

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan sistem perekonomian Indonesia dapat dilihat dari sejauh mana efektivitas pembangunan nasional dilakukan secara penuh melalui pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN). Anggaran pendapatan dan belanja negara merupakan rencana keuangan tahunan pemerintah yang ditetapkan menurut undang-undang, dilaksanakan secara terbuka serta bertanggung jawab sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat. Efektivitas penerimaan APBN yang dikelola pemerintah perlu dimaksimalkan demi suksesnya penyelenggaraan negara melalui pembiayaan negara dan pembangunan nasional. Tanpa adanya pengelolaan APBN secara baik dan benar, pembiayaan negara dan pembangunan nasional tidak akan dapat dilakukan dan berjalan secara optimal (Heliarta, 2020).

Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai unsur penyelenggara negara dalam pembangunan nasional terbagi atas pemerintahan daerah provinsi, daerah kabupaten dan kota yang memiliki kewenangan daerah otonom. Setiap provinsi, kabupaten dan kota sebagai penyelenggara pemerintahan daerah memiliki kewenangan sendiri dalam mengatur urusan pemerintahan sesuai peraturan undang-undang. Pemerintah daerah dapat menjalankan otonomi seluas-luasnya, namun hanya terbatas pada ketentuan undang-undang diluar urusan pemerintahan pusat. Pemerintah daerah berhak menempatkan peraturan daerah dan peraturan lain, dimana susunan dan tata cara penyelenggaraannya diatur sendiri untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan (Rahayu, 2018).

Penyelenggaraan pemerintahan daerah berperan membantu pemerintahan pusat. Pemerintahan daerah diarahkan guna mewujudkan percepatan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan dan pemberdayaan. Pemerintahan daerah bersama-sama masyarakat berusaha untuk meningkatkan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Oleh karena itu, penyelenggaraan pembangunan negara perlu dilakukan secara berkesinambungan antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah, sehingga pemerintahan daerah harus senantiasa melakukan komunikasi dengan pemerintahan pusat agar tidak terjadi tindakan penyalahgunaan kewenangan (Arman, 2021).

Pemerintahan desa sebagai bagian terkecil pemerintahan daerah memiliki kontribusi signifikan bagi efektivitas terlaksananya pembangunan nasional dan bagi kemajuan negara Indonesia. Pemerintahan desa adalah kesatuan organisasi pemerintahan yang berfungsi dalam pembuatan kebijakan dan koordinasi pada pelaksanaan tugas atas pelimpahan sebagian wewenang dari pemerintahan pusat dan daerah sebagai wujud otonomi daerah. Pemerintah desa mendapatkan wewenang dan tanggungjawab pemerintahan pusat untuk mengelola dana desa yang bersumber dari APBN. Selain itu, pemerintahan desa juga memperoleh alokasi dana desa dari pemerintahan kabupaten atau kota yang bersumber dari APBD melalui dana perimbangan setelah dikurangi Dana Alokasi Khusus (DAK). Pada dasarnya manfaat dana desa dan alokasi dana desa memiliki peran sama yakni mewujudkan efektivitas peningkatan kesejahteraan dan pembangunan masyarakat desa yang mandiri dan berdaya saing tinggi (Yahya, 2022).

Efektivitas pembangunan pada pemerintahan desa sangat tergantung pada seberapa besar kinerja perangkat desa dalam pembuatan keputusan pengelolaan dana desa, alokasi dana desa dan pengalokasian sumber daya potensi desa. Kinerja perangkat desa merupakan hal yang penting dan perlu mendapat perhatian cukup menarik dalam rangka peningkatan dan perbaikan kualitas pelayanan publik. Konsep kinerja perangkat desa adalah bagaimana upaya desa secara efektif dan efisien dalam memanfaatkan anggaran desa, menentukan program desa yang berdampak terhadap pembangunan desa dengan cara melibatkan potensi prinsip kearifan lokal desa, melaksanakan program sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Sistem pengukuran kinerja perangkat desa bertujuan untuk mengetahui sejauh mana capaian yang diperoleh pemerintahan desa (Ekasari, 2020).

