
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERANGKAT DESA****Jefri Babu Hahang**

Universitas Teknologi Indonesia (UTI) Nusa Dua Badung Bali, Indonesia

Email: jefribabu0515@gmail.com

Diterima:

21 Juni 2021

Direvisi:

5 Juli 2021

Disetujui:

14 Juli 2021**Abstrak**

Desa Kutuh Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung sebagai kepanjangan tangan pemerintah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat ditingkat desa diharapkan didukung oleh perangkat desa yang mempunyai kecakapan kerja yang tinggi. Tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui budaya organisasi, untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi serta gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perangkat desa di Kantor Desa Kutuh Kecamatan Kuta Selatan. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode kualitatif, observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan budaya organisasi di Desa Kutuh sudah cukup baik hal ini dibuktikan dengan tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi, kualitas komunikasi pimpinan dan pegawai yang cukup baik yang mengakibatkan terciptanya kerja sama dalam melaksanakan tugas. Gaya kepemimpinan menggambarkan efektivitas suatu kepemimpinan di dalam beberapa situasi. Tingkat kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Kutuh adalah tinggi. Faktor kepuasan kerja pegawai adalah pekerjaan, gaji, penghargaan dari pimpinan, hubungan dengan sesama rekan kerja serta lingkungan kerja fisik.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Gaya Kepemimpinan; Kepuasan Kerja

Abstract

Kutuh Village, South Kuta District, Badung Regency as an extension of the government's hand that provides services to the community at the village level is expected to be supported by village devices that have high work proficiency. The purpose of the research is to know the culture of the organization, to know the leadership style and to know the influence of organizational culture and leadership style on the job satisfaction of village devices in kutuh village office in South Kuta District. This research was conducted by qualitative methods, observations, interviews and documentation. The results showed that the implementation of organizational culture in Kutuh Village is good enough as evidenced by the high level of employee discipline, good quality of communication of leaders and employees resulting in the creation of cooperation in carrying out tasks. Leadership style describes the effectiveness of leadership in some situations. The level of job satisfaction of kutuh village office employees is high. Employee satisfaction factors are employment, salary, awards from the leadership, relationships with fellow colleagues and the physical work environment.

Keywords: Organizational Culture; Leadership Style; Job Satisfaction

Pendahuluan

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 mengandung prinsip *welfare state* sebagai prinsip kesatuan (*unitary state*) (Koswara, 2018) yang dibentuk dalam rangka mengokohkan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) (Soepandji, 2018) di bawah janji Pemerintah Republik dan bukan monarki. Bentuk pemerintahan secara hierarki mempunyai beban pertanggungjawaban yang sama terhadap amanat yang telah digariskan oleh Undang-Undang Dasar 1945 (Muin, 2018), baik Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah otonom maupun Pemerintah Desa. Pemerintah Desa keberadaannya telah diatur pada Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 serta Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 (Firdaus, 2011), yang di dalamnya terdapat substansi tentang kedudukan dan kewenangan Pemerintah Desa (Makmun, Senu, & Jafar, 2020).

Peraturan perundang-undangan tersebut, dapat diartikan sebagai bentuk pengakuan pada Pemerintah Desa yang merupakan ujung tombak pemerintahan Republik Indonesia (Aji, 2017). Pemerintah Desa dalam Peraturan Pemerintah No. 72/2005 yang mengatur khusus tentang Desa (Ramadana, 2013), menyebutkan bahwa unsur penyelenggara Pemerintah Desa dipegang oleh Perangkat Desa dan dikepalai oleh Kepala Desa (Sukimin, 2020).

Sesuai perhitungan Persatuan Perangkat Desa Indonesia (PPDI) pada tahun 2008 jumlah desa di Indonesia 63.712 lebih (Haryokusumo & Andriyani, 2011) atau 78% rakyat Indonesia berada pada naungan Pemerintah Desa. Pemerintahan Desa diharapkan dapat menjadi unit terdepan dalam pelayanan kepada masyarakat (Zarkasi & Dimasrizal, 2019), serta menjadi tonggak strategis untuk keberhasilan semua program karena secara normatif (Yusuf, 2020) masyarakat akar-rumput (*grass root*) seperti halnya masyarakat pedesaan sebenarnya bisa menyentuh langsung (Arditama & Lestari, 2020) serta berpartisipasi dalam proses pemerintahan dan pembangunan di tingkat desa (Hardianti, 2017).

