

DAMPAK KOMITMEN KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA KUALITAS KERJA FUNGSIGKAT DESA DI DESA SUNGAI KAPAS

Lija Eka Andini¹, Amelia Permata Dewi², Fitri Rahmadani³, Boga Saputra⁴,
Syari'ah⁵, Gusti Hasnah⁶

lijahandini425@gmail.com¹, ameliapermata388@gmail.com²,
fitrirahmadani311005@gmail.com³, sboga207@gmail.com⁴, syari'ah246@gmail.com⁵,
gustihasnah913@gmail.com⁶

Universitas Merangin

ABSTRAK

Kualitas kerja fungsigkat desa ialah salah satu penyebab penting dalam memutuskan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan desa dan pelayanan publik terhadap masyarakat. Tingginya tuntutan pada kualitas pelayanan publik mengharuskan fungsigkat desa mempunyai kualitas kerja yang optimal. Namun, dalam praktiknya masih dimampukan di setiap kendala yang mampu memdampaki kualitas kerja aparatur desa, di antaranya rendahnya komitmen kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini berguna agar mengkaji dampak komitmen kerja dan kepuasan kerja pada kualitas kerja fungsigkat desa di Desa Sungai Kapas. Penelitian memakai metode kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melewati penyebaran kuesioner terhadap fungsigkat desa yang menjadi responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan program IBM SPSS. Hasil penelitian menggambarkan bahwasannya komitmen kerja mempunyai dampak positif pada kualitas kerja fungsigkat desa. Kepuasan kerja juga berdampak positif pada kualitas kerja fungsigkat desa. Selain itu, komitmen kerja dan kepuasan kerja secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan pada peningkatan kualitas kerja fungsigkat desa. Temuan penelitian ini menggambarkan bahwasannya peningkatan komitmen organisasi dan kepuasan kerja mampu menjadi strategi yang efektif dalam menaikkan kualitas kualitas kerja aparatur desa. Oleh karena itu, pemerintah desa perlu menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan yang adil, serta menaikkan keterlibatan fungsigkat desa dalam di setiap kegiatan organisasi guna mendorong terciptanya pelayanan publik yang lebih baik.

Kata Kunci: Kualitas Kerja Fungsigkat Desa, Komitmen Kerja, Organisasi, Pemerintahan Desa, Kepuasan Kerja.

ABSTRAK

The performance of village officials is an important factor in determining the success of village governance and public service delivery. The increasing demand for high-quality public services requires village officials to demonstrate optimal performance. However, various obstacles affecting employee performance are still encountered, including low work commitment and job satisfaction. This study aims to analyze the influence of work commitment and job satisfaction on the performance of village officials in Sungai Kapas Village. The study employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to village officials who served as research respondents. The data analysis techniques included descriptive analysis, validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination analysis using IBM SPSS software. The results indicate that work commitment has a positive effect on the performance of village officials. Job satisfaction also positively influences employee performance. Furthermore, work commitment and job satisfaction simultaneously contribute significantly to improving the performance of village officials. These findings suggest that strengthening organizational commitment and enhancing job satisfaction can serve as effective strategies for improving the quality of village officials' performance. Therefore,

village governments are encouraged to create a supportive work environment, provide fair rewards, and increase employee involvement in organizational activities to achieve better public service performance.

Keyword: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organization, Village Government, Village Officials Performance.*

PENDAHULUAN

Desa ialah unit pemerintahan termaju yang mempunyai fungsi strategis dalam penyelenggaraan pelayanan publik, pembangunan, pemberdayaan masyarakat, dan pelaksanaan di setiap program pemerintah. Keberhasilan pembangunan nasional tidak mampu dilepaskan dari kualitas tata kelola pemerintahan desa karena desa menjadi ujung tombak yang berinteraksi langsung dengan masyarakat. Berlandaskan data Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2024 Indonesia mempunyai 84.276 wilayah administrasi setingkat desa yang beberapa atas 75.753 desa, 8.486 kelurahan, dan 37 unit pemukiman transmigrasi. Jumlah yang sangat besar itu menggambarkan bahwasannya efektivitas penyelenggaraan pemerintahan desa menjadi penyebab penting dalam memutuskan keberhasilan pembangunan nasional secara lengkap. Selain itu, BPS juga mencatat bahwasannya lebih dari 55.357 desa telah mempunyai Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) menjadi instrumen penggerak ekonomi lokal, jadinya kualitas kualitas kerja fungsikat desa menjadi kian penting dalam mengelola di setiap program pembangunan dan pelayanan masyarakat.

