

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pemerintahan Desa merupakan lembaga pemerintahan desa yang bertugas mengelola wilayah tingkat desa. Lembaga pemerintahan desa di atur oleh undang-undang desa No. 6 Tahun 2014 tentang desa. Dalam pasal 202 Undang-undang No. 32 tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah (UU Pemda) bahwa pemerintah desa terdiri atas Kepala Desa, dan Perangkat Desa. Perangkat desa bagian dari unsur pemerintah desa yang terdiri dari sekretaris desa (sekdes) dan perangkat desa lainnya yang merupakan aparatur pemerintah desa di bawah naungan Kepala Desa (KADES). Adapun perangkat desa lainnya yang dimaksud biasanya jumlah dan sebutannya disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat yang biasa dikenal dengan sebutan Kepala Urusan (KAUR)/ Kepala Seksi (KASI) dan unsur kewilayahan/ Kepala Dusun (KADUS) yang ada di setiap Pemerintahan Desa.

Secara administratif wilayah Kabupaten Kebumen terbagi menjadi 26 kecamatan, salah satu diantaranya adalah Kecamatan Gombang. Kecamatan Gombang terletak di sebelah barat pusat Kota Kebumen. Aparatur Pemerintahan Desa di Kantor Kecamatan Gombang terdiri dari 12 Desa dan 2 kelurahan dengan jumlah perangkat 111 orang dengan latar pendidikan, SMP, SMK, D3, S1. Sebagai sumber daya manusia utama di pemerintahan desa, perangkat desa dituntut bekerja maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (misalnya pembuatan surat keterangan pindah, surat pengantar numpang nikah (NA), surat pengantar SKCK, surat keterangan tidak

mampu, surat keterangan lahir, surat keterangan domisili, surat keterangan usaha), dan lain sebagainya.

Menurut Robbins dan Judge (2019, 112), komitmen organisasional adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi tertentu dari tujuan sampai keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu. Lebih lanjut dijelaskan bahwa karyawan yang berkomitmen akan cenderung tidak terlibat dalam perilaku penurunan kinerja meskipun karyawan tidak puas karena karyawan merasa harus bekerja keras karena rasa loyalitas atau keterikatan. Perangkat desa di kecamatan Gombang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, berdasarkan hasil wawancara para perangkat desa menganggap instansi tempatnya bekerja sebagai salah satu bagian dari dirinya mereka mencurahkan perhatiannya secara totalitas demi tercapainya visi misi, dan tentunya mereka berharap perangkat desa menjadi lebih baik lagi kedepannya, komitmen yang tinggi di tunjukan juga dengan tidak adanya pengunduran diri perangkat desa yang ada di wilayah kecamatan Gombang, hal ini di tunjukan pada tabel masa kerja perangkat desa sebagai berikut:

**Tabel I-1**  
**Masa Kerja Perangkat Desa Kecamatan Gombang**

Nama Desa	Tahun Penetapan SK						Jumlah
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Semanding	9	-	-	3	-	1	13
Panjangsari	8	-	-	2	-	-	10
Patemon	1	1	-	-	-	8	10
Sidayu	-	1	1	-	-	3	5
Kedungpuji	2	-	-	-	4	5	11
Kemukus	5	1	-	-	-	-	6
Wero	-	7	-	1	-	-	8
Klopogodo	5	3	-	1	-	-	9
Semondo	1	1	-	2	-	3	7
Kalitengah	6	1	-	-	-	5	12
Wonosigro	5	3	-	1	-	-	9
Banjarsari	4	6	-	1	-	-	11
<b>Jumlah</b>	<b>46</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>25</b>	<b>111</b>

Sumber : Data Sekunder (2023)

Berdasarkan tabel I-1 di atas dapat diketahui bahwa perangkat desa di kecamatan Gombang memiliki masa kerja mayoritas lebih dari 3 tahun, perangkat desa yang memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun merupakan perangkat desa baru menggantikan perangkat kerja yang telah pensiun, hal ini membuktikan bahwa perangkat desa di kecamatan Gombang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi.

Menurut Robbin (2007) kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan caramengembangkan mekanisme untuk memungkinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan. Hal ini

dimungkinkan mempengaruhi komitmen organisasi perangkat desa di Kecamatan Gombang tersebut, seperti salah satu temuan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kirana dan Gunarso Wiwoho (2019) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin baiknya kualitas kehidupan kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil wawancara mereka merasa kualitas kehidupan kerja sudah sangat baik, dari instansi tempatnya bekerja mereka di beri kewenangan untuk turut andil dalam proses pemecahan masalah, mereka mendapatkan gaji yang sesuai, mendapatkan tunjangan tanah bengkok yang dapat mereka tanami yang tentunya ini dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka selama bekerja di instansi (balai desa). Kualitas kehidupan kerja perangkat desa di kecamatan Gombang di duga mempengaruhi komitmen organisasi para perangkat desa terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Motivasi berafiliasi atau biasa disebut kebutuhan berafiliasi merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, dan tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain (Priansa, 2010). Hal ini dimungkinkan mempengaruhi komitmen organisasi perangkat desa di Kecamatan Gombang tersebut, seperti salah satu temuan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berafiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Fenomena di lapangan menunjukkan perangkat desa di wilayah Kecamatan Gombang memiliki motivasi berafiliasi yang cukup tinggi. Hal ini dilihat dari sikap

