

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini era globalisasi ditandai dengan perubahan-perubahan pesat pada kondisi perekonomian secara keseluruhan, hal ini telah menimbulkan suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh para pelaku ekonomi maupun industri. Salah satunya ialah, bagaimana organisasi secara responsif menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan tidak hanya pada eksternal namun juga internal perusahaan. Perubahan eksternal juga harus diikuti oleh perubahan internal perusahaan, salah satunya adalah kinerja karyawan. Organisasi mengharapkan kinerja individual yang semaksimal mungkin untuk dapat mencapai keunggulan perusahaan, karena pada dasarnya kinerja individual atau kelompok kerja adalah yang akhirnya mempengaruhi kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan organisasi. Dalam suatu perusahaan, pengelolaan sumber daya manusialah yang paling penting dan yang paling berat, dimana manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Suatu perusahaan akan tersendat dalam kegiatan operasionalnya tanpa aktif dari sumber daya manusianya meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih, karena sifat dari peralatan canggih tersebut merupakan hanya sebagai pendukung dari setiap aktivitas dan proses produksi perusahaan (Priharti & Rika, 2022).

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting karena dapat mempengaruhi organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Terdapat beberapa komponen dasar sebuah organisasi yang terdiri dari alam, modal, sumber daya manusia, teknologi dan keahlian. Namun unsur sumber daya manusia merupakan ruang lingkup internal yang paling penting. Terdapat dua alasan dalam hal ini. Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi dalam merancang, memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan dana, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis (Maspuatun et al., 2022).

Organisasi sangat memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Upaya memperbaiki serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia terasa sangat dibutuhkan di setiap bidang pembangunan karena tuntutan ekonomi yang semakin pesat dan meningkat. Keadaan ini tentu saja akan menuntut energi karyawan yang lebih besar. Pekerjaan yang dilakukan karyawan yang dikerjakan secara kerjasama dibanding dikerjakan secara individu, disinilah kemampuan dalam bekerjasama ditunjukkan dengan demikian kinerja organisasi dapat berjalan dengan baik (Suhardi et al., 2021).

Adanya karyawan yang memiliki kepribadian bersedia bekerjasama dan kesetabilan emosional sangat bermanfaat bagi pengembangan organisasi. Oleh karena itu, apabila organisasi ingin menciptakan dan mengembangkan organisasi yang dinamis akan berakibat terhadap kinerja terlebih dahulu harus memperhatikan kepribadian dan karakteristik para anggota yang diperlukan menyelenggarakan fungsi-fungsi yang berbeda dari setiap divisi. Kepribadian yang heterogen di lingkungan organisasi harus di arahkan karena setiap individu pasti memiliki maksud serta motivasi yang berbeda dan dijaga dengan baik hubungan antar

individu karena apabila terjadi sebuah perelisihan maka pada akhirnya akan berakibat penurunan kinerja dan pencapaian target tidak terpenuhi (Ferdy & Riyanti, 2023).

Terdapat dua tipe kepribadian yang dapat dikaitkan dengan motif berprestasi. Tipe yang pertama adalah seorang yang mempunyai kepribadian tipe A, seseorang dengan kepribadian tipe A biasanya memiliki sifat yaitu senang berkompetisi, agresif, tidak sabar, berorientasi pada prestasi, sering gelisah dan merasa cepat berkembang. Orang yang memiliki tipe kepribadian A sering dipengaruhi oleh tekanan untuk mencapai prestasi. Tipe kepribadian yang kedua adalah kepribadian tipe B yang mempunyai ciri – ciri antara lain lebih mementingkan motif afiliasi seperti senang bekerja dengan kelompok dan bekerja dengan orang lain (Indrastuti, 2021).

Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam sistem psikofisiologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya. Kepribadian dianggap merupakan keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Ada lima dimensi umum yang menggambarkan kepribadian yang disebut “Lima Besar “ faktor kepribadian, setiap faktor dapat memiliki jangkauan yang luas dari karakteristik spesifik. Lima besar faktor kepribadian (*Big Five Personality Factors*) mendeskripsikan keterbukaan (*ekstroversion*), keramah-tamahan (*agreeableness*), kehati-hatian (*conscientiousness*), emosional (*emotional stability*), dan keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*) (Sudirman & Sugeng, 2022).