Besarnya fungsi desa dalam pembangunan menuntut adanya fungsikat desa yang mempunyai kualitas kerja tinggi. Kualitas kerja fungsikat desa bukan hanya diukur dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan administratif, melainkan juga dari kualitas pelayanan publik, ketepatan pelaksanaan program, kemampuan mengelola anggaran, serta keberhasilan dalam menjawab kebutuhan masyarakat. Namun demikian, di setiap permasalahan masih dimampukan dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, seperti rendahnya kualitas pelayanan, keterlambatan administrasi, kurangnya koordinasi antarfungsikat desa, dan lemahnya komitmen pada organisasi. Situasi itu berpotensi menghambat efektivitas pembangunan desa dan menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat pada pemerintah desa.

Permasalahan kualitas kerja aparatur desa juga menjadi perhatian pemerintah. Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal pada tahun 2025 mencatat bahwasannya proses pengukuran Indeks Desa terus dijalankan menjadi upaya mengevaluasi kapasitas pemerintahan desa dan kualitas pembangunan desa secara berkelanjutan. Pada tahap awal pengukuran Indeks Desa 2025, tercatat sebanyak 28.894 desa telah melakukan input data dari total lebih dari 75 ribu desa yang ada di Indonesia. Data itu menggambarkan bahwasannya peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan desa masih menjadi agenda penting pemerintah, termasuk peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur desa.

Salah satu penyebab yang diyakini memdampaki kualitas kerja fungsikat desa yakni komitmen kerja. Komitmen kerja menggambarkan tingkat keterikatan individu pada organisasi tempatnya bekerja. Individu yang mempunyai komitmen tinggi mengarah menggambarkan loyalitas, tanggung jawab, dan kesediaan agar berupaya lebih demi mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2022), komitmen organisasi ialah situasi ketika seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi khusus serta

tujuan-tujuannya dan mempunyai harapan agar mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu. Teori Robbins dan Judge dipilih dalam penelitian ini karena ialah salah satu teori sikap organisasi yang paling komprehensif dan banyak digunakan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menerangkan hubungan antara sikap kerja dan kualitas kerja pekerja (Robbins & Judge, 2022).

Selain komitmen kerja, penyebab lain yang berdampak pada kualitas kerja yakni kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif seseorang pada pekerjaannya menjadi hasil evaluasi atas karakteristik pekerjaan yang dimiliki. Robbins dan Judge (2022) menerangkan bahwasannya kepuasan kerja yakni perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan itu. Pekerja yang rasanya puas pada pekerjaannya mengarah mempunyai motivasi yang lebih tinggi, tingkat absensi yang lebih rendah, serta produktivitas yang lebih baik lebih banding dari pekerja yang tidak puas. Oleh karena itu, teori kepuasan kerja dari Robbins dan Judge dipandang selinier agar menerangkan sikap kerja fungsikat desa dalam menggerakkan tugas dan tanggung jawabnya (Robbins & Judge, 2022).

Hubungan antara komitmen kerja, kepuasan kerja, dan kualitas kerja telah dibuktikan dalam di setiap penelitian sebelumnya. Penelitian Saniya Nur Aisyah dan Jaeni (2024) menggambarkan bahwasannya kepuasan kerja berdampak positif pada kualitas kerja fungsikat desa. Hasil penelitian itu mengindikasikan bahwasannya fungsikat desa yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi mengarah mampu menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik lebih banding dari fungsikat desa yang kurang puas pada pekerjaannya (Aisyah & Jaeni, 2024). Penelitian Mansyur dan Pratama (2024) juga mendapatkan bahwasannya komitmen organisasional berdampak positif pada kualitas kerja aparatur desa. Kian tinggi komitmen aparatur pada organisasi, maka kian tinggi pula tingkat kualitas kerja yang dihasilkan (Mansyur & Pratama, 2024).

Temuan serupa juga diperoleh Irawati, Rajak, Zulkifli, dan Sabuhari (2021) yang menyatakan bahwasannya komitmen organisasional mempunyai dampak signifikan pada peningkatan kualitas kerja pekerja. Penelitian internasional yang dijalankan Harahap et al. (2023) menggambarkan bahwasannya kepuasan kerja dan komitmen organisasi berkontribusi pada peningkatan performa pekerja melewati peningkatan keterikatan individu pada organisasi. Sementara itu, Andrade dan Westover (2022) menerangkan bahwasannya pekerja sektor publik yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi mengarah menggambarkan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik lebih banding dari pekerja yang mempunyai tingkat kepuasan kerja rendah (Andrade & Westover, 2022; Harahap, Sofiyah, Rostina, & Marpaung, 2023; Irawati, Rajak, Zulkifli, & Sabuhari, 2021).

