

BUDAYA ORGANISASI DALAM
MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN
MASYARAKAT MELALUI KEPEMIMPINAN
DI DESA BAWOSALO'O DAO-DAO,
KABUPATEN NIAS SELATAN

By FERDIANA LAIA

**BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN
MASYARAKAT MELALUI KEPEMIMPINAN DI DESA BAWOSALO'O
DAO-DAO, KABUPATEN NIAS SELATAN**

SKRIPSI



OLEH

FERDIANA LAIA

NPM : 2320103

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NIAS

T.A 2023/2024

LEMBARAN JUDUL

**BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN
MASYARAKAT MELALUI KEPEMIMPINAN DI DESA BAWOSALO'O
DAO-DAO, KABUPATEN NIAS SELATAN**

11
SKRIPSI

Diajukan Kepada :

Universitas Nias

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Menyelesaikan

Program Sarjana Ekonomi

Oleh

FERDIANA LAIA

NIM 2320103

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NIAS

2024



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage : [https // mnj. unias. ac. id](https://mnj.unias.ac.id) email: mnj@unias.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

40
Skripsi dengan Judul Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan
Kesejahteraan Masyarakat Melalui Kepemimpinan Di Desa Bawosalo,o Dao-Dao
Kecamatan Hilimegai yang disusun oleh **FERDIANA LAIA** dengan **NIM. 2320103**
53
Program Studi S1 Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya
Manusia (MSDM), telah dikoreksi dan direvisi oleh pembimbing, sehingga dapat
dilanjutkan untuk sidang ujian skripsi.

Gunungsitoli, Oktober 2024

Dosen Pembimbing,

Eliyunus Waruwu, S.Pt.,M.Si

NIDN. 0108107801



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage : [https // mnj. unias. ac. id](https://mnj.unias.ac.id) email: mnj@unias.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **FERDIANA LAIA**
NIM : 2320103
Program : Sarjana
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi

menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

- (1) Skripsi/Tugas Akhir yang segera diujiakan adalah benar-benar pekerjaan saya sendiri (bukan jiplakan) dan belum pernah dipergunakan atau dipublikasikan untuk keperluan lain oleh siapapun juga;
- (2) Semua sumber yang saya gunakan telah saya cantumkan sebagaimana mestinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- (3) Apabila di kemudian hari terbukti/dapat dibuktikan bahwa Skripsi/Tugas Akhir ini hasil jiplakan, maka saya menanggung risiko diperkarakan oleh Universitas Nias.

Demikian surat pernyataan ini untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gunungsitoli, Oktober 2024

Yang Menyatakan,

FERDIANA LAIA

NIM. 2320103

LEMBAR PELIMPAHKAN HAK CIPTA

9
© Hak Cipta Milik Universitas Nias, Tahun 2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah; dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Universitas Nias.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin Universitas Nias.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

20

MOTTO

In the Name Of Jesus Christ

“Direndahkan di mata manusia, ditinggikan di mata Tuhan, *Prove Them Wrong*”

“Aku ditolak dengan hebat sampai jatuh, tetapi Tuhan Menolong Aku”

(Mazmur 118:13)

“Jangan Takut, Percaya Saja”

(Markus 5:36)

21

“Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang”.

(Amsal 23:18)

“Jangan hendak kamu khawatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan bersyukur”

(filipi 4:6)

11

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

“Dengan penuh ucapan syukur penulis ucapkan terimakasih kepada Tuhan Yesus Kristus, karena atas berkat dan anugerah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis sederhana ini. Penulis mempersembahkan skripsi ini kepada Universitas Nias, Orangtua, Keluarga, dan semua pihak yang telah membantu penulis”

ABSTRAK

Laia Ferdiana 2024. Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Melalui Kepemimpinan Desa Bawosalo'o Dao-Dao Kabupaten Nias Selatan. Skripsi. Pembimbing Eliyunus Waruwu, S.Pt.,M.Si

52 Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran budaya organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui kepemimpinan di Desa Bawosalo'o Dao-Dao, Kecamatan Hilimegai, Kabupaten Nias Selatan. 17 Pembangunan desa merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan umum. Namun, dalam pelaksanaannya, berbagai tantangan terkait ekonomi, pendidikan, kesehatan, dan sosial masih menghambat kemajuan desa. Melalui penerapan budaya organisasi yang berfokus pada partisipasi, transparansi, dan kolaborasi, kepala desa dapat mengoptimalkan kepemimpinan dalam membangun 44 hubungan yang harmonis dengan masyarakat dan perangkat desa. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk menggali peran 44 budaya organisasi dalam memfasilitasi proses pembangunan di desa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan suatu organisasi desa sangat bergantung pada gaya kepemimpinan kepala desa yang mampu membangun komunikasi efektif, mendengarkan aspirasi masyarakat, dan mengelola sumber daya desa secara optimal. Studi ini juga menyoroti pentingnya budaya lokal, seperti tradisi gotong royong, yang dapat mendukung pengelolaan sumber daya 38 meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam mengembangkan strategi budaya organisasi yang adaptif dan kontekstual untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di wilayah pedesaan.

Kata kunci: Budaya organisasi, kepemimpinan, kesejahteraan masyarakat, pembangunan desa.

ABSTRACT

Laia Ferdiana 2024. Organizational Culture in Improving Community Welfare Through Leadership in Bawosalo'o Dao-Dao Village, South Nias Regency. Thesis. Supervisor Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si

¹⁷ This research aims to analyze the role of organizational culture in improving community welfare through leadership in Bawosalo'o Dao-Dao Village, Hilimegai District, South Nias Regency. Village ⁵⁰ development is an integral part of national development which aims to improve general welfare. However, in implementation, various challenges related to the economy, education, health and social still hamper village progress. By implementing an organizational culture that focuses on participation, transparency and collaboration, village heads can optimize leadership in building harmonious relationships with the community and village officials. This research uses ⁶⁸ qualitative methods to explore the role of organizational culture in ⁷² facilitating the development process in villages. The research results show ¹⁶ that the success of a village organization is very dependent on the leadership style of the village head who is able to build effective communication, listen to community aspirations, and manage village resources optimally. This study also highlights the importance of local culture, such as the tradition of mutual cooperation, which can support resource management and improve ⁵⁴ community welfare in a sustainable manner. It is hoped that these findings can become a reference in developing adaptive and contextual organizational culture strategies to improve community welfare in rural areas.

Key words: Organizational culture, leadership, community welfare, village development.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan atas berkat dan anugerah Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat-Nya penyusunan Rancangan proposal penelitian ini yang berjudul **“Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Melalui Kepemimpinan Desa Bawosalo, Dao- Dao Kabupaten Nias Selatan”**. dapat diselesaikan dengan baik. Perjalanan panjang telah peneliti lalui dalam rangka perampungan rancangan penelitian ini. Banyak hambatan yang dihadapi dalam penyusunannya, namun karena pertolongan-Nyalah peneliti berhasil menyelesaikan penyusunan proposal penelitian ini.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, dengan penuh kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si. Sebagai Pj. Rektor Universitas Nias.
2. Ibu Maria Magdalena Bate'e, S.E., M.M. Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
3. Bapak Yupiter Mendrofa, SE., MM. Sebagai Ketua Prodi Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
4. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si. sebagai dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi, dan arahan dalam penyusunan rancangan penelitian ini.
5. Tim verifikator outline proposal penelitian mahasiswa pada Simat Universitas Nias.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen di Universitas Nias.
7. Perpustakaan Universitas Nias yang telah banyak mendukung peneliti dalam menyelesaikan proposal penelitian, terutama dalam mendapatkan buku-buku referensi.
8. 12 dua Orang Tua saya yang tercinta dan tersayang Papa Mama, yang selalu mendoakan aku dan berjuang dalam mempertaruhkan seluruh jiwa dan raga demi kesuksesan anaknya. Dan seluruh pihak keluarga Abang sulung, kakak sulung, dan adik-adikku yang selalu memberi semangat

buat saya serta semua unsur yang selalu mendukung secara moril maupun materi.

9. Keluarga Abang kakak A/i. Gibran yang selalu memotivasi dan memberi nasehat serta telah berjuang dalam memperjuangkan saya.
10. Keluarga besar mama talu/ tante I. Eri yang telah memberikan saya semangat dan motivasi serta nasehat kepada saya.
11. Teman-teman seperjuangan khususnya Fakultas Ekonomi dan jurusan MSDM, serta seluruh pihak yang berjasa tanpa menyebutkan nama satu persatu. Penulis banyak mengucapkan terimakasih atas kerjasama dan bantuan selama studi di Fakultas Ekonomi Universitas Nias. Semoga Tuhan Yesus Kristus membalasnya dengan cara yang setimpal.

Akhir kata, peneliti mengharapkan proposal penelitian ini dapat memberikan banyak manfaat dan hasil perbaikan untuk keilmuan akademik dan kegiatan penelitian selanjutnya.

