

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi dapat diartikan sebagai satu persatuan, wadah atau sarana untuk mencapai berbagai tujuan. Ada banyak organisasi yayasan, termasuk banyak orang, pengaturan hubungan kerja, ahli profesional, dan pemahaman rasional anggota berdasarkan kemampuan dan pengetahuan profesional mereka. Selain dilihat sebagai wadah kegiatan masyarakat, juga dipandang sebagai proses yang dirancang untuk menekankan interaksi antar anggota organisasi. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada interaksi satu sama lain dan pengembangan kualitas sumber daya manusia organisasi terkait. Dengan perubahan yang terjadi pada saat pandemi covid 19 diharapkan organisasi bumdes dapat mengoptimalkan perubahan strateginya agar tidak menambah daftar kemiskinan dengan merumahkan karyawannya.

Ketidakpastian lingkungan merupakan salah satu faktor yang sering menyebabkan organisasi menyesuaikan kondisi organisasi dengan lingkungannya. Ketidakpastian adalah persepsi anggota organisasi. Seseorang merasa tidak pasti karena merasa tidak memiliki cukup informasi untuk memprediksi masa depan secara akurat. Ketidakpastian ini biasanya menjadi masalah bagaimana kelanjutan organisasi tersebut dijalankan dan bagaimana dengan prinsip prinsip serta nilai nilai yang sudah menjadi dasar pada saat awal pembentukan usaha tersebut. Ketidakpastian dapat dinilai dari bagaimana cara suatu instansi dalam

menanggulangi ketidakjelasan kapan problem tersebut akan berakhir karena pandemi covid 19 ini belum menemukan titik terang kapan akan kembali seperti sedia kala.

Ketidakpastian lingkungan adalah perasaan bahwa seseorang tidak dapat memprediksi sesuatu secara akurat (Milliken, 1987). Mengingat bahwa dalam lingkungan dengan ketidakpastian rendah, individu dapat memprediksi situasi dan dengan demikian menentukan langkah-langkah untuk membantu organisasi membuat rencana yang akurat (Duncan, 1972).

Akuntabilitas adalah pertanggungjawaban semua pihak yang dipercaya oleh komunitas atau individu, yang dapat berhasil atau gagal dalam proses masyarakat atau individu dalam melaksanakan tugasnya untuk capai tujuan yang ditetapkan. Sistem akuntabilitas ini terkait langsung dengan kegiatan birokrasi dalam memberikan layanan untuk menangkal hak yang dikumpulkan secara langsung maupun tidak langsung dari masyarakat. Akuntabilitas perlu ditegakkan melalui media yang kemudian dapat dikomunikasikan kepada pihak internal dan eksternal (publik) berkala atau tidak disengaja sebagai kewajiban hukum (tidak sukarela).

Sistem akuntabilitas bertujuan untuk meminta pertanggungjawaban publik atas dana yang digunakan oleh pemerintah untuk meningkatkan kinerja pemerintah dalam meningkatkan penyampaian layanan kepada masyarakat sehingga apa yang dikerjakan dapat dipertanggung jawabkan.

Kompetensi manajemen merupakan arti penting bagi sebuah organisasi. Mc.Clelland (ditambah tambah berapa) memberikan definisi lain tentang

kemampuan dalam Sedarmayanti (2011), yaitu kemampuan merupakan karakteristik dasar seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerja atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Manajer harus mempunyai tiga kemampuan, yaitu: keterampilan konseptual adalah kemampuan keseluruhan manajer untuk menganggap organisasi sebagai satu kesatuan yang utuh. Keterampilan interpersonal (*interpersonal skill*) adalah kemampuan manajer untuk berinteraksi secara efektif dengan anggota organisasi. Keterampilan teknis adalah kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknik, dan pengetahuan dalam bidang tertentu

Stomping Committee Sponsor Organisation Committee (Sawyer, 2005) meyakini pengendalian internal adalah proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi dan manajemen dan personel lain dari entitas, dan bertujuan untuk memberikan jaminan yang memadai bagi realisasi tujuan. Dibagi menjadi kategori berikut: 1) Efektivitas dan efisiensi operasional. 2) Tingkat keandalan laporan keuangan. 3) Mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku.