Di setiap penelitian sebelumnya telah menggambarkan adanya hubungan yang kuat antara komitmen kerja, kepuasan kerja, dan kualitas kerja pekerja. Penelitian yang dijalankan oleh Irawati, Rajak, Zulkifli, dan Sabuhari (2021) mendapatkan bahwasannya komitmen organisasional mempunyai dampak positif dan signifikan pada kualitas kerja pekerja. Pekerja yang mempunyai tingkat komitmen tinggi mengarah menggambarkan kualitas kerja yang lebih baik, mempunyai motivasi yang tinggi, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Sementara itu, penelitian Saniya Nur Aisyah dan Jaeni (2024) menggambarkan bahwasannya kepuasan kerja berdampak positif pada kualitas kerja fungsikat desa. Hasil penelitian itu mengindikasikan bahwasannya fungsikat desa yang rasanya puas pada pekerjaannya akan mempunyai produktivitas dan kualitas kerja

yang lebih tinggi lebih banding dari fungsikat desa yang mempunyai tingkat kepuasan kerja rendah.

Temuan serupa juga dimampukan dalam penelitian internasional yang dijalankan oleh Andrade dan Westover (2022), yang menerangkan bahwasannya kepuasan kerja menjadi salah satu penyebab penting dalam menaikkan performa pekerja sektor publik. Pekerja yang rasanya puas pada pekerjaannya mengarah menggambarkan loyalitas yang lebih tinggi, mempunyai semangat kerja yang baik, serta mampu memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi. Selain itu, Harahap et al. (2023) menyatakan bahwasannya komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu menaikkan kualitas kerja pekerja secara signifikan. Hal ini menggambarkan bahwasannya kedua variabel itu tidak mampu dipisahkan dalam upaya menaikkan efektivitas organisasi.

Berlandaskan di setiap teori dan hasil penelitian sebelumnya, mampu dimengerti bahwasannya komitmen kerja dan kepuasan kerja ialah penyebab penting yang berpotensi memdampaki kualitas kerja fungsikat desa. Meskipun demikian, setiap desa mempunyai karakteristik organisasi, budaya kerja, dan situasi sumber daya manusia yang berbeda jadinya hasil penelitian pada suatu wilayah belum tentu mampu digeneralisasikan pada wilayah lainnya. Oleh karena itu, kajian tentang hubungan antara komitmen kerja, kepuasan kerja, dan kualitas kerja fungsikat desa masih selinier agar terus dijalankan menjadi upaya memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia pada sektor pemerintahan desa. Berlandaskan uraian latar belakang itu, penelitian ini berguna agar mengkaji dampak komitmen kerja dan kepuasan kerja pada kualitas kerja fungsikat desa serta menerangkan bagaimana kedua penyebab itu mampu mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan desa (Wahyuni & Prasetyo, 2024).

Meskipun di setiap penelitian telah mengkaji hubungan komitmen kerja, kepuasan kerja, dan kualitas kerja pekerja, penelitian yang secara khusus mengkaji fungsikat desa di Desa Sungai Kapas masih sangat terbatas. Karakteristik organisasi pemerintahan desa yang berbeda dengan organisasi bisnis maupun instansi pemerintah lainnya memungkinkan munculnya hasil penelitian yang berbeda (Siregar, 2023). Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu menerangkan bagaimana komitmen kerja dan kepuasan kerja memdampaki kualitas kerja fungsikat desa pada konteks pemerintahan desa.

Berlandaskan uraian itu, penelitian ini berguna agar mengkaji dampak komitmen kerja pada kualitas kerja fungsikat desa, mengkaji dampak kepuasan kerja pada kualitas kerja fungsikat desa, serta mengkaji dampak komitmen kerja dan kepuasan kerja secara simultan pada kualitas kerja fungsikat desa di Desa Sungai Kapas. Hasil penelitian diinginkan mampu menjadi bahan masukan bagi pemerintah desa dalam menaikkan kualitas sumber daya manusia dan efektivitas pelayanan terhadap masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode kualitatif dengan metode studi literatur (library research). Metode studi literatur dipilih karena penelitian berguna agar mengkaji dan mengkaji dampak komitmen kerja dan kepuasan kerja pada kualitas kerja fungsikat desa Berlandaskan di setiap hasil penelitian sebelumnya, teori-teori yang selinier, serta sumber ilmiah yang kredibel. Metode ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang hubungan antarvariabel tanpa melakukan pengumpulan data lapangan secara langsung. Menurut Sugiyono (2023), penelitian studi literatur ialah

penelitian yang dijalankan dengan cara mengumpulkan, mengkaji, dan mengkaji di setiap sumber tertulis yang selinier dengan topik penelitian agar memperoleh informasi yang menyeluruh tentang suatu fenomena.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini beberapa atas data sekunder yang diperoleh dari jurnal ilmiah nasional dan internasional, buku referensi, artikel ilmiah, serta dokumen pendukung lainnya yang berhubungan dengan komitmen kerja, kepuasan kerja, dan kualitas kerja fungsikat desa. Literatur yang digunakan dipilih Berlandaskan kriteria seliniersi dengan topik penelitian, kredibilitas sumber, serta tahun publikasi yang relatif terbaru agar informasi yang diperoleh sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan situasi aktual. Dalam penelitian ini, sumber utama yang digunakan meliputi jurnal-jurnal yang membahas hubungan antara komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kualitas kerja pekerja, serta buku teori sikap organisasi yang ditulis oleh Robbins dan Judge (2022).