Apabila ingin dapat menjalankan amanatnya dengan baik, Pemerintah Desa mutlak harus didukung penuh oleh perangkat desa yang merupakan pendukung kinerja Pemerintah Desa (Adiwilaga, Alfian, & Rusdia, 2018). Kontribusi perangkat desa pada pemerintah desa akan menjadi penting, jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar. Sifat-sifat yang ada pada diri perangkat desa, upaya atau kemauan untuk bekerja, serta berbagai hal yang merupakan dukungan dari organisasi sangat besar artinya bagi keberhasilan kinerja pemerintah desa.

Banyak hal yang menjadi perhatian pihak manajemen Pemerintah Desa guna mendorong kinerja perangkat desa diantaranya dalam kaitan budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja bagi perangkat desa. Bagi perangkat desa, pemerintah desa tidak hanya sekedar tempat ia mencari nafkah untuk hidup, akan tetapi juga sebagai tempat untuk menempuh identitas atau jati diri, wadah untuk mengembangkan serta mengaktualisasikan diri, juga sebagai wadah untuk membuktikan kemampuan dan keahliannya, yang pada akhirnya menimbulkan kebanggaan bagi dirinya. Kebanggaan menjadi perangkat desa merupakan indikator bahwa perangkat desa tersebut telah memiliki identitas organisasi. Identitas ini merupakan salah satu ciri tertanamnya nilai-nilai yang ada tercermin di dalam budaya organisasi suatu pemerintah desa.

Kepemimpinan merupakan suatu upaya penggunaan jenis pengaruh yang bersifat bukan paksaan (*non coercive*) untuk memotivasi kegiatan pengikut melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu. Tingkat dari efektivitas pimpinan dapat dipandang dari kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif juga harus mampu mengintegrasikan tujuan-tujuan yang terbentuk secara individu

dari tiap-tiap anggota tim yang dipimpinnya. Melalui gaya kepemimpinannya seorang pemimpin akan mengarahkan orang lain agar senantiasa memikirkan dan mencapai tujuan organisasi.

Desa Kutuh Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung sebagai kepanjangan tangan pemerintah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat ditingkat desa diharapkan didukung oleh perangkat desa yang mempunyai kecakapan kerja yang tinggi, sikap dan perilaku yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sikap yang konsisten dari pegawai yang mencerminkan kepuasan kerja. Di Desa Kutuh diketahui adanya indikasi menurunnya tingkat kecakapan kerja perangkat desa dikarenakan menurunnya tingkat kepuasan kerja. Ada beberapa isu diantaranya kurang obyektifnya sistem pemberian kompensasi, dan promosi bagi perangkat desa yang menciptakan budaya organisasi yang kurang kondusif. Tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui budaya organisasi, untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi serta gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perangkat desa di Kantor Desa Kutuh Kecamatan Kuta Selatan. Manfaat penelitian ini yaitu untuk meningkatkan dan mengoptimalkan seluruh sistem organisasi di Kantor Desa Kutuh Kecamatan Kuta Selatan.

Metode Penelitian

Metode penelitian kualitatif sebagai suatu pendekatan atau penelusuran untuk mengeksplorasi dan memahami suatu gejala sentral. Untuk mengerti gejala sentral tersebut, peneliti mewawancarai peserta penelitian atau partisipan dengan mengajukan pertanyaan yang umum dan agak luas. Informasi kemudian dikumpulkan yang berupa kata maupun teks. Kumpulan informasi tersebut kemudian dianalisis. Dari hasil analisis peneliti kemudian menjabarkan dengan penelitian-penelitian ilmuwan lain yang dibuat sebelumnya.