Komitmen manajemen dapat dikatakan sebagai tingkat emosional yang berhubungan erat dengan loyalitas pada setiap individu pada anggota kelompok untuk memberikan gagasan, ide dan tanggung jawab dalam rangka mencapai visi, misi, dan nilai organisasi (Otley, 2014).

Terwujudnya organisasi yang akuntabel dan transparan apabila memiliki dukungan dan komitmen yang kuat dari seluruh anggota baik dari tingkat bawah, tingkat menengah maupun tingkat atas (Primarisanti and Akbar, 2015). Komitmen

manajemen atau organisasi mempunyai karakteristik yang penting yaitu adanya keyakinan yang kuat terkait penerimaan value dan tujuan organisasi, serta suatu kemauan yang tangguh untuk menjalankan kegiatan sebagai bagian organisasi (Sholihin and Pike, 2009).

Komitmen organisasi merupakan salah satu perilaku yang banyak dibahas dan dipelajari sebagai variabel dependen, variabel independen, dan variabel bebas perantara dalam organisasi. Sebagian alasannya adalah organisasi membutuhkan karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan dan meningkatkan layanan dan produk yang dihasilkannya. Meskipun istilah dan jenis komitmen organisasi dikemukakan oleh Etzioni pada tahun 1961, hal itu semakin populer sejak tahun 1977 setelah dibahas oleh (Staw *et al.*, 1977). Yang terakhir ini mengusulkan dua bentuk komitmen, yaitu komitmen sikap dan komitmen perilaku.

Komitmen sikap adalah sejauh mana individu mempertimbangkan nilai-nilai dan tujuan pribadi mereka sejalan dengan nilai dan tujuan organisasi, dan sejauh mana mereka ingin mempertahankan keanggotaan mereka dalam organisasi. Pendekatan sikap ini memperlakukan komitmen organisasi sebagai komitmen emosional (Meyer *et al.*, 2002) Ini juga berfokus pada proses bagaimana seseorang berpikir tentang hubungan antara dirinya dan organisasi.

Dasar dari komitmen perilaku adalah bahwa jika seorang karyawan memutuskan untuk mengambil alternatif lain di luar pekerjaannya saat ini, keputusan karyawan terkait kerugian tersebut tunduk pada batasan organisasi.

Berlawanan dengan metode sikap, metode perilaku ini menekankan pada proses di mana individu tidak membuat komitmen pada organisasi, tetapi pada perilakunya terhadap organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan partisipasi individu dalam organisasi tertentu (Mowday,*et all.*1983).

Definisi tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak hanya berarti loyalitas negatif, tetapi juga melibatkan hubungan positif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi. Komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Mowday et al. Dicitrakan oleh: (1) Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap organisasi. tujuan dan nilai organisasi; (2) Bersedia bekerja keras; (3) keinginan yang kuat untuk tetap dalam organisasi. Komitmen semacam ini digolongkan sebagai sikap atau komitmen emosional karena berkaitan dengan sejauh mana seseorang percaya bahwa nilai dan tujuan pribadinya sejalan dengan nilai dan tujuan organisasi. Semakin tinggi konsistensi antara nilai dan tujuan pribadi serta nilai dan tujuan organisasi, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan laporan WHO, pada tanggal 30 Agustus 2020, terdapat 24.854.140 kasus konfirmasi Covid-19 di seluruh dunia dengan 838.924 kematian (CFR 3,4%). Wilayah Amerika memiliki kasus terkonfirmasi terbanyak, yaitu 13.138.912 kasus. Selanjutnya wilayah Eropa dengan 4.205.708 kasus, wilayah Asia Tenggara dengan 4.073.148 kasus, wilayah Mediterania Timur dengan 1.903.547 kasus, wilayah Afrika dengan 1.044.513 kasus, dan wilayah Pasifik Barat dengan 487.571 kasus (World Health Organization Indonesia, 2020).