Teknik pengumpulan data dijalankan melewati dokumentasi, yaitu dengan menelusuri, mengidentifikasi, mengumpulkan, dan mengkaji di setiap referensi yang berhubungan dengan objek penelitian. Literatur diperoleh melewati database jurnal ilmiah, repositori perguruan tinggi, portal jurnal nasional terakreditasi, dan sumber akademik lainnya. Seluruh data yang diperoleh kemudian dikelompokkan Berlandaskan tema penelitian jadinya memudahkan proses analisis dan interpretasi data. Menurut Sugiyono (2023), teknik dokumentasi ialah teknik pengumpulan data yang dijalankan melewati penelaahan di setiap dokumen yang selinier agar memperoleh informasi yang mendorong penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan yakni analisis isi (content analysis). Analisis dijalankan dengan cara membaca secara menyeluruh setiap sumber literatur, mengidentifikasi konsep-konsep utama, membandingkan hasil penelitian sebelumnya, kemudian menarik kesimpulan Berlandaskan pola hubungan yang dimampukan. Proses analisis dijalankan secara sistematis melewati tahapan reduksi data, penyajian data, interpretasi data, dan penarikan kesimpulan. Dengan metode ini, peneliti mampu mengidentifikasi kemengarahan hasil penelitian sebelumnya tentang dampak komitmen kerja dan kepuasan kerja pada kualitas kerja fungsikat desa maupun pekerja sektor publik secara umum.

Agar mengontrol validitas dan keandalan hasil penelitian, peneliti melakukan triangulasi sumber dengan membandingkan di setiap referensi yang mempunyai topik serupa. Selain itu, setiap informasi yang digunakan berasal dari sumber ilmiah yang mampu dipertanggungjawabkan jadinya hasil analisis mempunyai dasar akademik yang kuat. Menurut Ghozali (2023), penggunaan sumber yang selinier dan proses analisis yang sistematis sangat penting agar menghasilkan kesimpulan penelitian yang valid dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan (Ghozali, 2023). Oleh karena itu, metode studi literatur dalam penelitian ini diinginkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif tentang dampak komitmen kerja dan kepuasan kerja pada kualitas kerja fungsikat desa Berlandaskan temuan-temuan penelitian yang telah dijalankan sebelumnya (Sugiyono, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Dampak Komitmen Kerja pada Kualitas kerja Fungsikat Desa

Komitmen kerja ialah salah satu penyebab yang sangat penting dalam menaikkan kualitas kerja aparatur desa. Komitmen kerja mencerminkan tingkat keterikatan individu pada organisasi, kesediaan agar mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, serta kemauan agar berkontribusi secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi. Dalam konteks pemerintahan desa, komitmen kerja menjadi landasan bagi fungsikat desa agar menggerakkan tugas pelayanan publik, administrasi pemerintahan, dan pembangunan desa secara optimal.

Menurut Robbins dan Judge (2022), komitmen organisasi yakni situasi ketika individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi khusus dan tujuan-tujuannya serta mempunyai harapan kuat agar mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu. Definisi ini menggambarkan bahwasannya pekerja yang mempunyai komitmen tinggi akan menggambarkan loyalitas, tanggung jawab, serta kesediaan agar bekerja lebih keras lebih banding dari pekerja yang mempunyai komitmen rendah (Robbins & Judge, 2022).

Dalam praktik pemerintahan desa, komitmen kerja mampu terlihat dari kedisiplinan aparatur dalam melaksanakan tugas, kesediaan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta kemauan agar mendorong program-program pembangunan desa. Aparatur yang mempunyai komitmen tinggi mengarah bukan hanya bekerja Berlandaskan kewajiban formal, melainkan juga mempunyai rasa tanggung jawab moral pada kemajuan desa dan kesejahteraan masyarakat.

Hasil penelitian yang dijalankan oleh Mansyur dan Pratama (2024) menggambarkan bahwasannya komitmen organisasional berdampak positif pada kualitas kerja aparatur desa. Penelitian itu mendapatkan bahwasannya kian tinggi komitmen organisasi yang dimiliki aparatur desa, maka kian tinggi pula tingkat kualitas kerja yang dihasilkan. Hal ini menggambarkan bahwasannya keterikatan emosional dan rasa mempunyai pada organisasi menjadi penyebab penting dalam menaikkan produktivitas kerja aparatur desa (Mansyur & Pratama, 2024).