Hasil akhir penelitian kualitatif dituangkan dalam bentuk laporan tertulis Berdasarkan penelitian ini diperlukan data atau keterangan dan informasi. Untuk itu penelitian menggunakan teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisa kualitatif. Terdapat beberapa langkah dalam melakukan analisis data yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

A. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa

Budaya organisasi merupakan gambaran perspektif dari budaya dalam organisasi yaitu sebagai seorang individu yang melakukan kontak dengan organisasi. Mereka melakukan kontak dengan berpakaian norma, cerita orang yang mengatakan tentang apa yang dilakukan, peraturan formal di dalam organisasi beserta prosedur merupakan kode formal dari perilaku yang diyakini, tugas, sistem pembayaran, logat (jargon) dan manifestasi dari budaya organisasi. Teori kepribadian mengatakan, di dalam membantu beberapa perspektif dari budaya yang baik adalah ketika budaya anggota organisasi diinterpretasikan dengan pengertian dari manifestasi persepsi mereka, ingatan, kepercayaan, pengalaman dan nilai yang bervariasi, juga interpretasi akan membedakan kejadian dari fenomena yang sama. Teori ini juga menyatakan bahwa seseorang yang masuk ke dalam suatu organisasi dengan membawa baju norma mereka masing-masing, serta logat dan cerita pengalaman mereka dengan nilai-nilai yang bervariasi adalah merupakan suatu fenomena yang sama.

Seorang pemimpin berperan dominan dalam menentukan isu-isu sentral, terutama yang berkaitan dengan pengambilan keputusan strategik. Disamping itu seorang pemimpin juga memiliki kewajiban untuk melakukan supervisi dan mengevaluasi kinerja bawahan. Struktur dari suatu organisasi merupakan inter relasional dari beberapa faktor yang saling berkaitan. Termasuk didalamnya adalah kebudayaan masyarakat di mana organisasi tersebut lahir. Organisasi dalam perkembangannya merupakan perwujudan suatu desain yang diarahkan oleh berbagai individu yang memiliki nilai, pengalaman dan pandangan yang berbeda, dan yang dalam kadar tertentu mencerminkan kepribadian dari mereka yang memimpin dan membentuk organisasi tersebut. Suatu organisasi dalam pengertian tertentu dapat dikatakan sebagai suatu hasil dari proses eksperimen sosial, yang terus berubah dan menyesuaikan diri sejalan dengan perubahan lingkungan sekitarnya. Perubahan dari suatu budaya atau system nilai yang ada dalam suatu organisasi merupakan suatu proses yang bersifat berkelanjutan, selama faktor-faktor lain yang berpengaruh ikut berubah.

Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis menanyakan beberapa pertanyaan terkait Budaya Organisasi kepada Kepala Desa Kutuh yaitu Bapak I Wayan Purja, SE mengenai keterampilan tertentu (spesialisasi kerja) yang dibutuhkan dalam bidang pekerjaan. “Bagaimana komunikasi yang dijalin antar perangkat desa di Kantor Desa Kutuh?” Beliau menjawab:

“Komunikasi antar perangkat desa terkait dengan pekerjaan, terjalin sangat baik, apalagi saat ini dengan adanya media sosial terutama WhatsApp sangat mendukung komunikasi antara kami, bahkan sekarang sedang diglakkan penggunaan zoom sebagai prasarana untuk meeteng secara daring membuat komunikasi akan lebih baik lagi.”

Kemudian penulis menanyakan satu pertanyaan lagi, “Bagaimana sikap pimpinan terhadap aspirasi dari bawahan?” Beliau menjawab:

“Bagi saya aspirasi dari pegawai dibawah saya adalah inspirasi bagi saya untuk melakukan tugas saya untuk lebih baik sehingga, saya selalu bersikap baik dan menampung semua aspirasi dari pegawai Kantor Desa Kutuh sepanjang aspirasi itu mempunyai kans untuk memberikan solusi yang lebih baik.”

Selanjutnya penulis menanyakan beberapa pertanyaan terkait ketaatan terhadap peraturan kepada Kaur Bidang Umum yaitu Ibu Ni Luh Made Suryani. mengenai sikap sebagai bagian dari sistem. “Bagaimana perasaan anda sebagai bagian dari pegawai Kantor Desa Kutuh?” Beliau menjawab:

“Saya merasa bangga bisa menjadi bagian dari pegawai Kantor Desa Kutuh, karena saya merasakan kehidupan kerja yang dinamis disini, organisasi berjalan dengan baik dengan kerjasama yang luarbiasa bagus sehingga kami semua pegawai Kantor Desa Kutuh merasakan dunia kerja yang kondusif dan nyaman.”