Pada akhir-akhir ini banyak sekali yang menilai kinerja para anggota kurang menggemblakan, hal ini bisa banyak dinilai kurang berkomitmen dalam kewajibannya. Komitmen organisasi adalah sebagai keadaan dimana seseorang memihak pada suatu organisasi tersebut dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut serta berniat untuk memelihara relatif dari identitas individu dan keterlibatan dengan organisasi rekan kerja. Komitmen karyawan terhadap organisasi tersebut yang membantu organisasi mencapai tujuannya dimana dari komitmen terhadap organisasi menggunakan segala kemampuan yang dimilikinya untuk kepentingan organisasi kepribadian dan komitmen organisasi merupakan penunjang sasaran dan tujuan organisasi. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kepribadian baik dan komitmen yang tinggi pada organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai (Wardani et al., 2021).

Seorang karyawan dengan timbulnya rasa suka dan berkomitmen terhadap organisasi maupun pekerjaannya tersebut karyawan akan memiliki loyalitas terhadap perusahaannya. Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas merupakan proses yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya. Karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja di dalam melaksanakan kegiatan kerjanya, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Loyalitas para karyawan dalam suatu dinas ataupun perusahaan itu mutlak diperlukan demi kesuksesan perusahaan itu sendiri. Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek - aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan. Perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau menunjukkan kinerja yang melebihi harapan (Khusnulailah & Rijanti, 2022).

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya merupakan pengertian dari kinerja. Baik tidaknya karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan dapat diketahui dengan melakukan penilaian terhadap kinerja karyawannya. Penilaian kinerja merupakan alat yang sangat berpengaruh, tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan tetapi juga untuk memotivasi dan mengembangkan karyawan. Penilaian kinerja sering kali menjadi sumber kerisauan suatu perusahaan, hal ini disebabkan karena adanya ketidak pastian dalam sistem penilaian kinerja. Oleh karena itu dalam penilaian kinerja perusahaan terlebih dahulu menentukan standar-standar kinerja yang baik dan yang berlaku dalam perusahaan agar masalah tersebut tidak terjadi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Sandy & Selamet Riadi, 2023).

Karyawan tidak hanya dilihat dari kepribadian dan komitmen organisasinya saja dalam bekerja, karyawan juga tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja di dalam melaksanakan kegiatan kerjanya, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Bagaimanapun kepribadian serta komitmen organisasi yang dimiliki seorang karyawan ini berbeda-beda, namun mereka harus tetap bekerja secara maksimal serta memiliki loyalitas yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari proses kerja, lama bekerja pada kantor ataupun perusahaan tersebut sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal pada perusahaan (Unggul, 2023).

Penelitian (Indrastuti, 2021) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Suhardi et al., 2021) menunjukkan bahwa loyalitas dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Wardani et al., 2021) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Priharti & Rika, 2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Maspuatun et al., 2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. (Sudirman & Sugeng, 2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Khusnulailah & Rijanti, 2022) menunjukkan bahwa kepribadian dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Ferdy & Riyanti, 2023) menunjukkan bahwa kepribadian dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja. (Sandy & Riadi, 2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun terdapat *research gap* pada hasil penelitian yang dilakukan oleh (Unggul, 2023) menunjukkan bahwa kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Meskipun sejumlah penelitian telah mengkaji pengaruh variabel-variabel seperti kepribadian, komitmen organisasi, dan loyalitas kerja terhadap kinerja di berbagai sektor, penelitian yang spesifik mengkaji fenomena ini pada aparatur desa masih terbatas. Selain itu, meskipun beberapa penelitian mengindikasikan bahwa faktor-faktor psikologis dan emosional memengaruhi kinerja, belum ada studi yang secara langsung menghubungkan ketiga variabel tersebut dengan kinerja aparatur desa di kawasan pedesaan seperti Desa Mulyorejo. Gap ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut yang menyelidiki hubungan antara faktor-faktor

tersebut secara spesifik dalam konteks pemerintahan desa yang lebih lokal dan terbatas sumber daya.