Kasus konfirmasi Covid-19 di Indonesia masih terus bertambah. Berdasarkan laporan Kemenkes RI, pada tanggal 30 Agustus 2020 tercatat 172.053 kasus konfirmasi dengan angka kematian 7343 (CFR 4,3%). DKI Jakarta memiliki kasus terkonfirmasi kumulatif terbanyak, yaitu 39.037 kasus. Daerah dengan kasus kumulatif tersedikit yaitu Nusa Tenggara Timur dengan 177 kasus (Kemenkes RI, 2020). Dengan peningkatan kasus terkonfirmasi Covid-19, itu Covid19 Itu berlanjut hari ini. Menurut penelitian (Zhu *et al.*, 2020). ditemukan bahwa agen penyebab Covid-19 berasal Itu berasal dari genus Coronavirus, patogen yang sama dengan *Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS)* dan *Middle East Respiratory Syndrome (MERS)*. Virus dapat melewati selaput lendir, terutama mukosa hidung dan tenggorokan, kemudian masuk ke paru-paru melalui saluran pernapasan, dan kemudian mencapai organ sasaran (Di Gennaro *et al.*, 2020).

Saat ini covid-19 menjadi perhatian utama dunia. Cepatnya penyebaran penyakit disertai penambahan kasus yang masih terus melonjak, termasuk di Indonesia, serta beragamnya manifestasi klinis covid 19 berpotensi pada kolapsnya sistem kesehatan (Vollono *et al.*, 2020).

Motivasi dalam penelitian ini adalah mengetahui bagaimana kinerja BUMDes dalam menghadapi pandemi covid 19 dan bagaimana BUMDes mensiasatinya agar tidak ada karyawan yang dirumahkan sebagai bentuk motivasi dan inovasi kinerja. Dari dasar pemikiran teoritis dan ketidakpastian lingkungan, akuntabilitas, kompetensi manajemen, pengendalian internal, dan komitmen manajemen terhadap kinerja organisasi. BUMDes merupakan suatu entitas yang menjadi pionir kemajuan masyarakat desa karena pengolahan alam dan

keaktivitasnya masyarakat mampu mengangkat keadaan masyarakat itu sendiri, dimana BUMDes menjadi lapangan pekerjaan bagi masyarakat pedesaan. Motivasi berasal dari bahasa latin, *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan.

Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mengajukan pertanyaan tentang bagaimana membimbing kemampuan dan potensi bawahan agar mau bekerja sama untuk memberikan bawahan segala kemampuan dan keterampilan untuk mencapai dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi penting karena motivasi adalah penyebab, penuntun dan penunjang perilaku manusia, sehingga mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang terbaik. Adapun definisi motivasi sperling yang dikutip oleh mangkunegara (2013: 93) adalah sebagai berikut:

“Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.”

Dalam Al-Quran surah At-Taubah ayat 51

قُلْ لَنْ يُصِيبَنَا إِلَّا مَا كَتَبَ اللَّهُ لَنَا هُوَ مَوْلَانَا وَعَلَى اللَّهِ فَلْيَتَوَكَّلِ الْمُؤْمِنُونَ

"Katakan: Tidak ada yang akan menimpa kita kecuali apa yang Allah putuskan untuk kita."

Pandemi ini tidak terlepas dari kehendak Allah, oleh karena itu setiap muslim harus percaya bahwa setelah ujian ini, Allah akan mendatangkan kebaikan.

Setiap muslim selalu meyakini bahwa Allah SWT tidak akan mempersulit umatnya. Karenanya, dalam situasi seperti ini, keimanan kepada Allah SWT akan senantiasa membimbing umatnya.

Ketidakpastian lingkungan terkait dengan faktor eksternal individu. Ketidakpastian lingkungan dapat digambarkan sebagai perasaan bahwa seseorang tidak dapat memprediksi sesuatu secara akurat. Ketidakpastian lingkungan berkaitan dengan faktor lingkungan dalam pengambilan keputusan. Ketidakpastian lingkungan terkait dengan ketidakmampuan untuk mengetahui hasil yang diperoleh dari suatu keputusan. Hal ini dapat mengakibatkan kerugian yang timbul karena kesalahan pengambilan keputusan yang tidak dapat diidentifikasi dengan jelas. Hal ini seperti diungkapkan oleh (Renyowijoyo, 2007) dalam lingkungan dengan ketidakpastian yang lebih rendah, individu dapat memprediksi situasi dengan lebih akurat.