Gunungsitoli, Juli, 2024

Penulis,

Ferdiana laia

NIM. 2320103

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu tujuan pembangunan nasional Negara Indonesia sebagaimana diamanatkan dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 adalah untuk memajukan kesejahteraan umum. Kesejahteraan umum menurut Badan Pusat Statistik merupakan kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial penduduk negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosial dan ekonominya. Kesejahteraan umum di Indonesia dapat digambarkan salah satunya berdasarkan tingkat kemiskinan penduduk di Indonesia. Terdapat hubungan negatif antara kesejahteraan umum dengan tingkat kemiskinan di Indonesia, semakin rendah tingkat kemiskinan di Indonesia menggambarkan semakin tinggi kesejahteraan penduduk di Indonesia. Pembangunan pedesaan meliputi pemenuhan kebutuhan dasar, pengembangan potensi ekonomi awal, pengembangan sarana dan prasarana pedesaan, serta pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan.

Berbagai kegiatan pembangunan nasional dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan umum. Salah satunya adalah dengan mengarahkan berbagai kegiatan pembangunan ke daerah-daerah, khususnya pembangunan pada daerah yang relatif memiliki penduduk dengan tingkat kesejahteraan yang rendah. Pembangunan tersebut dilakukan secara terpadu dan berkesinambungan sesuai prioritas dan kebutuhan masing-masing daerah dengan acuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui program pembangunan jangka pendek dan jangka panjang nasional.

Pembangunan desa sering kali memfokuskan diri pada bidang perekonomian dan kurang memperhatikan demokrasi desa yang kerap kali mendapatkan sorotan secara hukum dan politik. Perekonomian dan pembangunan pemerintahan tersebut tidak dapat lepas dari perkembangan dinamika hukum dan politik yang terjadi di tingkat nasional. Pemerintah

menjadikan perekonomian dan pembangunan semakin bergantung pada kebijakan pusat dan menghilangkan karakter desa itu sendiri.

Kepala desa sebagai seorang pemimpin di lingkup desa memiliki aspek-aspek kepribadian khas atau gaya kepemimpinan yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan yang baik dengan anggota masyarakatnya. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi yang sukses adalah apabila organisasi tersebut mampu menjadi pencipta dan penggerak bagi seluruh masyarakat dengan menciptakan suasana kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan mampu mengembangkan kerja sama serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi sangat penting karena berpengaruh terhadap motivasi kerja, hal ini didukung teori yang dikemukakan oleh Weerasinghe (2017), bahwa dalam organisasi, ketika budaya yang terbentuk adalah budaya yang baik maka akan sejalan dengan tingkat motivasi kerja para anggotanya. Oleh karena itu, budaya organisasi selalu dihubungkan dengan kegiatan organisasi dalam menumbuhkan kesejahteraan masyarakat yaitu dengan membentuk musyawarah antara pimpinan desa serta anggotanya dan juga masyarakat dalam menggerakkan dan ikut serta dalam kegiatan atau organisasi desa untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Menurut Hadi Susilo (2019), kesejahteraan masyarakat adalah syarat bisa memenuhi semua kebutuhan dasarnya (makanan dan minuman), pakaian dan perumahan sekunder, belajar mandiri, dan kesempatan untuk bekerja, tergantung pada kualitas hidup dan status sosial. Kesejahteraan masyarakat merupakan tujuan utama dalam pembangunan suatu negara. Desa sebagai unit terkecil dalam struktur sosial juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan tersebut adalah melalui strategi budaya organisasi di tingkat desa.

Budaya organisasi mencakup serangkaian nilai, norma, dan praktik yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari di desa. Dengan memahami

faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan masyarakat melalui strategi budaya organisasi, kita dapat mengidentifikasi potensi dan kendala yang ada dalam mencapai tujuan pembangunan. Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat adalah melalui penerapan strategi budaya organisasi di berbagai lembaga dan entitas di dalam desa.

Desa Bawosalo'o Dao-Dao merupakan sebuah komunitas pedesaan yang terletak di Kecamatan Hilimegai, Kabupaten Nias Selatan, yang memiliki empat dusun yaitu Dusun 1 Dao-dao Satua, Dusun 2 Tuho Owo, Dusun 3 Bobogabi, dan Dusun 4 Dao-dao Salo'o. Kondisi desa Bawosalo'o Dao-Dao dalam hal kesejahteraan masyarakat masih tergolong rendah. Salah satu penyebab kesejahteraan masyarakat yang rendah. Beberapa masalah Berdasarkan fokus penelitian tentang kesejahteraan masyarakat di desa Bawosalo,o Dao-Dao Kec. Hilimegai Kab. Nias Selatan, yang terkait dengan bidang ekonomi, pendidikan, kesehatan, dan sosial:

1. Masalah ekonomi ; a).Infrastruktur Ekonomi yang Terbatas, Keterbatasan akses terhadap pasar, jalan yang buruk, dan fasilitas transportasi yang tidak memadai membuat distribusi hasil pertanian dan produk lokal sulit dilakukan. 2. Masalah Pendidikan: a). Terbatasnya Pendidikan atau pengetahuan dari setiap pemerintah desa Dengan terbatasnya Pendidikan atau pengetahuan maka akan terhambat pekerjaan berupa: pelaporan desa, administrasi desa. Dengan hal ini akan memperlambat setiap pekerjaan yang akan dilakukan oleh pemerintah desa 3. Masalah Kesehatan: a). Akses Terhadap Pelayanan Kesehatan, Jarak yang jauh ke fasilitas kesehatan yang tak mudah di jangkau oleh masyarakat untuk berobat. 4. Masalah Sosial : a). Tingkat Kemiskinan yang Tinggi artinya Kondisi ekonomi yang sulit berpengaruh terhadap kondisi sosial masyarakat, di mana kemiskinan menjadi masalah utama yang menyebabkan berbagai kesulitan dalam kehidupan sehari-hari.

4ari berbagai permasalahan yang ada, organisasi dalam desa sangat menentukan keberhasilan pembangunan desa dan mewujudkan kesejahteraan masyarakat desa dengan pimpinan kepala desa. Kepala desa Bawosalo'o Dao-Dao sangat berperan penting dalam membentuk suatu

organisasi yang bersosialisasi dan berkomunikasi dengan aparat atau perangkat desa dan masyarakat desa untuk menciptakan keharmonisan dan juga agar tidak timbul kesenjangan yang terlalu jauh antara dirinya dengan seluruh masyarakat. Dalam pelaksanaan kegiatan pembangunan, kepala desa Bawosalo'o Dao-Dao tidak hanya sekedar memberi arahan untuk melaksanakan kegiatan, tetapi juga mendengarkan atau memberi kesempatan kepada masyarakat untuk memberi saran, pendapat atau bahkan kritik dalam kegiatan pembangunan yang akan dilaksanakan di desanya.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis, di Desa Bawosalo'o Dao-Dao ditemukan bahwa hubungan komunikasi antara kepala desa dengan perangkat desa serta hubungan komunikasi antara perangkat desa dengan masyarakat masih belum efektif. Ditemukan juga penyampaian layanan yang lambat, mencakup keterlambatan dalam memproses tugas-tugas administratif, seperti menerbitkan dokumen identitas, surat keterangan lahir atau kematian, dokumen kepemilikan tanah, atau dokumen penting lainnya. Penyampaian layanan yang lambat dapat menyebabkan frustrasi dan ketidaknyamanan bagi anggota masyarakat yang bergantung pada layanan ini. Di Desa Bawosalo'o Dao-Dao juga ditemukan kurangnya transparansi, sehingga sulit bagi anggota masyarakat untuk memahami proses pengambilan keputusan, alokasi sumber daya, atau bagaimana dana publik digunakan.

Budaya organisasi di desa tersebut juga berperan penting dalam menentukan kesejahteraan masyarakatnya. Strategi budaya organisasi dapat mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh komunitas lokal, seperti partisipasi dalam kegiatan sosial, gotong royong, atau kegiatan ekonomi lokal yang didasarkan pada warisan budaya tradisional. Hubungan antara budaya organisasi dan kesejahteraan masyarakat adalah budaya organisasi yang mengutamakan kesejahteraan masyarakat sebagai nilai inti dan norma. Hal ini menciptakan keselarasan antara tujuan organisasi dengan kepentingan masyarakat. Strategi ini mendorong tindakan yang berkontribusi langsung pada peningkatan kesejahteraan masyarakat, seperti pembangunan infrastruktur, layanan kesehatan, dan pendidikan.