Objek penelitian ini adalah Aparatur Desa di Desa Mulyorejo. Desa Mulyorejo adalah salah satu desa yang terletak di Kecamatan Silo, Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur. Pemilihan Desa Mulyorejo, Kecamatan Silo, Kabupaten Jember sebagai objek penelitian didasarkan pada beberapa alasan penting. Pertama, desa ini memiliki tantangan dalam mengoptimalkan kinerja aparatur desa untuk memenuhi kebutuhan pelayanan masyarakat. Kedua, Desa Mulyorejo merupakan wilayah yang memiliki karakteristik sosial dan budaya yang unik, sehingga dinamika dalam hubungan antar aparatur desa dan masyarakat dapat memengaruhi kinerja mereka. Ketiga, penelitian ini bertujuan untuk memberikan solusi terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh aparatur desa di wilayah tersebut, sekaligus menjadi referensi untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan desa. Dengan demikian, desa ini menjadi objek yang relevan untuk penelitian tentang pengaruh kepribadian, komitmen organisasi, dan loyalitas kerja terhadap kinerja aparatur desa.

Fenomena yang terjadi di Desa Mulyorejo diantaranya pada faktor kepribadian, masih ada perangkat desa yang mengerjakan tugas pokok dan fungsinya memiliki permasalahan kondisi emosional serta kurang pandai berinteraksi sosial dengan masyarakat. Kemudian, masih ada perangkat desa yang datang tidak tepat waktu. Selain itu, pada saat ada rapat desa, tidak semua perangkat desa menghadiri rapat, serta kurang aktif dalam memberikan aspirasi dan pendapat. Kepribadian seorang aparatur desa dapat memengaruhi cara mereka beradaptasi dengan tugas-tugas administratif, berkomunikasi dengan masyarakat, serta menyelesaikan masalah yang dihadapi. Misalnya, aparatur yang memiliki kepribadian yang terbuka dan komunikatif cenderung lebih mampu bekerja sama dengan kolega dan masyarakat, yang berpengaruh pada peningkatan kinerja mereka. Beberapa peneliti sebelumnya menjelaskan bahwa faktor kepribadian berpengaruh terhadap kinerja. Kepribadian seorang aparatur desa dapat memengaruhi cara mereka beradaptasi dengan tugas-tugas administratif, berkomunikasi dengan masyarakat, serta menyelesaikan masalah yang dihadapi. Misalnya, aparatur yang memiliki kepribadian yang terbuka dan komunikatif cenderung lebih mampu bekerja sama dengan kolega dan masyarakat, yang berpengaruh pada peningkatan kinerja mereka.

Fenomena pada faktor komitmen organisasi, Beberapa aparatur desa mungkin tidak memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau tugas-tugas yang diemban. Hal ini bisa terjadi karena mereka merasa kurang terikat atau tidak merasa ada dorongan untuk berkontribusi lebih bagi kemajuan desa. Banyak aparatur desa yang tidak merasa memiliki hubungan yang kuat dengan organisasi tempat mereka bekerja. Ketidakterikatan ini bisa disebabkan oleh kurangnya komunikasi dan keterlibatan antara pimpinan desa dengan staf, atau ketidakjelasan visi dan tujuan organisasi. Aparatur desa menganggap adanya ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan mereka, baik itu karena faktor politik, rotasi jabatan, atau rendahnya kesejahteraan yang diterima. Hal ini dapat mengurangi komitmen mereka terhadap organisasi. Beberapa peneliti sebelumnya menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, aparatur desa yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih termotivasi untuk menjalankan tugas mereka dengan baik, bahkan melampaui ekspektasi yang ada. Komitmen ini dapat mendorong mereka untuk bekerja keras demi mencapai tujuan bersama, serta mempertahankan kualitas dan kinerja dalam menjalankan tugas pemerintahan di desa.