Kemudian penulis menanyakan pertanyaan berikutnya, “Apa pendapat anda tentang kesempatan perangkat desa dalam memperoleh pengetahuan seluas-luasnya?” Beliau menjawab:

“Saya sebagai pegawai Kantor Desa Kutuh sampai saat ini selalu dimotivasi oleh pimpinan dalam hal ini I Wayan Purja untuk selalu menambah wawasan dan pengetahuan seluas luasnya apalagi kesempatan untuk studi lanjut beliau sangat mendukung.”

Kemudian penulis menanyakan satu pertanyaan lagi, “Bagaimana cara memecahkan masalah di Kantor Desa Kutuh?” Beliau menjawab:

“Jika ada masalah yang terjadi di Desa Kutuh, Kami selalu melakukan rapat bersama yang dipimpin oleh kepala Desa Kutuh untuk mendiskusikan bagaimana

memecahkan masalah yang sedang dihadapi, setiap person dalam rapat mempunyai kontribusi yang sama dalam menyampaikan pendapat sehingga rapat bisa berjalan dengan demokratis dan hasil keputusan adalah merupakan kesepakatan bersama.”

Dengan adanya penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pegawai Kelurahan Kantor Desa Kutuh menjalin komunikasi antar pegawai berjalan dengan baik, aspirasi pegawai Kantor Desa Kutuh selalu ditampung oleh pimpinan sebagai masukan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik.

Suatu budaya yang kuat ditunjukkan dalam kehidupan di Kantor Desa Kutuh yang diperlihatkan dengan adanya kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi di antara anggota-anggotanya. Kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk keterikatan, kesetiaan, dan komitmen organisasi, kondisi ini selanjutnya akan membawa kecenderungan pegawai untuk merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya.

B. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa

Kepemimpinan merupakan suatu upaya penggunaan jenis pengaruh yang bersifat bukan paksaan (*non coersive*) untuk memotivasi kegiatan pengikut melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu. Tingkat dari efektifitas pimpinan dapat dipandang dari kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif juga harus mampu mengintegrasikan tujuan-tujuan yang terbentuk secara individu dari tiap-tiap anggota tim yang dipimpinnya.

Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin pertama-tama harus seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Secara sederhana pemimpin yang baik adalah seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga akhirnya mereka tidak lagi memerlukan pemimpinnya itu.

Gaya kepemimpinan merupakan hal yang penting dan utama untuk berjalannya suatu organisasi. Setiap diri manusia memiliki keterbatasan dimana hal tersebut membutuhkan seseorang untuk melengkapinya, maka dalam sebuah organisasi memimpin dan dipimpin merupakan suatu kebutuhan. Kepemimpinan dicirikan sebagai seorang suatu cara atau sikap individual, kebiasaan, serta cara memengaruhi suatu individu kepada individu lain melalui suatu interaksi. Seorang pemimpin memiliki cara serta ciri tersendiri dalam proses kepemimpinan mereka di sebuah organisasi, maka dari itu gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi proses kegiatan, tujuan, serta output dalam organisasi tersebut. Berdasarkan penelitian ini akan digali variabel gaya kepemimpinan di Kantor Desa Kutuh, maka penulis menanyakan beberapa pertanyaan terkait Gaya Kepemimpinan kepada Kaur Kesejahteraan Sosial Masyarakat yaitu bapak I Ketut Artana mengenai motivasi kepala Desa Kutuh. “Bagaimana pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai Kantor Desa Kutuh?” Beliau menjawab:

“Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan, termasuk didalamnya adalah bagaimana seorang pemimpin memberi motivasi kepada jajarannya. Pak I Wayan Purja, SE, selaku Kepala Desa Kutuh selalu memberikan motivasi kepada jajarannya baik secara terbuka maupun secara pribadi, pada saat rapat beliau selalu memberikan motivasi kepada kami supaya tetap bekerja dengan profesional dan mengedepankan kepentingan masyarakat.”