Fenomena pada penelitian ini berorientasi pada kinerja perangkat desa se-Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan. Menurut hasil survey yang dilakukan peneliti telah ditemukan beberapa data terkait adanya indikasi kurang optimalnya kinerja perangkat desa di Kecamatan Cidahu. Beberapa data hasil kinerja perangkat desa di Pemerintahan daerah kecamatan Cidahu selama kurun waktu tahun 2023 tercatat sebanyak 80,82% penduduk di Kecamatan Cidahu sudah membuat KTP Elektronik, sebanyak 66,23% keluarga yang telah membuat KK (Kartu Keluarga), sebanyak 44,67% unit usaha yang telah terdaftar dan memiliki Surat Keterangan Usaha (SKU), sebanyak 100% pasangan menikah yang telah mendaftar dan tercatat di kecamatan, serta sebanyak 59,51% orang asing yang telah memiliki surat pindah atau surat domisili.

Riset awal terhadap 25 perangkat desa di Kecamatan Cidahu juga telah peneliti lakukan guna memperkuat fenomena terkait kinerja perangkat desa pada pemerintahan daerah di wilayah kecamatan ini. Penyebaran kuesioner dengan skala biner (pilihan jawaban “ya” dan “tidak”) dilakukan dengan menggunakan empat indikator pernyataan. Indikator pertama (indikator target kualitas dan kuantitas) yakni pernyataan “saya telah bekerja secara efektif sesuai target kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan”. Indikator kedua (indikator tanggung jawab laporan) yakni pernyataan “saya selalu menyampaikan laporan hasil kerja saya kepada pimpinan sebagai bentuk tanggung jawab saya”. Indikator ketiga (indikator saling komunikasi) yakni pernyataan “saya selalu mengutamakan komunikasi dengan rekan kerja selama menjalankan tugas dan kewajiban saya”. Indikator keempat (inisiatif belajar) yakni pernyataan “saya memiliki kemauan yang tinggi untuk terus belajar”. Hasil riset awal tertera hasil jawaban sebagai berikut:

Tabel 1.1
Riset Awal Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Cidahu Kuningan

Indikator	Pilihan Jawaban Skala Biner		
	Ya	Tidak	Total Responden
Target Kualitas dan Kuantitas	11	14	25
Tanggung Jawab Laporan	10	15	25
Saling Komunikasi	9	16	25
Inisiatif Belajar	6	19	25

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Tabel di atas adalah data hasil jawaban riset awal kinerja perangkat desa di Kecamatan Cidahu. Tertera secara keseluruhan responden lebih cenderung untuk menjawab “tidak” dibandingkan jawaban “ya” pada keempat indikator pernyataan kuesioner yang diajukan. Hal ini telah membuktikan bahwa kinerja perangkat desa di Kecamatan Cidahu dalam kondisi kurang optimal.

Beberapa faktor yang menjadi penyebab kurang optimalnya kinerja perangkat desa atau karyawan telah banyak dikaji beberapa penelitian terdahulu dalam berbagai konteks penelitian. Keterlibatan kerja memiliki dampak pada komitmen organisasi. Semakin kuat ikatan karyawan pada perusahaan melalui perilaku *employee engagement*, karyawan diharapkan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaannya (Tanjung, 2020; Bedagama & Tjahjaningsih, 2021). Kedisiplinan berdampak positif pada peningkatan komitmen organisasi. Hubungan disiplin kerja dengan komitmen organisasi yaitu keefektifan suatu organisasi hanya dapat diwujudkan dengan disiplin kerja yang tinggi (Alkurni et al., 2020; Hasyim et al., 2022; Hasan, 2020). Kepemimpinan transformasional berdampak pada komitmen organisasi. Faktor kepemimpinan terbukti mampu mempengaruhi bawahannya dalam mencapai visi dan tujuan bersama yang selaras melalui kesetiaan karyawan (Perdana et al., 2022; Ilyas & Telaumbanua, 2021).

Employee engagement atau keterlibatan karyawan dapat memengaruhi kinerja. Peningkatan kinerja yang diharapkan perusahaan sangat membutuhkan keterlibatan yang tinggi pada diri karyawan (Venayanti et al., 2023; Anjasmara & Gunarto, 2022). Disiplin kerja memiliki peranan sangat penting guna membangun kinerja karyawan. Ukuran tingkat disiplin kerja dapat dijadikan sebagai pedoman dalam pengukuran kinerja pada diri karyawan (Aryoko et al., 2020; Kurniawan & Burhanuddin, 2023; Bella et al., 2023). Faktor kepemimpinan dapat menjadi motivator bagi karyawan guna meningkatkan kinerjanya. Kemampuan seorang pemimpin dalam usaha untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi memiliki peranan sangat penting (Irawati, 2023; Pebrian et al., 2023).