Penelitian terdahulu telah mengkaji tentang budaya organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui kepemimpinan di desa Bawosalo'o, Dao-Dao Kecamatan Hilimegai Kabupaten Nias Selatan. Penelitian Fitriska (2017), tentang "Strategi Pengembangan Badan Usaha Milik Desa dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat di Desa Lancang Kuning Kecamatan Bintang Utara" mengangkat permasalahan mengenai kurangnya program kegiatan pemberdayaan masyarakat dan tingkat ekonomi masyarakat yang masih rendah. Penelitian Jepri (2019) tentang "Strategi Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat dalam Upaya Mewujudkan Kemandirian Ekonomi melalui Bumdes Program Pasar Desa" menunjukkan bahwa strategi pengelolaan pasar desa dilakukan dengan cara pengelolaan pasar tradisional sebagai pusat perekonomian desa, dengan menyediakan fasilitas di pasar bagi masyarakat untuk berjualan. Penelitian Supriadi (2020) tentang "Strategi Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pengembangan Desa Wisata Semangat Bertani dalam Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Desa Raharja Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat" menyusun strategi pemberdayaan masyarakat melalui pengembangan desa wisata.

Dengan demikian, strategi budaya organisasi yang memperkuat nilai-nilai tersebut dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat melalui partisipasi, transparansi, pemberdayaan, dan kolaborasi yang terintegrasi. Melalui nilai-nilai, praktik, dan kebijakan yang tercermin dalam budaya organisasi, dapat diciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pembangunan yang berkelanjutan bagi semua anggota masyarakat.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat melalui Kepemimpinan di Desa Bawosalo'o Dao-Dao, Kabupaten Nias Selatan."

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan permasalahan dari latar belakang diatas, maka peneliti memfokuskan penelitian untuk :

1. Pengelolaan Sumber Daya Manusia Desa
Menganalisis bagaimana budaya organisasi di Desa Bawosalo'o Dao-Dao dapat mengelola sumber daya manusia (SDM) untuk mendukung pembangunan dan kesejahteraan masyarakat.
2. Kepemimpinan dan Kesejahteraan Masyarakat
Meneliti peran kepemimpinan, terutama kepala desa, dalam mengimplementasikan strategi budaya organisasi yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat.
3. Partisipasi dan Keterlibatan Masyarakat
Evaluasi tingkat partisipasi dan keterlibatan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan pembangunan, serta bagaimana budaya organisasi mendukung partisipasi aktif ini.
4. Pengaruh Budaya Lokal dan Nilai-nilai Tradisional
Mengidentifikasi pengaruh nilai-nilai budaya lokal dan praktik tradisional dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.
5. Evaluasi Program Pemberdayaan Masyarakat
Mengevaluasi efektivitas program pemberdayaan masyarakat yang dijalankan di desa, serta bagaimana budaya organisasi mempengaruhi implementasi dan keberhasilan program tersebut.

Penelitian ini akan fokus pada strategi pengembangan budaya organisasi di tingkat desa sebagai kunci untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dengan spesifikasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk pembangunan lokal yang berkelanjutan.

29 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka sebagai rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi budaya organisasi di Desa Bawosalo'o Dao-Dao mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam mendukung pembangunan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat?
2. Apa peran kepemimpinan, khususnya kepala desa, dalam menerapkan strategi budaya organisasi yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat di Desa Bawosalo'o Dao-Dao?
3. Bagaimana nilai-nilai budaya lokal dan praktik tradisional mempengaruhi lingkungan kerja di Desa Bawosalo'o Dao-Dao dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat?

48 1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan antara budaya organisasi, kepemimpinan, dan nilai-nilai lokal untuk mendukung pembangunan dan kesejahteraan di tingkat desa dengan tujuan sebagai berikut:

1. Meneliti implementasi budaya organisasi di Desa Bawosalo'o Dao-Dao untuk memahami bagaimana pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dapat meningkatkan efektivitas program pembangunan dan kesejahteraan masyarakat.
2. Menganalisis peran kepemimpinan, terutama kepala desa, dalam menerapkan strategi budaya organisasi yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat di Desa Bawosalo'o Dao-Dao.
3. Mengidentifikasi bagaimana nilai-nilai budaya lokal dan praktik tradisional mempengaruhi lingkungan kerja di Desa Bawosalo'o Dao-Dao dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat setempat.

1.5 Manfaat Penelitian ²⁵

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat. Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis

- a. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap teori organisasi dengan memperluas pemahaman tentang bagaimana budaya organisasi lokal dan nilai-nilai tradisional dapat mempengaruhi efektivitas manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks desa.
- b. Penelitian ini dapat membantu dalam pengembangan teori kepemimpinan lokal, khususnya dalam konteks desa, dengan mengeksplorasi peran kepala desa dan perangkat desa dalam menerapkan strategi budaya organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

2. Kegunaan Praktis ³⁸

1. Pedoman bagi Pemerintah Desa ⁷⁷

Hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman bagi pemerintah desa, terutama kepala desa dan perangkat desa, dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) dan menerapkan strategi budaya organisasi yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

2. Pengembangan Kebijakan Pembangunan Lokal

Temuan dari penelitian ini dapat digunakan untuk mendukung pengembangan kebijakan pembangunan lokal yang lebih berkelanjutan dan inklusif, dengan mempertimbangkan aspek-aspek budaya dan sosial dalam implementasinya.

3. Pembelajaran bagi Perguruan Tinggi dan Mahasiswa ⁸⁶

Penelitian ini dapat menjadi sumber belajar dan penelitian bagi perguruan tinggi dan mahasiswa yang tertarik dalam bidang pengembangan desa dan manajemen sumber daya manusia, sehingga memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dan keterampilan praktis di lapangan.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep kesejahteraan masyarakat

2.1.1 Defenisi kesejahteraan masyarakat

Istilah kesejahteraan bukanlah hal yang baru, baik dalam wacana global maupun nasional. Dalam membahas analisis tingkat kesejahteraan, tentu kita harus mengetahui pengertian sejahtera terlebih dahulu. Kesejahteraan itu meliputi keamanan, keselamatan, dan kemakmuran. Pengertian sejahtera dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah suatu keadaan yang aman, sentosa, dan makmur. Dalam arti lain jika kebutuhan akan keamanan, keselamatan dan kemakmuran ini dapat terpenuhi, maka akan terciptalah kesejahteraan.

Menurut A Friedlander, Walter. (2017), Kesejahteraan masyarakat adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan dasar yang tercermin dari rumah yang layak, tercukupinya kebutuhan sandang dan pangan, biaya pendidikan dan kesehatan yang murah dan berkualitas atau kondisi serta setiap individu mampu memaksimalkan utilitasnya pada tingkat batas anggaran tertentu dan kondisi serta kebutuhan jasmani dan rohani. Kesejahteraan masyarakat tercukupinya menunjukkan ukuran hasil pembangunan masyarakat dalam mencapai kehidupan yang lebih baik yang meliputi: pertama, peningkatan kemampuan dan pemerataan distribusi kebutuhan dasar seperti makanan, perumahan, kesehatan, dan perlindungan. Kedua, peningkatan tingkat kehidupan, tingkat pendapatan, pendidikan yang lebih baik, dan peningkatan atensi terhadap budaya dan nilai-nilai kemanusiaan. Dan ketiga, memperluas skala ekonomi dan ketersediaan pilihan sosial dari individu dan bangsa.

Menurut Marianto (2020), kesejahteraan masyarakat adalah suatu kegiatan yang melibatkan aktivitas terorganisir yang diselenggarakan baik oleh lembaga-lembaga pemerintah maupun swasta yang bertujuan untuk mencegah, mengatasi atau memberikan

kontribusi terhadap pemecahan masalah social, dan meningkatkan kualitas hidup individu, kelompok dan masyarakat.

Adapun kesejahteraan masyarakat menurut Fahrudi (2017), kesejahteraan masyarakat adalah tercapainya standar kehidupan pokok seperti sandang pangan, kesehatan dan relasi sosial yang harmonis dengan lingkungannya. Sedangkan Menurut Hadi Susilo, (2019), Kesejahteraan masyarakat adalah syarat bisa memenuhi semua kebutuhan dasarnya (makanan dan minuman), pakaian dan perumahan sekunder, belajar mandiri dan kesempatan untuk bekerja, tergantung pada kualitas hidup dan status social.

Hal yang paling penting dari kesejahteraan adalah pendapatan, sebab beberapa aspek dari kesejahteraan rumah tangga tergantung pada tingkat pendapatan. Adisasmita, Rahardjo (2017), Pemenuhan kebutuhan dibatasi oleh pendapatan rumah tangga yang dimiliki, terutama bagi yang berpendapatan rendah. Semakin tinggi pendapatan rumah tangga maka persentase pendapatan untuk pangan akan semakin berkurang. Dengan kata lain, apabila terjadi peningkatan tersebut tidak merubah pola konsumsi maka rumah tangga tersebut sejahtera. Sebaliknya, apabila peningkatan pendapatan rumah tangga dapat merubah pola konsumsi maka rumah tangga tersebut tidak sejahtera.