Penulis melanjutkan pertanyaan berikutnya kepada bapak I Ketut Artana mengenai pendelegasian wewenang: “Bagaimana pimpinan dalam mendelegasikan wewenang berkaitan dengan bidang pekerjaan anda?” Beliau menjawab:

“Di Desa Kutuh setiap ada masalah selalu dipecahkan secara bersama sama dengan menunjuk seseorang sebagai koordinator kerja tim, koordinator inilah yang diberikan kewenangan oleh Kepala Desa Kutuh untuk mengkoordinir tim supaya bisa bekerja dengan efisien dan efektif. Itu merupakan salah satu contoh pendelegasian wewenang yang dilakukan oleh Bapak Lurah Desa Kutuh.”

Kemudian penulis melakukan wawancara dengan kepala urusan pembangunan yaitu Bapak I Ketut Sukartono tentang pengawasan: “Bagaimana pimpinan dalam melaksanakan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai?” Beliau menjawab:

“Hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pegawai kantor Desa Kutuh memerlukan system pengendalian agar berjalan dengan baik, biasanya dalam proses pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, lebih sering dilakukan oleh Bapak Lurah sendiri, namun terkadang melibatkan tim bila memungkinkan. Pengawasan dilakukan untuk mencegah hal hal yang tidak diinginkan, karena pegawai bekerja tetapi tidak selalu memberikan kepuasan kepada semua pihak, kadangkala muncul gap antara harapan masyarakat dengan kualitas layanan yang diberikan.”

Kepada Bapak I Ketut Sukartono penulis masih mengajukan pertanyaan keempat berikutnya terkait tentang kekuasaan: “Bagaimana kemampuan pimpinan dalam memanfaatkan kekuasaan dalam mengatur bawahannya?” Beliau menjawab:

“Kepala Desa sebagai pemimpin kami selalu menumbuhkan pemahaman dan kesadaran orang-orang yang dipimpinnya bahwa tindakan yang dia lakukan adalah untuk kepentingan semua system di Kantor Desa Kutuh. Kami merasa bahwa hasil kerja kepemimpinannya bukan semata-mata menguntungkan diri sendiri tetapi untuk semua pegawai secara keseluruhan. Kekuasaan Kepala Desa digunakan dengan baik dalam mengatur bawahannya supaya bisa bekerja dengan baik dan efisien.”

Selanjutnya penulis mengajukan pertanyaan kelima terkait tentang produktivitas: “Bagaimana pimpinan dalam memberikan penghargaan atas prestasi atau hukuman atas kesalahan yang diberikan kepada perangkat desa?” Beliau menjawab:

“Hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pegawai Kantor Desa Kutuh mempunyai kecenderungan menghasilkan pekerjaan yang baik, namun demikian tidak selalu memberikan kepuasan kepada semua pihak, kadangkala muncul gap antara harapan masyarakat dengan kualitas layanan yang diberikan, pimpinan selalu memberikan apresiasi kepada pegawai yang telah melakukan tugasnya dengan baik dengan cara memberikan pujian pada saat rapat atau upacara, atau penghargaan lain yang bersifat materialis. Sedangkan bagi pegawai yang kurang berhasil, pimpinan selalu memberikan motivasi untuk bisa bekerja lebih baik, jika melakukan kesalahan yang fatal maka pimpinan memberikan sanksi.”

Tata pemerintahan di Indonesia ini telah berganti dari masa orde lama hingga reformasi, pandangan masyarakat akan seorang pemimpin adalah sebagai “tuan” mereka, seorang individu yang harus disegani dan dihormati. Ada jarak yang harus diciptakan antara seorang pemimpin pemerintah kepada masyarakat. Bahkan, walaupun negara ini sudah menganut system demokrasi, tetap saja pola pikir masyarakat akan seorang pemimpin adalah hubungan yang formal, dimana pimpinan digambarkan seorang kemudi, yang masyarakatnya tidak berhak tahu secara detail apa saja yang direncanakan, hasil yang telah dicapai, serta jumlah anggaran yang

telah digelontorkan, masyarakat hanya mampu duduk sebagai penumpang yang mengikuti kemana mereka akan dibawa pergi.