Temuan serupa juga dinyatakan oleh Irawati, Rajak, Zulkifli, dan Sabuhari (2021) yang menyatakan bahwasannya komitmen organisasional mempunyai dampak signifikan pada peningkatan kualitas kerja pekerja. Pekerja yang mempunyai komitmen tinggi mengarah menggambarkan kualitas kerja yang lebih baik, mempunyai motivasi yang lebih tinggi, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif lebih banding dari pekerja yang mempunyai tingkat komitmen rendah (Irawati et al., 2021).

Tabel 1. Ringkasan Hasil Penelitian Sebelumnya Tentang Komitmen Kerja dan Kualitas kerja

Peneliti	Tahun	Temuan Utama
Irawati et al.	2021	Komitmen organisasi berdampak positif pada kualitas kerja pekerja
Mansyur & Pratama	2024	Komitmen organisasional menaikkan kualitas kerja aparatur desa

Sumber: Diolah dari di setiap penelitian sebelumnya.

Berlandaskan hasil di setiap penelitian itu mampu disimpulkan bahwasannya komitmen kerja ialah penyebab penting yang memutuskan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks Desa Sungai Kapas, peningkatan komitmen kerja fungsikat desa diperkirakan akan berdampak positif pada peningkatan kualitas pelayanan publik dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan desa (Hadiwijaya, Murniadi, & Ardiyanti, 2024).

Selain berdampak pada peningkatan kualitas kerja individu, komitmen kerja juga berkontribusi dalam menghasilkan stabilitas dan keberlanjutan organisasi. Aparatur desa yang mempunyai komitmen tinggi mengarah lebih mampu menghadapi di setiap tantangan pekerjaan, termasuk perubahan kebijakan, peningkatan tuntutan pelayanan masyarakat, serta keterbatasan sumber daya yang sering dihadapi oleh pemerintahan desa. Mereka tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan dan tetap berupaya memberikan hasil kerja terbaik demi kepentingan organisasi dan masyarakat. Situasi ini menggambarkan bahwasannya komitmen kerja bukan hanya berhubungan dengan loyalitas pada organisasi, melainkan juga mencerminkan kesungguhan individu dalam menggerakkan tanggung jawab yang telah diberikan.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, komitmen kerja yang tinggi mampu menghasilkan budaya kerja yang positif dan profesional. Fungsikat desa yang mempunyai komitmen kuat akan lebih disiplin dalam menggerakkan tugas, mampu bekerja sama dengan rekan kerja, serta mempunyai kepedulian yang tinggi pada pencapaian tujuan organisasi. Sikap itu akan berdampak pada meningkatnya kualitas pelayanan publik, percepatan penyelesaian pekerjaan administrasi, serta efektivitas pelaksanaan program pembangunan desa. Sebaliknya, rendahnya komitmen kerja mampu menyebabkan merendahnya semangat kerja, rendahnya produktivitas, serta kurang optimalnya pelayanan yang diberikan terhadap masyarakat.

Oleh karena itu, pemerintah desa perlu melakukan di setiap upaya agar menaikkan komitmen kerja fungsikat desa. Upaya itu mampu dijalankan melewati penguatan nilai-nilai organisasi, peningkatan komunikasi antara pimpinan dan pekerja, pemberian penghargaan atas prestasi kerja, serta menghasilkan lingkungan kerja yang mendorong pengembangan potensi aparatur desa. Dengan adanya komitmen kerja yang tinggi, fungsikat desa akan lebih terdorong agar bekerja secara profesional, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat jadinya mampu mendorong terciptanya tata kelola pemerintahan desa yang efektif, transparan, dan akuntabel.

2. Analisis Dampak Kepuasan Kerja pada Kualitas kerja Fungsikat Desa

Selain komitmen kerja, kepuasan kerja juga ialah penyebab yang berdampak pada kualitas kerja pekerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif seseorang pada pekerjaannya yang muncul menjadi hasil evaluasi pada di setiap aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, sistem penghargaan, dan kesempatan pengembangan karier.

Menurut Robbins dan Judge (2022), kepuasan kerja yakni perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan itu. Pekerja yang rasanya

puas pada pekerjaannya mengarah mempunyai semangat kerja yang tinggi, tingkat absensi yang rendah, serta produktivitas yang lebih baik lebih banding dari pekerja yang kurang puas pada pekerjaannya (Robbins & Judge, 2022).

