

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pemerintah desa adalah sarana untuk menata dan mengelola administrasi desa. Tata kelola administrasi desa yang baik akan menjadi faktor penunjang dalam pembangunan desa dan kesejahteraan masyarakat desa, begitupun sebaliknya jika tata kelola administrasi desa tidak terlaksana dengan baik maka akan menjadi patologi tersendiri terhadap kemajuan desa. Dan untuk mencapai tata kelola administrasi desa yang efektif dan efisien perlu adanya pembagian tugas yang jelas terhadap penyelenggaraan pemerintah desa, dan kesadaran dari aparat desa untuk melaksanakan tugasnya secara maksimal.

Program pemerintah mulai dari pembangunan infrastruktur hingga pemberdayaan masyarakat dan kesejahteraan sosial, menjadi semakin beragam dan kompleks. Namun, keadaan ini seringkali tidak diimbangi dengan jumlah perangkat desa yang memadai dan pembagian kerja yang jelas sesuai dengan uraian tugas (*job desk*). Akibatnya, banyak perangkat desa menghadapi beban kerja yang berat karena harus mengelola berbagai program dengan sumber daya manusia yang terbatas. Beberapa perangkat desa mungkin diminta untuk melakukan tugas di luar tanggung jawab utama mereka, yang dapat melemahkan efektivitas dan efisiensi layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Di sisi lain, situasi ini juga mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di kalangan perangkat desa. OCB adalah perilaku kerja di luar tugas inti yang dilakukan secara sukarela untuk kepentingan organisasi. Contohnya antara lain perangkat desa yang membantu rekan kerjanya, bekerja melebihi jam kerja rutin tanpa mengharapkan imbalan, dan secara mandiri mengerjakan pekerjaan di luar tugas wajibnya.

OCB dapat berdampak positif terhadap keberlanjutan program desa dan meningkatkan layanan kepada masyarakat. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan dan ketidakpuasan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penilaian beban kerja dan peran perangkat desa agar program pemerintahan desa dapat terlaksana secara optimal tanpa mengorbankan kesejahteraan perangkat desa.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting dalam suatu pemerintahan desa dimana perangkat desa yang menjabat dalam struktur organisasi mencurahkan tenaga demi meningkatkan motivasi berafiliasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja dalam pemerintahan. Guna meningkatkan OCB, perangkat desa perlu meningkatkan motivasi berafiliasi, iklim organisasi yang mana merupakan salah satu cara yang efektif menghadapi tantangan organisasi.

Saat ini keberhasilan sebuah pemerintah desa dalam mencapai tujuannya di tentukan oleh adanya faktor motivasi dari dalam diri seorang perangkat desa yang menjabat. Selain itu, iklim organisasi juga mempengaruhi keberhasilan dalam pemerintahan desa. OCB diistilahkan untuk perilaku yang muncul atas dasar kebijaksanaan seorang karyawan yang dilakukan secara sukarela dan tidak ada paksaan. Perilaku ini bahkan melampaui tuntutan formal

dari pekerjaan atau deskripsi pekerjaan yang formal. Berdasarkan wawancara dengan pihak Kecamatan Petanahan diketahui bahwa OCB perangkat desa di Kecamatan Petanahan dinilai sudah baik. Hal ini di tunjukkan dengan adanya inisiatif dan peran aktif perangkat desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, seperti memberikan informasi terkait program-program pemerintah kepada masyarakat di desa masing-masing. Program pemerintah saat ini di fokuskan pada berbagai bidang, antara lain: Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat, seperti Program Keluarga Harapan (PKH), Kartu Sembako, dan Program Indonesia Pintar (PIP); Pembangunan Infrastruktur, seperti jalan, jembatan, irigasi; Pengembangan Sumber Daya Manusia, seperti pendidikan, beasiswa.

OCB memiliki peran penting bagi perangkat desa dalam menjalankan pemerintahan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. OCB mendorong perangkat desa untuk bertindak sukarela dan melakukan tugas-tugas yang diberikan. Dengan memiliki OCB yang tinggi, perangkat desa akan lebih berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh pemerintah desa maupun kecamatan. Maka penelitian ini akan menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap OCB perangkat desa.

Hal ini di dukung dengan adanya beberapa penelitian terdahulu, diantaranya menurut Robbins (Maulana, 2020) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku ekstra yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seorang pegawai, tetapi mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Oleh karena itu pentingnya organisasi memperhatikan OCB dan

meningkatkannya, untuk mewujudkannya organisasi dapat berpedoman kepada faktor yang mempengaruhi OCB.