Handyaningrat Soewarno (2018), Kesejahteraan pada intinya mencakup tiga konsepsi, yaitu:

1. Kondisi kehidupan atau keadaan sejahtera, yakni terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan jasmaniah, rohaniah, dan sosial.
2. Institusi, arena atau bidang kegiatan yang melibatkan lembaga kesejahteraan sosial dan berbagai profesi kemanusiaan yang menyelenggarakan usaha kesejahteraan sosial dan pelayanan sosial. Adi, Isbandi Rukminto (2018).

¹⁶ 3. Aktivitas, yakni suatu kegiatan-kegiatan atau usaha yang terorganisir untuk mencapai sejahtera.

Bedasarkan penjaasan dari teori-teori diatas, ³ dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan masyarakat adalah suatu kondisi dimana tercukupinya kebutuhan, baik kebutuhan social, material, dan spiritual. Kegiatan ini melibatkan beberapa pihak agar terlaksana dengan baik sehingga mampu memenuhi standar hidup masyarakat pada tempat tertentu.

2.1.2 Indikator Kesejahteraan Masyarakat

¹⁸ Kesejahteraan masyarakat didefinisikan suatu kondisi kehidupan masyarakat yang bisa dilihat berdasarkan standar kehidupan masyarakat yang lebih baik, seperti pendapatan, jaminan sosial dan kesehatan, perumahan, pendidikan, ekonomi, dan sebagainya Alviand, (2022). Terdapat delapan indikator kesejahteraan masyarakat menurut para ahli, yaitu :

Menurut Rosni (2017), indicator kesejahteraan ¹⁰ dapat diukur dari beberapa aspek kehidupan yaitu :

1. Dengan melihat kualitas hidup dari segi materi, seperti kualitas rumah, bahan pangan dan sebagainya.
2. Dengan melihat kualitas hidup dari segi fisik, seperti kesehatahn tubuh, lingkungan alam dan sebagainya.
3. Dengan melihat kualitas hidup dari segi mental, seperti fasilitas pendiddikan, lingkungan budaya dan sebagainya.

Dengan melihat kualitas dari segu spiritual, seperti moral, etika, keserasian penyesuaian dan sebagainya. Kesejahteraan masyarakat menurut Sunarti Euis (2018), ¹⁹ mengandung tiga indikator yaitu:

1. Pendidikan, kesehatan, akses pada listrik dan air, penduduk miskin;
2. Ekonomi mengandung indikator yaitu: pendapatan, kepemilikan rumah, tingkat pengeluaran;

3. Keadilan demokrasi mengandung indikator yaitu: rasa aman dan akses informasi.

55

2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Masyarakat

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan masyarakat ada beberapa menurut para ahli. Menurut Pininta (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan masyarakat, adalah :

1. Kepemilikan lahan
2. Tingkat pendidikan rumah tangga
3. Frekuensi dalam pertemuan kelompok
4. Program desa

IPM melakukan pengukuran serta melakukan pernyataan bahwa terdapat beberapa pencapaian rata-rata pada sebuah Negara dalam tiga ukuran standar dalam pembangunan manusia, adalah :

1. Pengetahuan yang dapat diukur dengan angka tingkat baca tulis pada orang dewasa dan kombinasi antara pendidikan dasar dan menengah.
2. Standar kehidupan yang layak dapat diukur dengan produk domestik bruto perkapita.

Menurut Mulia (2020), terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya kesenjangan tingkat kesejahteraan, adalah social ekonomi, rumah tangga atau masyarakat, potensial regional, (sumber daya alam, lingkungan, dan infrastruktur) yang mempengaruhi perkembangan struktur kegiatan produksi dan kondisi kelembagaan yang membentuk jaringan kerja produksi dan pemasaran skala local, regional dan global.

41

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, keyakinan, kebiasaan, dan praktik yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan berinteraksi satu sama lain. Budaya ini membentuk identitas dan karakter organisasi, serta mempengaruhi cara organisasi tersebut merespons perubahan dan tantangan. Menurut Robbins

³³ dan Judge (2017), budaya organisasi adalah "sistem nilai bersama yang dipegang oleh anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya." Budaya ini tercermin dalam berbagai aspek seperti simbol, ritus, cerita, dan perilaku sehari-hari anggota organisasi.

Menurut Tirtayasa,²⁶(2019), Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama di antara manusia dalam berinteraksi dalam organisasi. Setiap organisasi memiliki nilai-nilai yang ditumbuh kembangkan untuk dimiliki oleh setiap anggotanya. Nilai-nilai ini menjadi pedoman perilaku yang harus diaplikasikan dalam kehidupan kerja organisasi dan hal ini akan menjadi pembeda dengan organisasi lain. Pemilikan nilai-nilai budaya organisasi oleh para anggotanya bisa berbeda, sehingga akan menentukan kuat atau lemahnya budaya organisasi tersebut.

Menurut Tewal et al., (2017), budaya organisasi merupakan suatu konsep yang cukup kompleks. Budaya organisasi berkaitan dengan nilai dan keyakinan yang ditumbuh kembangkan dalam organisasi untuk menuntun perilaku dan tindakan anggota organisasi tersebut. Budaya organisasi ini didasarkan pada suatu konsep bangunan tiga tingkatan, yaitu:

1. Tingkatan asumsi dasar (basic assumption),
2. Tingkatan nilai (value) dan
3. Tingkatan artifact yaitu sesuatu yang ditinggalkan.

Tingkatan asumsi dasar itu merupakan hubungan manusia dengan apa yang ada di lingkungannya, alam, tumbuh-tumbuhan, binatang, manusia.

¹ Menurut Hastutik et al., (2021), mengindikasikan bahwa budaya organisasi memiliki karakteristik yaitu norma-norma, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan cara memiliki organisasi yang membedakannya dari organisasi lainnya. Budaya organisasi memiliki tiga elemen inti yaitu:

1. Budaya organisasi memiliki kesepatan atau kesetujuan dari seluruh anggota dalam organisasi.
2. Budaya organisasi memiliki perpektif keyakinan, nilai, sikap, asumsi, ideologi, filosofi, ekspektasi, norma, dan kesamaan pemahaman
3. Budaya organisasi memfokuskan pada suatu ikatan kebersamaan pada setiap anggota dalam organisasi.

¹ Afandi (2018), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah hasil yang dianggap baik dan sah (valid) diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyamakan persepsi, pemikiran dan perasaan terhadap masalah-masalah yang dihadapi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai yang mempunyai makna yang sama bagi para anggotanya, keyakinan yang sama tentang keberadaan organisasi dan perilaku tertentu yang diharapkan ditampilkan oleh semua anggota organisasi.

¹ Menurut Tuala (2020), budaya organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan tingkah laku yang di ciptakan dan dikembangkan oleh suatu oraganisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah-masalah organisasi baik di luar maupun di dalam organisasi untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

Sutrisno (2018), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah, dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja

itu. Jadi budaya organisasi menyosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi.

Secara keseluruhan dapat disampaikan bahwa budaya organisasi merupakan kesatuan padu suatu kelompok dalam sebuah organisasi berakar pada nilai-nilai yang diagungkan atau pada asumsi-asumsi yang dibuat, disetujui, serta diakui oleh seluruh anggota kelompok tersebut. Perilaku-perilaku yang berlandaskan pada nilai-nilai ini selanjutnya menjadi sebuah kebiasaan yang mencirikan kekhasan suatu organisasi tersebut. Nilai-nilai maupun asumsi yang dijalankan dengan baik akan memberikan timbal balik yang baik pula terhadap keberlangsungan organisasi tersebut.

2.2.2 Elemen-elemen Budaya Organisasi

Menurut Hastutik et al., (2021), mengindikasikan bahwa budaya organisasi memiliki karakteristik yaitu norma-norma, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan cara memiliki organisasi yang membedakannya dari organisasi lainnya. Budaya organisasi memiliki tiga elemen inti yaitu:

1. Budaya organisasi memiliki kesepatan atau persetujuan dari seluruh anggotan dalam organisasi.
2. Budaya organisasi memiliki perpektif keyakinan, nilai, sikap, asumsi, ideologi, filosofi, ekspektasi, norma, dan kesamaan pemahaman
3. Budaya organisasi memfokuskan pada suatu ikatan kebersamaan pada setiap anggota dalam organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2018), elemen-elemen budaya organisasi meliputi:

1. Nilai dan Keyakinan, Prinsip dasar yang dianut oleh organisasi.
2. Norma, Aturan tidak tertulis yang mengatur perilaku anggota.
3. Ritual dan Upacara, Praktik rutin yang memperkuat budaya organisasi.
4. Simbol dan Artefak, Objek fisik yang merepresentasikan budaya organisasi.