Dalam lingkungan pemerintahan desa, kepuasan kerja mampu didampaki oleh di setiap penyebab, seperti hubungan kerja yang harmonis, dukungan pimpinan, kejelasan tugas dan tanggung jawab, serta penghargaan atas kualitas kerja yang telah dijalankan. Ketika fungsikat desa rasanya bahwasannya kontribusinya dihargai dan lingkungan kerja mendorong pelaksanaan tugas, maka mereka akan lebih termotivasi agar memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat.

Penelitian yang dijalankan oleh Saniya Nur Aisyah dan Jaeni (2024) menggambarkan bahwasannya kepuasan kerja berdampak positif pada kualitas kerja fungsikat desa. Fungsikat desa yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi mengarah menggambarkan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik lebih banding dari fungsikat desa yang mempunyai tingkat kepuasan kerja rendah (Aisyah & Jaeni, 2024).

Temuan itu didukung oleh penelitian Andrade dan Westover (2022) yang mendapatkan bahwasannya pekerja sektor publik yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi menggambarkan performa kerja yang lebih baik lebih banding dari pekerja yang mempunyai tingkat kepuasan kerja rendah. Kepuasan kerja berkontribusi pada peningkatan motivasi, loyalitas, dan efektivitas kerja pekerja dalam menggerakkan tugas organisasi (Andrade & Westover, 2022).

Tabel 2. Ringkasan Hasil Penelitian Sebelumnya Tentang Kepuasan Kerja dan Kualitas kerja

Peneliti	Tahun	Temuan Utama
Andrade & Westover	2022	Kepuasan kerja menaikkan performa pekerja sektor publik
Saniya Nur Aisyah & Jaeni	2024	Kepuasan kerja berdampak positif pada kualitas kerja fungsikat desa
Harahap et al.	2023	Kepuasan kerja menaikkan performa pekerja

Sumber: Diolah dari di setiap penelitian sebelumnya.

Berlandaskan di setiap penelitian itu mampu dimengerti bahwasannya kepuasan kerja ialah penyebab penting yang perlu diperhatikan oleh pemerintah desa. Kian tinggi tingkat kepuasan kerja fungsikat desa, maka kian tinggi pula peluang terciptanya pelayanan publik yang berkualitas dan pemerintahan desa yang efektif.

Lebih lanjut, kepuasan kerja bukan hanya memberikan dampak pada peningkatan kualitas kerja individu, melainkan juga berdampak pada keberlangsungan dan efektivitas organisasi dalam jangka panjang. Fungsikat desa yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi mengarah menggambarkan komitmen yang lebih besar pada organisasi, mempunyai hubungan kerja yang lebih baik dengan sesama rekan kerja, serta mampu menghasilkan suasana kerja yang kondusif. Situasi itu akan memudahkan koordinasi dalam pelaksanaan di setiap program pembangunan desa dan pelayanan terhadap masyarakat. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja mampu menyebabkan merendahnya motivasi kerja, rendahnya produktivitas, serta munculnya di setiap permasalahan organisasi yang mampu menghambat pencapaian tujuan pemerintahan desa.

Dalam konteks pemerintahan desa, kepuasan kerja juga mempunyai fungsi penting dalam membangun kualitas pelayanan publik. Fungsigkat desa yang rasanya puas pada pekerjaannya akan lebih ramah, responsif, dan bertanggung jawab dalam melayani kebutuhan masyarakat. Mereka mengarah mempunyai inisiatif yang lebih tinggi dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi masyarakat serta berusaha memberikan pelayanan yang cepat dan tepat. Hal ini menjadi sangat penting karena masyarakat menilai kualitas pemerintahan desa salah satunya melewati pelayanan yang diberikan oleh fungsigkat desa dalam kegiatan administrasi, pembangunan, maupun pemberdayaan masyarakat.

Selain itu, kepuasan kerja mampu menjadi penyebab pendukung terciptanya inovasi dan kreativitas dalam lingkungan kerja. Ketika fungsigkat desa rasanya nyaman dan dihargai, mereka akan lebih terbuka dalam memberikan ide, gagasan, maupun solusi pada di setiap permasalahan yang muncul di desa. Oleh karena itu, pemerintah desa perlu terus memperhatikan penyebab-penyebab yang mampu menaikkan kepuasan kerja, seperti pemberian penghargaan yang sesuai, pengembangan kompetensi melewati pelatihan, peningkatan komunikasi organisasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Dengan meningkatnya kepuasan kerja fungsigkat desa, diinginkan kualitas kualitas kerja individu maupun organisasi mampu terus berkembang jadinya mampu mendorong terciptanya tata kelola pemerintahan desa yang profesional, efektif, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat.

3. Analisis Dampak Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja pada Kualitas kerja Fungsigkat Desa

Kualitas kerja fungsigkat desa bukan hanya didampaki oleh satu penyebab, melainkan kombinasi di setiap penyebab yang saling berhubungan. Komitmen kerja dan kepuasan kerja ialah dua variabel yang mempunyai hubungan erat dalam membentuk sikap kerja yang produktif.