Istilah OCB diberikan untuk pekerja yang memberikan kontribusinya sampai melebihi deskripsi kerja formal. OCB juga didefinisikan untuk perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung diakui oleh sistem reward, dan memberi kontribusi terhadap efektifitas dan efisiensi fungsi organisasi (Rahmi & H. Sholehah, 2021). OCB adalah sebuah sikap atau perilaku yang bebas dari individu yang bukan merupakan sebuah keharusan yang mutlak dilakukan sehubungan dengan peran tertentu atau deskripsi pekerjaan tertentu, ataupun sikap pribadi yang merupakan pilihan (Organ, dkk, 2006).

Salah satu faktor yang di dukung berpengaruh terhadap OCB adalah motivasi berafiliasi. Motivasi berafiliasi atau sering disebut kebutuhan berafiliasi merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, dan tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain (Sonya, 2020). Hal ini memungkinkan mempengaruhi tindakan OCB perangkat desa di Kecamatan Petanahan. Fenomena di lapangan menunjukkan perangkat desa di wilayah Kecamatan Petanahan memiliki motivasi berafiliasi yang cukup tinggi. Hal ini dilihat dari sikap semangat yang mereka tunjukkan saat bekerja. Mereka sangat tanggap terhadap keadaan yang ada. Selain itu, mereka ramah dan kooperatif serta memiliki jiwa sosial yang tinggi, suka berinteraksi, bersosialisasi.

Iklm organisasi merujuk pada karakteristik budaya dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam suatu organisasi. Ini mencakup nilai-nilai, norma, kebijakan, serta hubungan interpersonal di tempat kerja. Iklm organisasi yang positif di desa yang berada di Kecamatan Petanahan sangat penting karena dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap OCB perangkat desa. Perangkat desa merasa nyaman, aman, dan terlibat dalam lingkungan kerja yang mendukung. Iklm organisasi yang positif akan menciptakan rasa kebersamaan dan keterhubungan yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif dalam tim dan berinteraksi secara harmonis dengan rekan kerja. Iklm organisasi adalah konfigurasi sikap dan persepsi anggota organisasi yang dikombinasikan (Nabilla et al., n.d.), persepsi umum, emosi, dan perilaku anggota organisasi yang mengungkapkan norma penting, nilai-nilai dan sikap yang dimiliki (Shafarila & Supardi, 2017).

Demikian juga dengan perangkat desa yang memiliki perilaku OCB yang tinggi ditandai dengan adanya kepuasan terhadap pekerjaannya. Seorang perangkat desa yang merasa puas dengan pekerjaannya akan melakukan pekerjaan melebihi tugas pokok yang seharusnya dan membahas hal positif tentang pemerintahan desa yang merupakan aspek dari perilaku OCB. Hal ini selaras dengan temuan (Pramestari, 2022) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa dua dimensi kepuasan kerja baik intrinsik maupun ekstrinsik berkorelasi positif dan kuat terhadap OCB. Perangkat desa dengan kepuasan kerja tinggi, maka perangkat desa tersebut akan cenderung memaknai pekerjaan tersebut dengan tanggungjawab dan dedikasi terhadap pekerjaannya.

Adanya kepuasan yang positif akan mendorong perangkat desa bekerja secara maksimal dan mendorong terciptanya OCB.

Beberapa uraian di atas adapun permasalahan yang dapat disimpulkan antara lain, belum semua perangkat desa memiliki motivasi berafiliasi terhadap organisasi pemerintahan tempatnya bekerja, iklim organisasi yang sudah baik dan kondusif. Berdasarkan simpulan permasalahan tersebut, maka perlunya penelitian dengan judul **”Pengaruh Motivasi Berafiliasi Dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Perangkat Desa Di Kecamatan Petanahan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi OCB perangkat desa, serta memberikan rekomendasi bagi pengelola kemasyarakatan dalam meningkatkan kualitas pelayanan di desa.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebelumnya menunjukkan bahwa, nilai OCB perangkat desa belum ada yang mencapai “sangat baik”. Namun, berdasarkan data hasil evaluasi kinerja, rata-rata nilai OCB perangkat desa di Kecamatan Petanahan “Baik”. Kondisi ini mengindikasikan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi optimalisasi OCB perangkat desa. Beberapa faktor di antaranya adalah motivasi berafiliasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja dalam pelayanan terhadap masyarakat, maka rumusan masalah ini adalah :