Beberapa ahli merekomendasikan penggunaan elemen budaya organisasi, termasuk nilai, keyakinan dan prinsip, serta praktik dan perilaku manajemen. Serta berbagi asumsi dasar, nilai dan cara melihat, berpikir dan merasakan serta objek. Terlepas dari perbedaan jumlah unsur budaya organisasi yang dimiliki oleh masing-masing pakar, namun unsur budaya organisasi pada umumnya terdiri dari dua unsur utama, yaitu unsur idealis dan unsur perilaku.

1. Elemen Idealis.

Unsur ini biasanya tidak tertulis, untuk organisasi kecil dikaitkan dengan pemilik berupa doktrin, falsafah hidup atau nilai-nilai individu pendiri atau pemilik organisasi dan menjadi pedoman untuk menentukan arah organisasi. Organisasi dengan kehidupan sehari-hari organisasi. Unsur idealis tersebut biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk visi atau misi organisasi, yang tujuannya tidak lain adalah keberlangsungan ideologi organisasi. Unsur idealis tidak hanya terdiri dari nilai-nilai organisasi, tetapi memiliki komponen yang lebih penting lagi, yaitu asumsi dasar, yang diambil seperti itu dan diterapkan di luar kesadaran, validitas asumsi dasar tidak pernah dipertanyakan dan diperdebatkan.

2. Elemen Prilaku.

Unsur-unsur yang terlihat diwujudkan dalam perilaku sehari-hari para anggotanya, logo atau bahasa, cara komunikasi, cara berpakaian atau cara bertindak yang dapat dimengerti oleh pihak di luar organisasi, dan bentuk lainnya, seperti keagenan, desain dan arsitektur. Bagi orang luar, unsur ini sering dipandang sebagai representasi dari budaya organisasi karena mudah untuk dipahami, dipahami dan diinterpretasikan, meskipun interpretasinya terkadang tidak sama dengan mereka yang terlibat langsung dalam organisasi.

73

2.2.3 Peran budaya organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat

Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, terutama di tingkat desa. Berikut beberapa cara budaya organisasi berkontribusi;

1. Meningkatkan Kerjasama dan Kolaborasi, Budaya yang mendorong kerjasama dapat memfasilitasi kolaborasi antara anggota komunitas, memungkinkan mereka untuk bekerja sama dalam proyek-proyek yang bermanfaat bagi masyarakat.
2. Mendorong Inovasi dan Adaptasi, Budaya yang mendukung inovasi dan keterbukaan terhadap perubahan dapat membantu desa untuk mengadopsi praktik-praktik baru yang meningkatkan kesejahteraan.
3. Memperkuat Kepemimpinan, Budaya yang mengembangkan pemimpin yang kompeten dan berkomitmen dapat memberikan arah dan stabilitas bagi masyarakat, memotivasi anggota komunitas untuk berpartisipasi aktif dalam pembangunan.
4. Meningkatkan Keterlibatan dan Partisipasi, Budaya yang inklusif dan partisipatif dapat mendorong warga desa untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan kegiatan pembangunan, yang pada gilirannya meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab.

2.2.4 Studi kasus sebelumnya tentang budaya organisasi di pedesaan

1. Setiawan (2017), "Budaya Organisasi dan Pembangunan Masyarakat Desa" menemukan bahwa budaya organisasi yang berbasis kearifan lokal dapat memperkuat solidaritas dan kerjasama dalam masyarakat desa, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas program pembangunan.
2. Hartono dan Fitriani (2018), "Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Desa" menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang memahami dan menerapkan nilai-nilai budaya lokal mampu meningkatkan partisipasi warga dalam berbagai inisiatif pembangunan, yang berdampak positif pada kesejahteraan.

3. Sari (2019), "Budaya Organisasi dan Kesejahteraan Masyarakat di Desa-Desa Indonesia" menunjukkan bahwa budaya organisasi yang inklusif dan partisipatif meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab warga terhadap program-program desa.
4. Lestari (2020), "Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Desa" mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan adaptif dapat membantu desa menghadapi tantangan eksternal, seperti perubahan ekonomi dan lingkungan, dengan lebih efektif.

2.3 Kepemimpinan Kepala Desa

2.3.1 Teori Kepemimpinan

Menurut Rasidin, (2021), Kepemimpinan kepala desa meliputi proses kerjasama mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku perangkat desa melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan pemerintahan desa yang efektif dan efisien. Sedangkan menurut Nugroho et al.,(2021), Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang atau sekumpulan orang untuk mengajak dan menimbulkan motivasi kepada orang-orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah disepakati.

Menurut Ghufron (2020), mengartikan kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial didalam mana menejer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Di tambahkan dengan pendapat Northouse (2018), menambahkan bahwa kepemimpinan desa berfokus pada kemampuan kepala desa untuk memimpin dengan memperhatikan karakteristik dan kebutuhan komunitas desa.

Seorang Kepala Desa harus menjadi pemimpin yang sejati bagi seluruh masyarakat, tanpa memihak kepada kelompok, keluarga, keturunan, agama, suku, dan sebagainya. Sebagai pemimpin masyarakat, tugasnya adalah menjadi sosok yang dekat dengan masyarakat, melindungi, mengayomi, dan melayani mereka. Seorang Kepala Desa yang ideal adalah mereka yang mampu membawa masyarakat dan desanya menuju kesejahteraan Fitriawan (2023), selalu siap melayani

masyarakat selama 24 jam, dan mengutamakan partisipasi aktif dari masyarakat

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu Perusahaan ataupun organisasi. Pada dasarnya suatu kepemimpinan muncul bersamaan dengan adanya peradaban manusia, yaitu sejak zaman nabi dan nenek moyang . Disini terjadi perkumpulan bersama yang kemudian bekerja sama untuk mempertahankan hidupnya dari kepunahan, sehingga perlu suatu kepemimpinan. Pada saat itu seorang yang dijadikan pemimpin adalah orang yang paling kuat, paling cerdas, dan paling pemberani. Jadi, kepemimpinan muncul karena adanya peradaban dan perkumpulan antara beberapa manusia Mu'ah, dkk (2018).

Menurut Saputra & Azmi (2021), mengatakan: “Kepala desa pada dasarnya adalah pemimpin organisasi pemerintahan desa yang secara langsung dipilih oleh masyarakat dari calon yang memenuhi syarat yang harus mempunyai kinerja. Sedangkan Menurut Sunars, (2021), Kepemimpinan sendiri merupakan kemampuan atau kecerdasan seseorang untuk mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Dalam bukunya yang berjudul Teori Kepemimpinan, Sunarso memaparkan bahwa untuk dapat melihat konsepsi kepemimpinan ada beberapa terminologi yang dapat dipergunakan dilihat dari luasnya substansi kita memandang, maka kepemimpinan itu dapat dilihat dalam arti yang luas dan arti yang sempit.

a) Dalam pengertian luas kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Seseorang yang mempengaruhi anggota-anggota kelompok.
2. Seseorang yang mempengaruhi anggota-anggota organisasi dalam banyak kegiatan.
3. Seseorang yang mempengaruhi anggota-anggota kelompok untuk ikut dengan permintaannya dengan rela atau tidak rela.

4. Kemampuan seni/art/teknik untuk membuat sekelompok orang dengan segala aktivitasnya mengikuti dan mentaati segala keinginannya dalam mencapai tujuannya yang telah ditetapkan.

Dari pengertian ¹³ luas ini kita dapat melihat bahwa pengaruh adalah komponen utama yang harus dimiliki seseorang yang dikatakan sebagai pemimpin. Komponen selanjutnya adalah kepatuhan orang-orang yang dikenai pengaruh tersebut baik kepatuhan itu karena mengakui atas kepemimpinannya atau tidak rela terhadap apa yang mengenainya.

- b) Selanjutnya konsepsi kepemimpinan secara sempit dapat diterjemahkan yaitu Seseorang yang dengan komitmen yang penuh terhadap anggota kelompok dalam mencapai sebuah tujuan. Memimpin bukanlah apa yang hak dimiliki untuk berbuat semauanya dan mengeruk untung sebanyak-banyaknya.

Menurut Hoyt dalam Sunarso (2021), ¹³ memaparkan kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Selanjutnya lebih mendalam kepemimpinan menurut Young dalam Sunarso (2021), berpendapat bahwa kepemimpinan adalah bentuk ¹⁶ dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

2.3.2 Gaya kepemimpinan yang efektif untuk desa

Kepemimpinan yang efektif sering kali dikaitkan dengan kemampuan kepala desa untuk memahami dan menghargai nilai-nilai budaya lokal, serta memanfaatkan sumber daya yang ada untuk kemajuan desa. Teori kepemimpinan situasional dari Hersey dan Blanchard (2017), bahwa di mana kepala desa harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan situasi dan kebutuhan masyarakat desa.