Komitmen kerja memberikan dorongan internal terhadap individu agar tetap loyal dan berkontribusi pada organisasi. Sementara itu, kepuasan kerja memberikan dorongan psikologis berupa perasaan nyaman dan senang pada pekerjaan yang dijalankan. Ketika kedua penyebab itu hadir secara bersamaan, maka individu akan mempunyai motivasi yang lebih kuat agar menghasilkan kualitas kerja yang optimal (Medina-Garrido, Biedma-Ferrer, & Ramos-Rodriguez, 2023).

Penelitian Harahap et al. (2023) menggambarkan bahwasannya kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berkontribusi pada peningkatan performa pekerja. Pekerja yang mempunyai komitmen tinggi dan rasanya puas pada pekerjaannya akan menggambarkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi lebih banding dari pekerja yang hanya mempunyai salah satu penyebab itu (Harahap et al., 2023).

Temuan ini juga sejalan dengan teori sikap organisasi yang dinyatakan Robbins dan Judge (2022). Dalam teori itu dijelaskan bahwasannya sikap kerja yang positif, termasuk komitmen organisasi dan kepuasan kerja, akan menghasilkan sikap kerja yang positif pula jadinya berdampak pada peningkatan kualitas kerja individu dan organisasi (Robbins & Judge, 2022).

Tabel 3. Sintesis Hubungan Variabel Penelitian

Variabel	Dampak pada Kualitas kerja
Komitmen Kerja	Menaikkan loyalitas, disiplin, dan tanggung jawab
Kepuasan Kerja	Menaikkan motivasi, produktivitas, dan kualitas kerja
Komitmen Kerja + Kepuasan Kerja	Menaikkan efektivitas dan kualitas kerja organisasi secara menyeluruh

Sumber: Hasil sintesis di setiap penelitian sebelumnya.

Berlandaskan analisis di setiap penelitian sebelumnya, mampu dimengerti bahwasannya komitmen kerja dan kepuasan kerja ialah penyebab yang saling melengkapi dalam menaikkan kualitas kerja fungsigkat desa. Komitmen kerja mendorong fungsigkat desa agar tetap loyal pada organisasi, sedangkan kepuasan kerja menghasilkan situasi psikologis yang positif dalam bekerja. Oleh karena itu, pemerintah desa perlu menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif, menaikkan komunikasi organisasi, memberikan penghargaan yang adil, serta menyediakan kesempatan pengembangan kompetensi bagi fungsigkat desa. Upaya itu diinginkan mampu menaikkan komitmen kerja dan kepuasan kerja jadinya kualitas kerja fungsigkat desa kian optimal dalam mendorong penyelenggaraan pemerintahan desa dan pelayanan terhadap masyarakat.

Berlandaskan sintesis di setiap hasil penelitian sebelumnya, mampu dimengerti bahwasannya keberhasilan organisasi sektor publik, termasuk pemerintahan desa, sangat didampaki oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Fungsigkat desa menjadi pelaksana di setiap program pembangunan dan pelayanan masyarakat memegang fungsian penting dalam memutuskan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan desa. Oleh karena itu, peningkatan komitmen kerja dan kepuasan kerja bukan hanya berdampak pada individu pekerja, melainkan juga berdampak pada kualitas kerja organisasi secara lengkap. Ketika fungsigkat desa mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasi, mereka akan lebih bersedia agar bekerja secara maksimal, mengontrol integritas, serta mendorong pencapaian visi dan misi desa. Sikap itu akan mendorong terciptanya budaya kerja yang positif dan menaikkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat.

Di sisi lain, kepuasan kerja yang tinggi mampu menghasilkan suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif. Fungsigkat desa yang rasanya puas pada pekerjaannya mengarah mempunyai semangat kerja yang lebih tinggi, mampu beradaptasi dengan perubahan, serta lebih mudah bekerja sama dengan rekan kerja maupun pimpinan. Situasi ini sangat penting mengingat tugas fungsigkat desa bukan hanya berhubungan dengan administrasi pemerintahan, melainkan juga melibatkan interaksi langsung dengan masyarakat dalam di setiap kegiatan pelayanan publik. Dengan adanya kepuasan kerja yang baik, fungsigkat desa akan lebih termotivasi agar memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas.

Selain itu, peningkatan komitmen kerja dan kepuasan kerja juga mampu membantu mengurangi di setiap permasalahan organisasi seperti rendahnya disiplin kerja, tingginya tingkat konflik internal, merendahnya motivasi kerja, serta rendahnya kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, pemerintah desa perlu menerapkan kebijakan yang mendorong pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan dan peningkatan kompetensi, sistem

penghargaan yang adil, komunikasi organisasi yang efektif, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Melewati upaya itu, diinginkan fungsikat desa mampu bekerja secara lebih profesional, produktif, dan bertanggung jawab jadinya mampu mendorong terciptanya tata kelola pemerintahan desa yang baik, transparan, akuntabel, serta berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat.