Setiap pemimpin memiliki ciri sikap sendiri dalam memimpin. Indonesia kini memiliki pemimpin yang cukup memberikan banyak inovasi dengan gaya kepemimpinannya masing-masing. Sebagai contoh kecil Ganjar Pranowo adalah satu dari sekian pemimpin yang sedang menjadi perhatian masyarakat. Perhatian masyarakat tersebut ia rebut dari berbagai aktivitas yang ia lakukan serta kasus yang sedang tertuduh kepadanya yaitu kasus korupsi KTP elektronik.

Pada tanggal 23 Agustus 2013 Jawa Tengah resmi memiliki gubernur baru yaitu Ganjar Pranowo. Menurut hasil wawancara Najwa Syihab terhadap Direktur Komunikasi Indonesia Indikator dalam acara “Mata Najwa” mengungkapkan bahwa: Ganjar Pranowo merupakan sosok pemimpin kekinian, dimana ia sebagai seorang pemimpin yang sadar media yang mana mampu menggunakan teknologi, seperti pembuatan beberapa *website*. Ganjar Pranowo juga dinilai mampu memiliki komunikasi yang baik. Gaya kepemimpinan Ganjar dinilai berbeda dengan gaya kepemimpinan Gubernur Jawa Tengah sebelumnya yaitu Pemerintahan Ali Mufiz (Tahun 2006-2007) dan Bibit Waluyo (Tahun 2008-2013). Ganjar Pranowo dinilai sebagai pemimpin yang sadar media, tegas, namun tetap jenaka.

Sebagai pemimpin yang memimpin wilayah administrasi sebanyak 29 wilayah kabupaten, 6 wilayah kota, 573 wilayah kecamatan, 750 wilayah kelurahan dan 7809 wilayah desa. Kemudian memiliki cakupan luas wilayah 32.800,69 km² dan memiliki empat jumlah penduduk sebesar 34.897.757 juta jiwa tentu Ganjar memiliki tugas besar dalam menyelesaikan permasalahan di provinsi yang dinamakan Semarang. Luasnya wilayah serta banyaknya jumlah penduduk tentunya menimbulkan beberapa permasalahan yang dihadapi oleh Semarang ini seperti perbaikan infrastruktur, pemanfaatan sumber daya alam, peningkatan ekonomi, dan peningkatan potensi wisata.

Berdasarkan penilaian evaluasi yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) Pemprov Jateng mendapatkan posisi paling teratas, hal tersebut dibuktikan dengan perubahan pelayanan yang dilakukan oleh para birokratnya menjadi lebih mudah murah dan cepat bagi masyarakat.

C. Kepuasan Kerja Perangkat Desa

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, demikian pula sebaliknya. Kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja bersifat dinamis, dapat menurun dan timbul pada waktu dan tempat berbeda.

Secara umum kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan menggeneralisasikan sikap-sikap yang didasarkan pada aspek-aspek pekerjaan yang bermacam-macam. Aspek yang berhubungan dengan pekerjaan diantaranya seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan.

Untuk mengetahui kondisi kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Kutuh, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa Pegawai Kantor Kelurahan. Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Urusan Bidang Umum Ibu Ni Luh

Made Suryani tentang kepuasan pekerjaan: Jelaskan apakah pekerjaan anda memberi nilai kepuasan tersendiri? Beliau menjawab:

“Saya mengabdikan di Kantor Desa Kutuh sudah sepuluh tahun dan sebelumnya saya bekerja di instansi lain, di Kantor Desa Kutuh saya merasakan pekerjaan yang memberikan rasa aman dan didukung dengan rekan kerja serta budaya organisasi yang kondusif membuat saya merasa bahwa pekerjaan saya di Kantor Desa Kutuh sebagai Kepala Urusan bidang umum telah membuat saya merasa puas”.

Peneliti mengajukan pertanyaan lagi kepada Ibu Ni Luh Made Suryani tentang kepuasan atas gaji yang diterima: Ibu jelaskan apakah anda merasa puas dengan gaji yang anda terima? Beliau menjawab:

“Gaji yang saya terima dalam sebulan atas pekerjaan saya sebagai Kepala Urusan di Kantor Desa Kutuh, lebih dari cukup untuk kebutuhan saya setiap bulannya, karena itu saya merasa puas dengan gaji yang saya terima setiap bulannya.”