Gaya kepemimpinan yang efektif di desa harus mencerminkan nilai-nilai lokal dan mempertimbangkan dinamika sosial masyarakat desa. Beberapa gaya kepemimpinan yang efektif termasuk:

1. Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif, adalah kemampuan memengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Gaya kepemimpinan partisipatif terkadang disebut sebagai gaya kepemimpinan yang terpusat pada anak buah, kepemimpinan dengan adanya kesederajatan, kepemimpinan partisipatif atau konsultatif. Menurut Robbins dan Coulter (2018), kepemimpinan partisipatif melibatkan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan, yang dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap program desa.

2. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass (2018), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi masyarakat desa untuk bekerja menuju visi bersama, yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

3. Kepemimpinan Pelayanan

Menurut Greenleaf (2017), mengemukakan bahwa kepemimpinan pelayanan menekankan pada pemimpin yang mengutamakan kebutuhan masyarakat desa di atas kepentingan pribadi, yang dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan harmonis.

4. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Menurut Mattayang, gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang bergerak berdasarkan pemikiran sendiri tanpa mempertimbangkan pendapat, saran, dan kritik dari orang lain.

2.3.3 Pengaruh kepemimpinan kepala desa terhadap budaya organisasi

58 Kepemimpinan kepala desa memiliki pengaruh besar terhadap budaya organisasi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang diterima bersama oleh anggota masyarakat desa. Kepala

desa yang efektif dapat membentuk dan memperkuat budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan dan kesejahteraan masyarakat.

Menurut Schein (2017), pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan dan mengelola budaya organisasi. Kepala desa yang berhasil dapat mempromosikan nilai-nilai seperti gotong royong, transparansi, dan akuntabilitas. Dengan demikian, mereka dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kerja sama dan pembangunan yang berkelanjutan.

2.3.4 Studi kasus tentang kepemimpinan kepala desa yang berhasil

Beberapa Studi kasus mengenai kepemimpinan kepala desa yang berhasil dapat ditemukan dalam berbagai peneliti yaitu. Penelitian oleh Suharto (2019), menunjukkan bahwa kepala desa di Desa Sukamaju berhasil meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui program pembangunan yang partisipatif dan inklusif. Kepala desa ini menggunakan pendekatan kepemimpinan transformasional dengan menginspirasi warga desa untuk berpartisipasi aktif dalam proyek-proyek desa.

Penelitian oleh Wibowo (2020), yang menggambarkan kepala desa di Desa Mekar Sari yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Kepala desa ini berhasil menciptakan budaya transparansi dan akuntabilitas, yang pada gilirannya meningkatkan kepercayaan dan partisipasi warga desa dalam pembangunan desa.

Jadi Kepemimpinan kepala desa yang efektif tidak hanya bergantung pada kemampuan individu tetapi juga pada kemampuannya untuk membangun dan memelihara hubungan yang kuat dengan masyarakat desa. Melalui pendekatan yang partisipatif, inklusif, dan transformasional, kepala desa dapat menciptakan budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan dan kemajuan masyarakat

2.4 Hubungan antara budaya organisasi dengan kesejahteraan masyarakat

2.4.1 Teori Hubungan budaya organisasi dengan kesejahteraan masyarakat

⁸⁴ Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, keyakinan, dan norma yang membentuk cara anggota organisasi berperilaku. Teori yang menghubungkan budaya organisasi dengan kesejahteraan masyarakat berfokus pada bagaimana nilai dan praktik dalam organisasi dapat berdampak pada masyarakat luas.

1. Teori Stakeholder

Teori ini menekankan pentingnya organisasi untuk memperhatikan berbagai pihak yang berkepentingan, termasuk masyarakat lokal. Budaya organisasi yang inklusif dan memperhatikan kesejahteraan masyarakat dapat mendorong organisasi untuk mengambil tindakan yang berdampak positif pada komunitas lokal. Dengan memperhatikan kebutuhan dan harapan masyarakat, organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan sosial, ekonomi, dan lingkungan.

2. Teori Corporate Social Responsibility (CSR),

Konsep CSR mencakup tanggung jawab organisasi terhadap masyarakat di luar kewajiban ekonomi dan legalnya. Budaya organisasi yang menekankan tanggung jawab sosial dapat mendorong inisiatif-inisiatif yang mendukung kesejahteraan masyarakat, seperti program pengembangan komunitas, pendidikan, dan kesehatan.

Jadi hubungan budaya organisasi dengan kesejahteraan masyarakat yaitu, Budaya organisasi yang positif dan proaktif dapat mendorong kebijakan dan praktik yang mendukung kesejahteraan masyarakat. Misalnya, budaya yang mendorong partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan keterlibatan warga dan memperkuat kapasitas masyarakat dalam mengelola isu-isu lokal.

Secara keseluruhan, budaya organisasi yang kuat dan positif dapat mempengaruhi perilaku pemimpin dan anggota organisasi, yang

pada gilirannya dapat berdampak positif pada kesejahteraan masyarakat melalui berbagai inisiatif dan program.

85

2.4.2 Contoh studi kasus sebelumnya yang menunjukkan hubungan antara budaya organisasi dengan kesejahteraan masyarakat

Studi kasus tentang hubungan ini ada dua, yaitu ;

- a) Studi kasus di Desa Tenganan Bali (2018), Peneliti: Putra, I. Nyoman Rika, Studi ini menunjukkan bagaimana budaya organisasi adat di desa Tenganan dengan kepemimpinan tradisionalnya mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui berbagai program berbasis komunitas.
- b) Studi kasus di desa mandiri di Jawa Timur dengan Penelitian Nurul Huda (2019), Mengamati bahwa penerapan budaya organisasi berbasis kearifan lokal dan kepemimpinan yang partisipatif di beberapa desa mandiri di Jawa Timur berhasil meningkatkan pendapatan dan kualitas hidup masyarakat setempat.

2.4.3 Faktor yang memperkuat dan memperhambat hubungan budaya organisasi dan kesejahteraan masyarakat

1. Faktor yang Memperkuat

- a. Kepemimpinan yang Efektif, Pemimpin yang memiliki visi jelas dan keterampilan komunikasi yang baik dapat menyelaraskan budaya organisasi dengan tujuan kesejahteraan masyarakat. Kepemimpinan yang inklusif dan mendukung partisipasi anggota organisasi dapat memperkuat hubungan ini.
- b. Nilai-Nilai dan Normatif yang Positif, Budaya organisasi yang menekankan nilai-nilai seperti kejujuran, keadilan, dan kepedulian terhadap masyarakat dapat mendorong peningkatan kesejahteraan. Ini menciptakan lingkungan yang mendukung tindakan yang bermanfaat bagi masyarakat.
- c. Partisipasi dan Keterlibatan Masyarakat, Ketika anggota masyarakat terlibat dalam pengambilan keputusan dan kegiatan organisasi, ini dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama, yang pada akhirnya mendukung kesejahteraan masyarakat.

2. Faktor yang Menghambat

- a. Budaya Otoriter dan Tidak Adil, Budaya organisasi yang bersifat otoriter dan tidak adil dapat menghambat kesejahteraan masyarakat. Ketidakadilan organisasi, baik dalam distribusi sumber daya maupun perlakuan terhadap karyawan, dapat menurunkan moral dan produktivitas, yang berdampak negatif pada kesejahteraan masyarakat
- b. Kepemimpinan yang Lemah, Kepemimpinan yang tidak efektif, yang gagal memberikan arahan yang jelas atau tidak mendukung karyawan, dapat melemahkan hubungan antara budaya organisasi dan kesejahteraan masyarakat. Pemimpin yang tidak mampu membangun kepercayaan dan kolaborasi di dalam organisasi dapat menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan kinerja.
- c. Kurangnya Dukungan dan Sumber Daya, Kurangnya dukungan dan sumber daya dari manajemen atau pemerintah lokal juga dapat menjadi penghambat. Tanpa dukungan yang memadai, organisasi kesulitan untuk menjalankan program-program yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

2.5 Studi Terkait

2.5.1 Penelitian Terdahulu

Sebagian yang diutarakan sebelumnya bahwa selain teori yang dibahas juga dilakukan pengkajian terhadap hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan para peneliti. Pengkajian atas hasil-hasil penelitian terdahulu akan sangat membantu dalam menelaah masalah-masalah yang dibahas dengan berbagai pendekatan-pendekatan spesifik. Selain itu dengan mempelajari hasil penelitian terdahulu akan memberikan pemahaman komprehensif mengenai posisi peneliti. Penegasan posisi ini sangat penting untuk membedakan penelitian peneliti dengan peneliti-peneliti terdahulu yang sudah dilakukan. Oleh karena itu pada bagian berikut ini ada beberapa hasil penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh para peneliti yang relevan dengan judul. Ringkasan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan peneliti, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.5