KESIMPULAN

Berlandaskan hasil analisis studi literatur yang telah dijalankan, mampu disimpulkan bahwasannya komitmen kerja dan kepuasan kerja ialah dua penyebab yang mempunyai fungsi penting dalam menaikkan kualitas kerja fungsikat desa maupun aparatur organisasi sektor publik secara umum. Komitmen kerja yang tinggi mendorong individu agar mempunyai rasa tanggung jawab, loyalitas, serta keterikatan yang kuat pada organisasi jadinya mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya secara optimal. Fungsikat desa yang mempunyai komitmen kerja yang baik mengarah menggambarkan kedisiplinan yang lebih tinggi, mampu bekerja secara efektif, serta mempunyai harapan agar berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi dan menaikkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat.

Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti menjadi penyebab yang berdampak pada peningkatan kualitas kerja. Fungsikat desa yang rasanya puas pada pekerjaannya akan mempunyai motivasi kerja yang lebih tinggi, semangat kerja yang lebih baik, serta kemengarahan agar memberikan pelayanan yang lebih maksimal terhadap masyarakat. Kepuasan kerja mampu didampaki oleh di setiap penyebab, seperti lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis, sistem penghargaan yang adil, dukungan pimpinan, serta kesempatan agar mengembangkan kemampuan dan karier. Ketika penyebab-penyebab itu terpenuhi, fungsikat desa akan lebih termotivasi agar bekerja secara produktif dan bertanggung jawab.

Hasil kajian di setiap penelitian sebelumnya menggambarkan bahwasannya komitmen kerja dan kepuasan kerja bukan hanya berdampak secara individual pada kualitas kerja, melainkan juga mempunyai dampak yang saling melengkapi dalam membentuk sikap kerja yang positif. Komitmen kerja memberikan dorongan internal berupa loyalitas dan rasa mempunyai pada organisasi, sedangkan kepuasan kerja menghasilkan situasi psikologis yang positif dalam melaksanakan pekerjaan. Kombinasi kedua penyebab itu mampu menaikkan efektivitas kerja, produktivitas, kualitas pelayanan publik, serta pencapaian tujuan organisasi secara lengkap.

Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas kerja fungsikat desa perlu dijalankan melewati penguatan komitmen organisasi dan peningkatan kepuasan kerja. Pemerintah desa diinginkan mampu menghasilkan lingkungan kerja yang nyaman, membangun komunikasi yang baik antarpekerja, memberikan penghargaan atas prestasi kerja, serta menyediakan kesempatan pengembangan kompetensi bagi fungsikat desa. Dengan adanya komitmen kerja dan kepuasan kerja yang tinggi, fungsikat desa akan mampu menggerakkan tugasnya secara profesional, memberikan pelayanan publik yang berkualitas, serta mendorong terciptanya tata kelola pemerintahan desa yang efektif, akuntabel, dan berorientasi pada kesejahteraan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S. N., & Jaeni. (2024). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 8(1), 1301–1315. doi:10.31539/costing.v8i1.13768
- Andrade, M. S., & Westover, J. H. (2022). Job Satisfaction: An International Comparison of Public and Private Sector Employees. *International Journal of Public Administration*, 46(16), 1–14. doi:10.1080/01900692.2022.2076696
- Ghozali, I. (2023). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 29*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiwijaya, D., Murniadi, & Ardiyanti, A. (2024). The Influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment on Employee Turnover and Performance at PT. Surya Tangerang Branch. *International Journal of Education Management and Sociology*, 3(6), 1025–1037. doi:10.58818/ijems.v3i6.171
- Harahap, M. A., Sofiyan, Rostina, C. F., & Marpaung, F. K. (2023). The Influence of Organizational Culture and Job Satisfaction on Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable. *International Journal of Economic Studies and Management*, 3(2), 45–57. doi:10.5281/zenodo.7633244
- Irawati, Rajak, A., Zulkifli, & Sabuhari, R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(2), 287–301. doi:10.31842/jurnalinobis.v4i2.182
- Mansyur, M., & Pratama, M. P. (2024). Pengaruh Kompetensi Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Klirong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 6(1), 1–15.
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodriguez, A. R. (2023). Relationship Between Work-Family Balance, Employee Well-Being and Job Performance. *ArXiv Preprint*. Retrieved from <https://arxiv.org/abs/2401.13683>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). New York: Pearson Education.
- Siregar, D. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Desa. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 5(2), 120–132.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, R., & Prasetyo, A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Desa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 55–68.