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Urusan Pemerintahan Bapak I Made Suwita, tentang kepuasan kesempatan promosi dan kesempatan maju: Jelaskan apakah kesempatan promosi dan kesempatan untuk maju di Kantor Desa Kutuh sangat memuaskan? Beliau menjawab:

“Sebagai pegawai negeri tentunya sudah ada mekanisme tersendiri terkait kesempatan promosi, dan kami para pegawai sudah menyadari apabila ada peluang promosi dan kesempatan untuk maju, kami akan bisa menerima dengan lapang dada, peluang promosi terkadang memberikan efek kurang baik bagi kami yang sudah bekerja lama disini, jadi untuk peluang promosi kami merasa masih harus diperbaiki sistemnya supaya memberi kepuasan kepada pegawai.”

Peneliti melanjutkan wawancara dengan Bapak I Made Suwita untuk menanyakan tentang penghargaan dari pimpinan: Jelaskan apakah anda merasa puas dengan pimpinan dalam memberikan penghargaan? Beliau menjawab:

“Kami sangat puas dengan penghargaan yang diberikan Kepala Desa kepada kami atas hasil pekerjaan yang telah kami laksanakan. pimpinan selalu memberikan apresiasi kepada pegawai yang telah melakukan tugasnya dengan baik dengan berbagai cara diantaranya adalah dengan memberikan pujian pada saat rapat atau upacara kepada pegawai yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik,, terkadang pimpinan juga pernah memberikan penghargaan lain seperti memberikan bonus atau insentif.”

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Staf Keuangan Ibu Ni Luh Made Suryani, tentang kepuasan hubungan dengan rekan sekerja: Jelaskan apakah anda merasa puas dalam hal hubungan dengan rekan sekerja? Beliau menjawab:

“Tentunya kami sangat puas dengan kualitas hubungan sesama rekan kerja yang terjadi di Kantor Desa Kutuh, karena di Kantor Desa Kutuh mempunyai iklim yang kondusif saling menghargai dan menghormati, dan kami sudah terbiasa dengan selalu bekerja sama dan saling membantu jika ada pekerjaan yang belum bisa diselesaikan.”

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara yang terakhir dengan Ibu Ni Luh Made Suryani, tentang kepuasan lingkungan fisik: Jelaskan apakah anda merasa puas terhadap lingkungan fisik atau kondisi tempat kerja? Beliau menjawab:

“Lingkungan tempat kerja di Kantor Desa Kutuh memberikan kenyamanan kepada kami sebagai pegawai, karena suasananya yang rapih dan bersih memberikan rasa nyaman. Dan saya secara pribadi merasa sangat puas dengan lingkungan di Kantor Desa Kutuh.”

Pegawai Kantor Desa Kutuh merasakan pekerjaan sebagai pegawai Kantor Desa Kutuh memberikan rasa aman dan didukung dengan rekan kerja serta budaya organisasi yang kondusif membuat pegawai merasa bahwa pekerjaan saya di Kantor Desa Kutuh sebagai Kepala Urusan bidang umum telah membuat mereka merasa puas. Namun demikian ada pegawai yang merasa kurang puas dengan kesempatan promosi dan kesempatan maju serta menyarankan untuk memperbaiki sistem promosi di Kantor Desa Kutuh.