Penelitian Terdahulu

| No | Judul | Hasil | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|--|--|---|
| 1 | Manajemen Budaya Organisasi dan Kepemimpinan dalam Membangun Kesejahteraan Masyarakat Desa Pakis Aji, Yogyakarta" oleh D. Wijaya. (2020) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan budaya organisasi dan kepemimpinan yang baik adalah strategi penting dalam pembangunan desa dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat di Desa Pakis Aji memainkan peran penting dalam mempromosikan solidaritas dan kolaborasi di antara anggota masyarakat. Elemen budaya seperti gotong royong dan kebersamaan | Secara keseluruhan, kedua penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan kepemimpinan yang baik adalah faktor kunci dalam memajukan kesejahteraan masyarakat di tingkat desa. Penelitian ini juga memiliki kesamaan dalam pendekatan pemberdayaan masyarakat, di mana masyarakat dilibatkan secara aktif dalam berbagai program dan inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Ini mencakup pelatihan keterampilan, | Perbedaan antara kedua penelitian ini terletak pada fokusnya dimana penelitian pertama berfokus pada Menekankan pada manajemen budaya organisasi dan peran kepemimpinan secara umum dalam membangun kesejahteraan masyarakat. Ini mencakup pengelolaan budaya organisasi dan bagaimana kepemimpinan desa dapat memfasilitasi pencapaian tujuan kesejahteraan. Sementara penelitian kedua Lebih spesifik fokus pada bagaimana budaya organisasi dapat meningkatkan |

| | | | | |
|---|--|--|---|---|
| | | menjadi fondasi penting dalam pelaksanaan program-program desa yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. | pengembangan usaha, dan program-program lainnya yang mendukung kemandirian dan kesejahteraan masyarakat. | kesejahteraan masyarakat melalui kepemimpinan di desa. Ini menunjukkan penekanan yang lebih kuat pada interaksi antara budaya organisasi dan kepemimpinan dalam konteks pembangunan masyarakat. |
| 2 | Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja perangkat desa Melalui Komitmen Pada Badan Usaha Milik Desa (BUM-DES) Di Kabupaten Rokan Hulu. Nurman, E., Marnis, (2019). | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang berpengaruh terhadap komitmen Perangkat desa. Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des) di Kabupaten Rokan Hulu. | Kedua penelitian menyoroti peran kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai faktor utama yang mempengaruhi hasil yang diinginkan. Pada judul pertama, fokusnya adalah pada bagaimana kepemimpinan dan budaya organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pada judul kedua, fokusnya adalah pada pengaruh kepemimpinan dan | Perbedaan antara kedua penelitian ini terletak pada fokusnya dimana penelitian pertama berfokus pada kinerja karyawan dalam konteks organisasi desa. Sementara penelitian ke dua Fokus utamanya adalah pada dampak sosial dan kesejahteraan komunitas desa. |

| | | | | |
|---|--|---|--|--|
| | | | budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. | |
| 3 | <p>Analisis Kepemimpinan Politik BUMDES Kerjo Rahajo Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Ekowisata Boonpring Sobari, W. (2023)</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan politik BUMDes Kerto Raharjo memiliki perilaku yang positif, termasuk kemampuan pengambilan keputusan, motivasi bawahan, dan komunikasi yang baik. Pemimpin BUMDes juga menunjukkan tanggung jawab, kontrol emosi, dan kharisma dengan kepercayaan diri serta pelayanan masyarakat. Nilai politik terimplementasi melalui penyediaan berbagai usaha bagi masyarakat,</p> | <p>Pertama , Kedua judul memiliki fokus utama pada peningkatan kesejahteraan masyarakat. Ini merupakan tema sentral yang menjadi benang merah antara kedua penelitian. Kedua, Kedua judul menyoroti pentingnya kepemimpinan dalam proses meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Judul pertama menyebutkan "Kepemimpinan Politik BUMDES," sementara judul kedua menyebutkan "Kepemimpinan di Desa." Ketiga,</p> | <p>Penelitian Pertama , Fokus pada kepemimpinan politik dalam konteks BUMDES (Badan Usaha Milik Desa). Dan Menyoroti peran BUMDES dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat khususnya di bidang ekowisata. Sementara penelitian kedua Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Melalui Kepemimpinan di Desa Bawosalo'o Dao-Dao, Kabupaten Nias Selatan, Fokus pada budaya organisasi secara umum dan kepemimpinan di desa. Menyoroti hubungan</p> |

| | | | | |
|---|--|---|--|--|
| | | peran dalam pengembangan ekowisata Boom Pring, dan pemberdayaan masyarakat di Desa Sananketo | | antara budaya organisasi dan kepemimpinan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat di desa. |
| 4 | Analisis Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Desa Bening, Lampung" oleh (M. Marsudi, 2019). | Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat. Elemen budaya seperti kerjasama, gotong royong, dan keterbukaan komunikasi berkontribusi besar dalam meningkatkan partisipasi warga dalam program-program pembangunan desa, yang berdampak pada peningkatan kesejahteraan sosial dan ekonomi mereka. Selain itu, | Kedua penelitian sama-sama berfokus pada bagaimana budaya organisasi dan kepemimpinan dapat berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat desa. Meskipun lokasi geografis penelitian berbeda, yaitu Desa Bening di Lampung dan Desa Bawosalo'o Dao- Dao di Nias Selatan, keduanya mengkaji hubungan antara aspek internal desa (budaya organisasi dan kepemimpinan) dan dampaknya terhadap kesejahteraan warga desa. | Penelitian pertama, Analisis Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Desa Bening, Lampung: Penelitian ini berfokus pada menganalisis bagaimana kedua aspek, yaitu budaya organisasi dan kepemimpinan, secara bersamaan mempengaruhi kesejahteraan masyarakat di Desa Bening. Ini menunjukkan pendekatan yang lebih terintegrasi dalam memahami interaksi antara budaya organisasi |

| | | | | |
|---|--|---|--|---|
| | | <p>kepemimpinan kepala desa juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat. Gaya kepemimpinan yang inklusif dan transparan dalam pengambilan keputusan serta pemberian kesempatan kepada masyarakat untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembangunan desa meningkatkan kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap pemerintahan desa.</p> | | <p>dan kepemimpinan. Sementara penelitian kedua Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Melalui Kepemimpinan di Desa Bawosalo'o Dao-Dao, Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini lebih menekankan pada bagaimana budaya organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui jalur kepemimpinan. Fokusnya lebih pada peran budaya organisasi sebagai dasar yang diperkuat oleh kepemimpinan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat.</p> |
| 5 | Peran Budaya Organisasi dan Kepemimpinan dalam Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Desa | Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan kepemimpinan | Pertama, Kedua penelitian menyoroti pentingnya budaya organisasi dalam konteks | Penelitian pertama, di Desa Bharata (R. Hidayat, 2018), Berfokus pada Desa Bharata yang mungkin memiliki |

| | | | |
|--|---|--|--|
| <p>Bharata oleh R. Hidayat, (2018)</p> | <p>yang efektif memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat desa.</p> | <p>pemerintahan desa. Mereka menekankan bagaimana ⁵⁶ nilai-nilai, norma, dan praktik-praktik yang ada dalam organisasi desa mempengaruhi kesejahteraan masyarakat. Kedua, Kedua studi menekankan peran kritis kepemimpinan dalam memajukan kesejahteraan masyarakat. Pemimpin desa yang efektif dapat menggerakkan perangkat desa dan masyarakat untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama. Ketiga, Tujuan utama dari kedua penelitian adalah peningkatan kesejahteraan masyarakat desa. Mereka mengevaluasi</p> | <p>konteks geografis, sosial, dan ekonomi yang berbeda. Budaya dan tantangan spesifik desa ini mempengaruhi pendekatan yang digunakan dalam kepemimpinan dan budaya organisasi. Penelitian kedua di Desa Bawosalo'o Dao-dao, Kabupaten Nias Selatan, Berfokus pada Desa Bawosalo'o Dao-dao di Kabupaten Nias Selatan yang mungkin memiliki karakteristik geografis, sosial, dan ekonomi yang berbeda. Nias Selatan memiliki dinamika budaya yang unik yang mempengaruhi cara organisasi dan kepemimpinan dijalankan.</p> |
|--|---|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | bagaimana interaksi antara budaya organisasi dan kepemimpinan dapat menciptakan dampak positif terhadap kesejahteraan masyarakat, baik dalam aspek ekonomi, sosial, maupun infrastruktur. | |
|--|--|--|---|--|

(Sumber : Olahan Penulis, 2024)

Dalam penelitian ini, hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan untuk membantu mendapatkan gambaran dalam kerangka berfikir, disamping untuk dapat mengetahui persamaan dan perbedaan dari beberapa penelitian dan faktor-faktor penting lainnya yang dapat dijadikan sebagai landasan kajian untuk dapat mengembangkan wawasan berfikir peneliti.