Dampak dari pandemi covid 19 ini dapat menjadi sebuah tantangan atau strategi baru baru BUMDes, dengan menilik struktur organisasi yang lama, kinerja dan komponen lainnya. Pada peneltian ini berfokus dalam kinerja organisasi BUMDes di kabupaten bantul secara garis beras dampak pandemi sangat dirasa bagi masyarakat luas, terutama dalam sektor ekonomi dan kesejahteraan masyarakat yang jelas terdampak dengan wabah covid 19 ini. Judul penelitian ini mengangkat topik pandemi covid 19 terhadap BUMdes dengan Judul “ **Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan, Akuntabilitas,Kompetensi Manajemen, Pengendalian Internal, Dan Komitmen Manajemen Terhadap Kinerja Organisasi Saat Pandemi Covid-19** “ dengan adanya fenomena pandemi covid 19

yang merubah aturan dan juga kinerja serta keterbatasan aktivitas masyarakat luas yang mana strategi dan sistemnya terjadi agar tetap ada, berinovasi dan dapat dijadikan pelajaran dan motivasi dalam menghadapi wabah penyakit.

B. Batasan Masalah

Penelitian ini bermaksud mengetahui dan memahami bagaimana perubahan strategi dan ketidakpastian BUMDes dalam menghadapi pandemi covid 19. Sebagaimana Variabel yang dijadikan dasar penelitian dan faktor faktor alam yang tidak dapat dikendalikan oleh manusia. BUMDes yang akan diambil adalah BUMDes yang berada di Kabupaten Bantul, DIY.

C. Rumusan Masalah

Tahun 2020 merupakan tahun krisis dan mengkhawatirkan yang dialami oleh seluruh negara di dunia akibat pandemi virus covid 19. Virus covid 19 merupakan penyakit baru yang memiliki tingkat penularan relatif cepat dan tingkat kematian yang tinggi (Susilo *et al.*, 2020). Dampak yang timbul dari wabah penyakit pandemi covid 19 ini menjadi pembahasan utama, bagaimana sebuah organisasi BUMDes yang terstruktur dan terjaga dengan rapi harus menghadapi tantangan ini agar kemajuannya tetap ada.

Perubahan struktur ketidakpastian lingkungan, akuntabilitas, kompetensi manajemen, pengendalian internal, komitmen manajemen dan kinerja organisasi yang akan terpengaruh dengan fenomena pandemi covid-19. Adapun beberapa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh antara ketidakpastian lingkungan dengan kinerja BUMDes pada saat pandemi covid 19?
2. Apakah terdapat pengaruh antara akuntabilitas dengan kinerja BUMDes pada saat pandemi covid 19?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi manajemen dengan kinerja BUMDes pada saat pandemi covid 19?
4. Apakah terdapat pengaruh antara pengendalian internal dengan kinerja BUMDes pada saat pandemi covid 19?
5. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen manajemen dengan kinerja BUMDes pada saat pandemi covid 19?

D. Tujuan Penelitian.

Sesuai dengan pernyataan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara ketidakpastian lingkungan dengan kinerja BUMDes pada saat pandemi covid 19.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara akuntabilitas dengan kinerja BUMDes pada saat pandemi covid 19.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompetensi manajemen dengan kinerja BUMDes pada saat pandemi covid 19.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara pengendalian internal dengan kinerja BUMDes pada saat pandemi covid 19.

5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara komitmen manajemen dengan kinerja BUMDes pada saat pandemi covid 19.

E. Manfaat Penelitian

1. Dapat menjadi rekomendasi bahan penelitian lanjutan.
2. Dapat mengetahui, memahami bagian dari setiap variabel yang masing masing akan mempengaruhi suatu kinerja organisasi
3. Dapat mengetahui dan memahami bagaimana ketidakpastian lingkungan, akuntabilitas, kompetensi manajemen, pengendalian internal, komitmen manajemen dan kinerja organisasi pada saat pandemi covid 19
4. Sebagai bahan studi dan tambahan literature bagi pembaca.