Komitmen berdampak positif bagi peningkatan kinerja. Hal ini berarti bahwa tingkat komitmen pada diri individu mampu menumbuhkan kinerja secara lebih baik (Winarni & Rahmaningtyas, 2020; Islami & Mulyaningsih, 2022).

Komitmen organisasi terbukti mampu memediasi *employee engagement* terhadap kinerja (Bedagama & Tjahjaningsih, 2021; Nurlaini & Almasdi, 2020). Komitmen organisasi mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. (Alkurni et al., 2020; Jung et al., 2020). Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai (Ausat et al., 2022).

Beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi atau rujukan penelitian ini sebagaimana telah diuraikan di atas apabila diamati, memiliki perbedaan hasil penelitian. Perbedaan-perbedaan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Perbedaan Hasil Penelitian (*Riset Gap*)

Hubungan Antar Variabel	Peneliti	Hasil Penelitian
<i>Employee Engagement</i> Terhadap Komitmen Organisasi	Tanjung (2020)	Positif Signifikan
	Bedagama & Tjahjaningsih (2021)	Positif Signifikan
	Hidayanto & Kurniawan (2022)	Tidak Berpengaruh
Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa Terhadap Komitmen Organisasi	Perdana et al., (2022)	Positif Signifikan
	Ilyas & Telaumbanua, (2021)	Positif Signifikan
	Indriastuti et al., (2023)	Tidak Berpengaruh
<i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Perangkat Desa	Venayanti et al., (2023)	Positif Signifikan
	Anjasmara & Gunarto, (2022)	Positif Signifikan
	Wulansari et al., (2022)	Tidak Berpengaruh
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Irawati, (2023)	Positif Signifikan
	Pebrian et al., (2023)	Positif Signifikan

Kepala Desa Terhadap Kinerja Perangkat Desa	Firdaus, (2022)	Tidak Berpengaruh
Hubungan Antar Variabel	Peneliti	Hasil Penelitian
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa	Winarni & Rahmaningtyas (2020)	Positif Signifikan
	Islami & Mulyaningsih (2022)	Positif Signifikan
	Fitria (2019)	Tidak Berpengaruh
Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa Terhadap Kinerja Perangkat Desa	Ausat et al. (2022)	Memediasi
	Eliyana et al. (2019)	Tidak Memediasi

Sumber: Penelitian Terdahulu Yang Diolah

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah adalah usaha usaha menyatakan secara tersurat pernyataan-pertanyaan penelitian apa saja yang perlu dijawab atau dicarikan jalan pemecahannya (Utama, 2023). Adapun beberapa pertanyaan perumusan masalah pada penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap Komitmen Organisasi pada Perangkat Desa di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perangkat Desa di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitemen Organisasi pada Perangkat Desa di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan?

4. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan?
5. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan?
6. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan?
7. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan?
8. Apakah Komitmen Organisasi dapat memediasi Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan?
9. Apakah Komitmen Organisasi dapat memediasi Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan?
10. Apakah Komitmen Organisasi dapat memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah pernyataan mengenai apa yang hendak peneliti capai (Utama, 2023). Adapun beberapa pernyataan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Komitmen Organisasi pada Perangkat Desa di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perangkat Desa di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan
3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitemen Organisasi pada Perangkat Desa di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan
4. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan
5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan
6. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perangkat Desa
7. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan
8. Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh *Employee Enaggement* terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan
9. Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan
10. Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengembangan ilmu bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pemberdayaan manusia yang memegang peranan sangat penting dalam pencapaian suatu tujuan serta Sumber

daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja dan tercapainya keberhasilan. Selain itu, penelitian ini diharapkan menjadi informasi bagi penelitian selanjutnya dan sumbangan dalam pengembangan pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan pemerintah, khususnya instansi terkait, dengan melakukan penyusunan kebijakan mengenai kinerja pegawai yang tinggi untuk terlaksananya pemerintahan yang baik sehingga terwujudnya pembangunan nasional. Selain itu, hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan pemikiran bagi Perangkat Desa Se-Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat meningkatkan kemampuan terutama menyangkut *Employee Engagement*, Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.