tujuan organisasi terwujud. Van Scooter (2000) menyatakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja, disebutkan pula bahwa pekerja yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan lebih senang membantu dan dapat bekerjasama. Karyawan yang mempunyai komitmen yang kuat maka akan mempunyai keinginan untuk memberikan gagasan atau ide, tenaga dan tanggung jawab lebih guna meningkatkan kesejahteraan suatu organisasi.

Menurut Dessler (1999:58), menyatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi memiliki nilai absensi yang rendah dan memiliki masa bekerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja lebih keras serta menjunjukan prestasi yang lebih. Dengan Kata lain komitmen organisasi itu

saling berhubungan antara pegawai dengan perusahaan tersebut. Dengan adanya komitmen yang kuat dan baik maka kualitas kerja dan tingkat produktivitas akan meningkat serta memicu keberhasilan dan menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Fenomena yang ada pada kantor desa di kecamatan Tambun Selatan terkait Komitmen Organisasi hampir rata-rata menunjukkan bahwa komitmen yang dimiliki oleh karyawan masing-masing desa masih sangat rendah atau dibawah standar. Mereka berpikiran serta berpendapat bahwa yang terpenting itu adalah datang ke kantor kemudian bekerja, dan mengerjakan pekerjaannya tanpa terlalu memperhatikan seberapa komitmen mereka terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang mendapatkan kompensasi dan mempunyai komitmen tinggi maka akan bekerja seoptimal mungkin sehingga hasil kerja yang diperolehnya akan meningkat dengan baik. Dengan dilakukannya penelitian ini guna mengetahui apakah kompensasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan didalam suatu organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan banyak manfa'at bagi organisasi dalam memberikan semangat kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Beberapa peneliti telah dilakukan sebelumnya, seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Eri Pranata, Luh Kadek Budi Martini, dan I Nyoman Mustika (2020), menyatakan bahwa hasil penelitian yang diperoleh variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian Kristanty N. (2017) menyatakan secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasrudy et al (2021), menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pemaparan tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi dan Komitmen**

Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Tambun Selatan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Tambun Selatan ?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Tambun Selatan ?
3. Apakah Kompensasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Tambun Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Tambun Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Tambun Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Tambun Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bentuk sumbangsih kepada semua pihak. Begitupula dengan adanya penelitian ini, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Umum

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi dan dasar pemikiran bagi peneliti selanjutnya, serta dapat memiliki kegunaan didalam bidang manajemen sumberdaya manusia yang berkaitan dengan topik yang diteliti.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi tambahan wawasan dan pengalaman tentang topik yang diteliti sebagai pengetahuan dalam menjelajahi dunia kerja.

3. Bagi Perusahaan atau Instansi

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan bagi Aparatur Desa agar dapat meningkatkan kemampuan sumberdaya manusia guna meningkatkan kinerja kerja pegawainya.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas, penelitian ini dibatasi hanya pada dua variabel independen dan satu variabel dependen yaitu Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Tambun Selatan.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan dalam penelitian ini secara menyeluruh disusun menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang penjelasan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang tinjauan teori yang mendeskripsikan tentang kompensasi, komitmen organisasi, kinerja karyawan, dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dari kutipan buku dan jurnal yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang desain penelitian, tahap penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metode analisis data yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang penjelasan mengenai hasil penelitian mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data, pembahasan yang menguraikan tentang hasil pengujian hipotesis.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian dan saran yang akan disampaikan kepada para pihak yang berkepentingan dengan penelitian ini.