semangat yang mereka tunjukkan saat bekerja. Mereka sangat tanggap terhadap keadaan yang ada. Mereka ramah dan kooperatif serta memiliki jiwa sosial yang tinggi, mereka juga suka berinteraksi, bersosialisasi, namun belum semua perangkat desa memiliki motivasi berafiliasi yang tinggi, ada juga dari mereka yang pendiam dan jarang berinteraksi dengan rekan kerjanya. Motivasi berafiliasi perangkat desa di kecamatan Gombong diduga mempengaruhi komitmen organisasi para perangkat desa terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Sedarmayanti, (2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan atau pegawai untuk bekerja dapat optimal. Lingkungan kerja non fisik erat kaitannya dengan komitmen organisasi dari para pegawai tersebut. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasasti dan Yuniawan (2017:10) yang menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik terhadap variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Lingkungan kerja non fisik merupakan hal yang terpenting untuk diperhatikan begitu pula pada desa di wilayah Kecamatan Gombong Kabupaten Kebumen. Lingkungan kerja non fisik pada desa di wilayah Kecamatan Gombong Kabupaten Kebumen belum sepenuhnya kondusif diantaranya hubungan dengan atasan terutama pimpinan masih belum terjalin dengan baik, hubungan dengan rekan kerja masih belum terjalin dengan

baik dikarenakan masih ada beberapa pegawai yang lebih mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan bersama. Hal ini tentu berdampak terhadap komitmen organisasi dari para perangkat desa itu sendiri.

Beberapa uraian tersebut di atas adapun permasalahan yang dapat di simpulkan antara lain, belum semua perangkat desa memiliki komitmen organisasi terhadap organisasi tempatnya bekerja mengingat terdapat perangkat desa yang masih baru, kualitas kehidupan kerja perangkat sudah sangat baik, belum semua perangkat desa memiliki motivasi berafiliasi, lingkungan kerja non fisik belum sepenuhnya kondusif. Berdasarkan simpulan permasalahan diatas, menyebabkan perlunya diadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi berafiliasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi (studi pada perangkat desa di Kecamatan Gombang)”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perangkat desa di Kecamatan Gombang.
2. Apakah motivasi berafiliasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perangkat desa di Kecamatan Gombang.
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perangkat desa di Kecamatan Gombang.

4. Apakah kualitas kehidupan kerja, motivasi berafiliasi, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perangkat desa di Kecamatan Gombang.

### 1.3 Batasan Masalah

Menghindari perluasan masalah, maka penelitian ini hanya membahas tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi berafiliasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi (studi pada perangkat desa di Kecamatan Gombang) Kabupaten Kebumen yang nantinya akan dianalisis secara kuantitatif menggunakan analisis statistika dengan bantuan program statistik.

#### 1. Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2019, 112), komitmen organisasional adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi tertentu dari tujuan sampai keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu. Adapun komitmen organisasi dalam penelitian ini dibatasi pada indikator menurut menurut Luthans (2006) adalah sebagai berikut:

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.
- b. Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi.
- c. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

#### 2. Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Robbin (2007) kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan cara

mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan. Adapun kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator menurut Wibowo (2009), ditandai oleh karakteristik berikut:

- a. Perangkat desa berpeluang mempengaruhi keputusan.
  - b. Perangkat desa berpartisipasi dalam pemecahan masalah.
  - c. Perangkat desa mendapatkan informasi lengkap tentang pengembangan dalam organisasi.
  - d. Perangkat desa mendapatkan umpan balik bersifat konstruktif
  - e. Perangkat desa senang menjadi bagian dari tim dan meningkatkan kolaborasi.
  - f. Perangkat desa merasa bahwa pekerjaannya bermakna dan menantang
  - g. Perangkat desa merasakan adanya keamanan kerja
3. Motivasi berafiliasi

Motivasi berafiliasi atau biasa disebut kebutuhan berafiliasi merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, dan tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain (Priansa, 2010). Adapun motivasi berafiliasi dalam penelitian ini dibatasi pada indikator menurut Ciptiono (2005) yaitu sebagai berikut:

- a. Bersifat sosial
- b. Merasa ikut memiliki (*sense of belonging*)
- c. Adanya keinginan untuk bersahabat dengan orang lain
- d. Suka berkumpul dan mencoba mendapatkan saling pengertian



#### 4. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti, (2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Adapun lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini dibatasi pada indikator menurut A.S Munandar (2010:288) yaitu sebagai berikut:

- a. Hubungan rekan kerja setingkat
- b. Hubungan atasan
- c. Iklim kerja yang dinamis
- d. Budaya perusahaan
- e. Kebijakan perusahaan
- f. Peraturan-peraturan

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perangkat desa di Kecamatan Gombang.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berafiliasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi perangkat desa di Kecamatan Gombang.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perangkat desa di Kecamatan Gombang.

4. Untuk mengetahui apakah kualitas kehidupan kerja, motivasi berafiliasi, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perangkat desa di Kecamatan Gombong.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pemerintahan desa di Kecamatan Gombong Kabupaten Kebumen dalam menentukan sikap dan strategi yang berkaitan dengan peningkatan komitmen organisasi para perangkat desa.

### **2. Manfaat Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mempertajam daya analisis di masa mendatang terkait pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi berafiliasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi pada perangkat desa.
- b. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan secara umum terkait pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi berafiliasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi pada perangkat desa. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.