Tingkat kepuasan terhadap penghargaan yang diberikan pimpinan di Kantor Desa Kutuh, menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi dimana pegawai merasa sangat puas dengan penghargaan yang diberikan Kepala Desa atas hasil pekerjaan. Kepala Desa selalu memberikan apresiasi kepada pegawai yang telah melakukan tugasnya dengan baik dengan berbagai cara diantaranya adalah dengan memberikan pujian pada saat rapat atau upacara kepada pegawai yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik, terkadang pimpinan juga pernah memberikan penghargaan lain seperti memberikan bonus atau insentif. Secara umum, dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Kutuh adalah tinggi. Faktor yang menjadi pemicu kepuasan kerja pegawai adalah pekerjaan, gaji, penghargaan dari pimpinan, hubungan dengan sesama rekan kerja, serta lingkungan kerja fisik.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu budaya Organisasi pada Kantor Desa Kutuh berada pada kategori baik hal ini didasarkan pada hasil observasi dan wawancara penulis di Kantor Desa Kutuh, ditemukan bahwa pelaksanaan budaya organisasi di Desa Kutuh sudah cukup baik hal ini dibuktikan dengan tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi, kualitas komunikasi pimpinan dan pegawai yang cukup baik yang mengakibatkan terciptanya kerja sama dalam melaksanakan tugas. Gaya kepemimpinan pada Kantor Kelurahan Kutuh menggambarkan efektivitas suatu kepemimpinan di dalam beberapa situasi, serta dapat dipergunakan di dalam meningkatkan produktivitas organisasi, baik secara kelompok maupun secara sendiri-sendiri bagi pemimpin dan anggota-anggotanya. Model kepemimpinan menggambarkan perilaku yang digunakan oleh Kepala Desa dalam mempengaruhi perilaku-perilaku orang lain seperti yang ada di bawahnya. Secara umum dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Kutuh adalah tinggi. Faktor yang menjadi pemicu kepuasan kerja pegawai adalah pekerjaan, gaji, penghargaan dari pimpinan, hubungan dengan sesama rekan kerja serta lingkungan kerja fisik.

Bibliografi

- Adiwilaga, Rendy, Alfian, Yani, & Rusdia, Ujud. (2018). *Sistem Pemerintahan Indonesia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Aji, Ian. (2017). Undang-Undang Desa Sebagai Legitimasi Desa (Desa Dalam Hukum Ketatanegaraan Indonesia). *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(1), 46–62.
- Arditama, Erisandi, & Lestari, Puji. (2020). Jogo Tonggo: Membangkitkan kesadaran dan ketaatan warga berbasis kearifan lokal pada masa pandemi Covid-19 di Jawa Tengah. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 8(2), 157–167.
- Firdaus, Emilda. (2011). Badan Permusyawaratan Desa dalam Tiga Periode Pemerintahan di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum*, 2(2).
- Hardianti, Sri. (2017). Partisipasi masyarakat dalam pembangunan infrastruktur desa (program alokasi dana desa di Desa Buntongi Kecamatan Ampana Kota). *Katalogis*, 5(1).

- Haryokusumo, Diaz, & Andriyani, Andriyani. (2011). *Menilik Asa Sang Pamong Desa (Studi Kasus Motivasi Kerja Perangkat Desa di Kabupaten Boyolali)*. Universitas Diponegoro.
- Koswara, Indra Yudha. (2018). Perlindungan Tenaga Kesehatan dalam Regulasi Perspektif Bidang Kesehatan Dihubungkan dengan Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan dan Sistem Jaminan Sosial. *Jurnal Hukum POSITUM*, 3(1), 1–18.
- Makmun, Moh Iksanuddin, Sensu, La, & Jafar, Kamaruddin. (2020). Kedudukan Hukum Pemangku Jabatan Sekretaris Desa yang Baru Tanpa Pemberhentian Sekretaris yang Lama. *Halu Oleo Legal Research*, 2(2), 137–157.
- Muin, Firman. (2018). Diskresi dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan. *Tanjungpura Law Journal*, 2(2), 151–165.
- Ramadana, Coristya Berlian. (2013). Keberadaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) sebagai Penguatan Ekonomi Desa. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(6), 1068–1076.
- Soepandji, Kris Wijoyo. (2018). Konsep Bela Negara dalam Perspektif Ketahanan Nasional. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 48(3), 436–456.
- Sukimin, Sukimin. (2020). Kewenangan Kepala Desa Sebagai Pemegang Kekuasaan Pengelolaan Keuangan Desa Sesuai Prinsip Good Governance. *Soumatera Law Review*, 3(2), 173–184.
- Yusuf, Cindriyani. (2020). *Tinjauan Yuridis Tentang Fungsi Pemerintah Kelurahan dalam Pemberdayaan Masyarakat Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005*. Poso: Universitas Sintuwu Maroso.
- Zarkasi, A., & Dimasrizal, Dimasrizal. (2019). Pola kerjasama kepala desa dengan badan permusyawaratan desa dalam pembangunan desa. *Unri Conference Series: Community Engagement*, 1, 652–657.



**This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike
4.0 International License.**