1. Apakah motivasi berafiliasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perangkat desa di Kecamatan Petanahan?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perangkat desa di Kecamatan Petanahan?
3. Apakah motivasi berafiliasi berpengaruh OCB perangkat desa di Kecamatan Petanahan?
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap OCB perangkat desa di Kecamatan Petanahan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB perangkat desa di Kecamatan Petanahan?
6. Apakah motivasi berafiliasi berpengaruh terhadap OCB dimediasi oleh kepuasan kerja?
7. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap OCB dimediasi oleh kepuasan kerja?

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada masalah kinerja guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, teknologi informasi, dan kreativitas. Tujuan dari batasan masalah ini adalah untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dalam penelitian. Batasan-batasan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dibatasi pada perangkat desa di Kecamatan Petanahan
2. Penelitian ini dibatasi pada variabel motivasi berailiasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap OCB pada perangkat desa di Kecamatan Petanahan. Indikator variabel dalam penelitian ini adalah :

1) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Tisnawati dan Priansa (2018) OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal pegawai, namun mampu mendukung organisasi untuk beroperasi secara lebih efektif dan efisien melalui peningkatan kinerja organisasi.

Menurut Gomes (2015: 123) *Organizational Citizenship Behavior* seorang karyawan dapat diukur menggunakan lima dimensinya, yaitu:

- a. *Altruism*
- b. *Civic Virtue*
- c. *Conscientiousness*
- d. *Courtesy*
- e. *Sportsmanship*

2) **Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2015), terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang terwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. Kedua, Pengertian yang menyatakan bahwa

kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Levi (2002) ada beberapa indikator dalam kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri
- b. Kepuasan terhadap pemberian gaji
- c. Kepuasan terhadap promosi
- d. Kepuasan terhadap atasan
- e. Kepuasan terhadap rekan kerja

3) Iklim Organisasi

Menurut (Simamora, 2017) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktek dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi, perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda dengan keaneka ragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Menurut Wirawan (2008:131) indikator iklim organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Struktur
- b. Tanggung jawab

- c. Penghargaan
- d. Dukungan
- e. Standar
- f. Komitmen

4) Motivasi Berafiliasi

Menurut Ekasari (2014), motivasi berafiliasi memprediksi keinginan individu untuk memiliki teman dan bersama dengan individu lain. Individu yang memiliki motivasi berafiliasi yang tinggi akan berupaya kuat untuk menjalin hubungan dengan orang lain, mencari teman, dan menjalin persahabatan. Motivasi berafiliasi juga terkait dengan kecenderungan untuk membentuk pertemanan, berinteraksi secara dengan individu lain, serta bekerja sama dengan individu lain.

Menurut Ciptiono (2005) motivasi berafiliasi dapat diukur melalui:

- a. Bersifat sosial, yakni suka berinteraksi dan bersama dengan orang lain.
- b. Merasa ikut memiliki (*sense of belonging*) atau bergabung dalam kelompok.
- c. Adanya keinginan untuk bersahabat dengan orang lain.
- d. Suka berkumpul dan mencoba mendapatkan saling pengertian.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Berafiliasi terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Petanahan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Petanahan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Berafiliasi terhadap OCB Perangkat Desa di Kecamatan Petanahan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap OCB Perangkat Desa di Kecamatan Petanahan.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB Perangkat Desa di Kecamatan Petanahan.
6. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Berafiliasi terhadap OCB Perangkat Desa dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Perangkat Desa di Kecamatan Petanahan.
7. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap OCB Perangkat Desa dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Perangkat Desa di Kecamatan Petanahan.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

1. Menambah ilmu pengetahuan dan informasi dibidang sumber daya manusia tentang pengaruh motivasi berafiliasi dan iklim organisasi

terhadap OCB perangkat desa dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Menjadi referensi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan motivasi berafiliasi, iklim organisasi, kepuasan kerja dan OCB perangkat desa.

1.5.2. Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi Kecamatan Petanahan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi OCB perangkat desa. Mengenai sejauh mana pengaruh motivasi berafiliasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB perangkat desa.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan internal Kecamatan Petanahan agar menyadari efek berafiliasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB Perangkat Desa di Kecamatan Petanahan.