Fenomena pada faktor loyalitas kerja, rendahnya rasa loyalitas terhadap organisasi, Beberapa aparatur desa mungkin tidak merasa loyal terhadap organisasi atau pemerintah desa tempat mereka bekerja. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya keterikatan emosional terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Ketidakpastian dalam hal jabatan, posisi, dan penghasilan sering kali terjadi pada aparatur desa, khususnya yang tidak memiliki status kepegawaian tetap. Hal ini dapat membuat mereka merasa tidak aman dan enggan untuk menginvestasikan waktu dan usaha mereka dalam pekerjaan. Beberapa aparatur desa yang merasa bahwa kontribusi dan loyalitas mereka tidak dihargai atau diakui oleh pimpinan desa atau masyarakat. Ketidakadilan dalam penghargaan atau pengakuan atas kinerja yang baik dapat menurunkan rasa loyalitas mereka terhadap organisasi. Aparatur desa sering kali dipengaruhi oleh dinamika politik lokal, seperti pergantian kepala desa atau perubahan kebijakan pemerintah daerah. Hal ini bisa menyebabkan adanya rotasi jabatan yang tidak jelas, atau pergantian yang tidak didasarkan pada kinerja. Beberapa peneliti sebelumnya menjelaskan bahwa loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja, Loyalitas yang tinggi dapat meningkatkan dedikasi dan keterlibatan seorang aparatur desa dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Loyalitas yang kuat juga dapat mengurangi tingkat absensi, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong aparatur untuk memberikan yang terbaik dalam melayani masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap yang ada dengan menguji pengaruh kepribadian, komitmen organisasi, dan loyalitas kerja terhadap kinerja aparatur desa di Desa Mulyorejo, Kecamatan Silo, Kabupaten Jember. Kontribusi penelitian ini adalah memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor psikologis memengaruhi kinerja di tingkat pemerintahan desa. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pengaplikasian teori-teori tersebut dalam konteks desa yang masih jarang diteliti, serta pendekatannya yang menggabungkan ketiga variabel tersebut dalam satu studi yang terpadu. Manfaat dari penelitian ini adalah dapat memberikan rekomendasi praktis bagi pemerintah desa untuk meningkatkan kinerja aparatur desa melalui pengelolaan faktor-faktor kepribadian, komitmen, dan loyalitas kerja. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja aparatur desa dan memberikan saran strategis yang dapat diterapkan di Desa Mulyorejo.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian (Dyah & Agus 2021) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di STIE Surakarta. Penelitian (Nurliah et al., 2022) menunjukkan bahwa Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidrap. Penelitian (Wahyudi et al., 2022) menunjukkan bahwa Kompensasi dan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Penelitian (Widasari & Satrio, 2022) menunjukkan bahwa Perencanaan Karir, Pelatihan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Penelitian (Suryanto, 2022) menunjukkan bahwa Kebijakan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi. Berdasarkan dari latar belakang masalah yang di uraikan, maka rumusan masalah tersebut sebagai berikut:

1. Apakah kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Mulyorejo Kec. Silo?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa Mulyorejo Kec. Silo?
3. Apakah loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Mulyorejo Kec. Silo?
4. Apakah kepribadian, komitmen organisasi dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Mulyorejo Kec. Silo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja Aparatur Desa Mulyorejo Kec. Silo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Aparatur Desa Mulyorejo Kec. Silo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja Aparatur Desa Mulyorejo Kec. Silo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian, komitmen organisasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja Aparatur Desa Mulyorejo Kec. Silo

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara langsung maupun tidak langsung:

- a. Bagi Instansi
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan dan bahan evaluasi bagi Aparatur Desa Mulyorejo Kec. Silo mengenai seberapa besar pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan sebagai wadah dalam mengasah daya pikir dan instrumen pelatihan penulisan karya ilmiah dengan pemanfaatan ilmu teoritis dan kajian aktualisasi sehingga dapat menambah ilmu dan wawasan yang lebih luas.
- c. Bagi Akademisi
Hasil ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam kajian sumber daya manusia serta dapat digunakan referensi penelitian selanjutnya dengan mengangkat topik yang sama.