2.5.2 Temuan utama dari penelitian sebelumnya

Beberapa temuan utama yang sering muncul dalam penelitian terdahulu terkait dengan topik kesejahteraan masyarakat, budaya organisasi, kepemimpinan kepala desa, dan hubungan antara budaya organisasi dan kesejahteraan masyarakat:

Konsep Kesejahteraan Masyarakat;

1. Kesejahteraan masyarakat sering diukur dari berbagai aspek seperti ekonomi, kesehatan, pendidikan, dan sosial. Penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan masyarakat sangat dipengaruhi oleh akses terhadap layanan dasar, partisipasi dalam kegiatan ekonomi, dan tingkat pendidikan.
2. Indikator kesejahteraan seperti pendapatan per kapita, tingkat kemiskinan, angka harapan hidup, dan tingkat literasi digunakan untuk menilai tingkat kesejahteraan masyarakat

67

Budaya Organisasi

1. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan kinerja individu dan kelompok, memotivasi anggota organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.
2. Komponen budaya organisasi seperti nilai-nilai bersama, norma, kepercayaan, dan praktik-praktik kerja berperan penting dalam menciptakan kohesi dan komitmen di antara anggota organisasi.

Kepemimpinan Kepala Desa

1. Kepemimpinan yang efektif di tingkat desa sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pemimpin yang memiliki visi, kemampuan mengelola sumber daya, dan keterampilan dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan masyarakat cenderung lebih berhasil dalam memajukan desa.
2. Gaya kepemimpinan partisipatif di mana kepala desa melibatkan masyarakat dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program desa sering dikaitkan dengan hasil yang lebih baik dalam hal kesejahteraan masyarakat.

2.6.3 Kesenjangan penelitian yang ada dan bagaimana penelitian mengisi kesenjangan tersebut

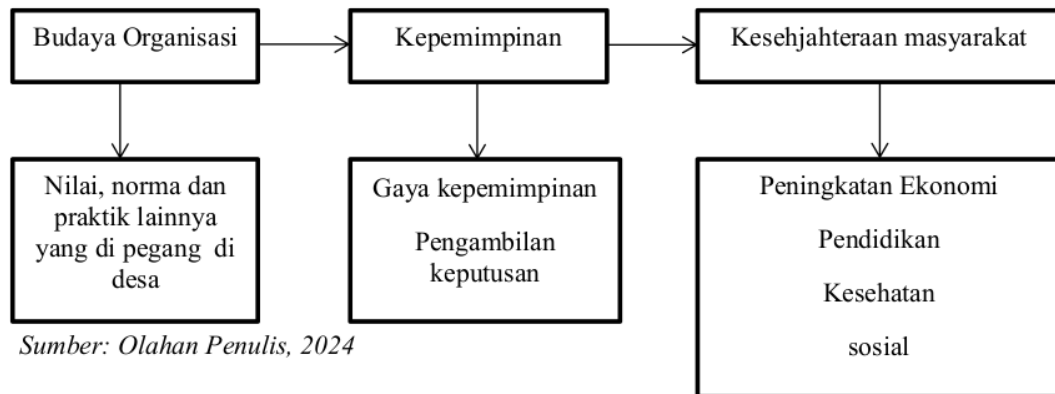
- 1) Pertama, Strategi Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Dalam Upaya Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Melalui BUMDES Program Desa (Aprianus Jepri, 2019). Kesenjangan ; Penelitian ini fokus pada strategi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui program BUMDES tetapi kurang mengkaji peran budaya organisasi dalam implementasi strategi tersebut.
- 2) Ketiga, Analisis Kepemimpinan Politik BUMDES Kerjo Rahajo Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Ekowisata Boonpring. Kesenjangan; Penelitian ini lebih terfokus pada kepemimpinan politik dalam konteks ekowisata dan tidak menyentuh peran budaya organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
- 3) Ke empat, Analisis Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Desa Bening, Lampung (M. Marsudi, 2019). Kesenjangan; Penelitian ini telah mengkaji budaya organisasi dan kepemimpinan tetapi hanya dalam satu konteks desa tertentu di Lampung, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi untuk daerah lain.

- 4) Kelima, Peran Budaya Organisasi dan Kepemimpinan dalam Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Desa Bharata (R. Hidayat, 2018). Kesenjangan; Penelitian ini telah mengkaji peran budaya organisasi dan kepemimpinan tetapi tidak menyentuh variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi kesejahteraan masyarakat, seperti faktor sosial-ekonomi atau partisipasi masyarakat.

2.6 Kerangka berpikir

Untuk lebih memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, maka peneliti perlu merumuskan kerangka berpikir sebagai berikut :

Gambar 2.6
Kerangka berpikir



Sumber: Olahan Penulis, 2024

34

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini menyoroti pada Budaya Organisasi sebagai Fondasi Kepemimpinan dimana Budaya organisasi yang ada di Desa Bawosalo'o Dao-Dao memainkan peran penting dalam membentuk dan mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala desa. Nilai, norma, dan praktik yang dipegang bersama oleh anggota organisasi desa akan membentuk pola pikir dan tindakan pemimpin. Sebuah budaya organisasi yang positif akan mendorong pemimpin untuk mengadopsi

gaya kepemimpinan yang efektif dan inklusif. Kepemimpinan yang Efektif Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat, artinya Kepemimpinan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi akan berdampak langsung pada kesejahteraan masyarakat. Pemimpin yang memahami dan menerapkan nilai-nilai budaya organisasi yang baik cenderung lebih mampu mengambil keputusan yang menguntungkan masyarakat. Ini dapat berupa inisiatif pembangunan, program pemberdayaan, atau kebijakan yang berfokus pada peningkatan kualitas hidup masyarakat.

Dengan itu, Hubungan Budaya Organisasi dan Kesejahteraan Masyarakat Terdapat hubungan yang sinergis antara budaya organisasi dan kesejahteraan masyarakat. Budaya organisasi yang kuat tidak hanya mendukung kepemimpinan yang efektif tetapi juga menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kolaborasi dan partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan desa. Ini berarti, budaya organisasi yang positif secara langsung dan tidak langsung berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat. Meskipun budaya organisasi adalah fondasi penting, kepemimpinan tetap menjadi penggerak utama dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat. Kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan budaya organisasi ke arah yang lebih produktif dan memfokuskan sumber daya serta energi masyarakat untuk mencapai kesejahteraan bersama.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian tentang Budaya organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan melalui kepemimpinan di desa ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu pengumpulan data pada suatu latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Menurut Dasim (2020), Pendekatan kualitatif dianggap sesuai dalam penelitian ini karena peneliti mempunyai alasan, yaitu lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan dan menyajikan secara langsung hakekat hubungan antara peneliti dengan subyek penelitian, lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.

3.2 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Bawosalo,o Dao-Dao Kecamatan Hilimegai Kabupaten Nias Selatan.

3.2.2 Jadwal Penelitian

| Kegiatan | Jadwal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------|---------------|---|---|----------------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|--------------|---|---|---|---------------|---|---|---|
| | november 2023 | | | 66 Mei 2024 | | | | Juni 2024 | | | | Juli 2024 | | | | Agustus 2024 | | | | November 2024 | | | |
| | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Kegiatan Proposal Skripsi | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Konsultasi kepada Dosen Pembimbing | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Pendaftaran Seminar Proposal Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pengumpulan Data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Penulisan Naskah Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Penulisan dan Penyempurnan skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ujian skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Sumber: Olahan Penulis, (2024)

3.3 Sumber Data

Jenis data yang diperlukan penulis dalam penelitian adalah:

1. Fuadah (2021), Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dari penelitian ini terdiri dari observasi dan wawancara. Peneliti akan melakukan observasi kelapangan dan melakukan wawancara kepada informan kunci dan informan pendukung penelitian yaitu kepala desa dan perangkat desa. Sedangkan informan pendukungnya adalah tokoh masyarakat.

62

Tabel 3.1

Data Informan

| No | Nama Informan kunci | Jabatan | Nama Informan Pendukung | Ket |
|----|------------------------|---------------------|----------------------------|------------------|
| 1 | Waoziduhu Laia | Kepala Desa | Yustudi Laia | Tokoh Masyarakat |
| 2 | Andrianus Laia | Sekretaris | Fahuwusa Bu,ulolo | Ketua Organisasi |
| 3 | Roswita Laia | Kassi Kesejahteraan | Deriyanto Laia | Pemuda Desa |
| 4 | Epyserah Laia | Kaur Program | Rohani Gulo | Ketua PPK |
| 5 | Sirida Laia | Kaur Umum | Tuwunasokhi Laia | Ketua Lingkungan |

Sumber: Olahan penulis, (2024)

Kriteria informan kunci meliputi:

1. Perangkat Desa
2. Tokoh masyarakat yang aktif dalam kegiatan desa
3. Pemimpin organisasi kemasyarakatan di desa

Kriteria informan pendukung meliputi:

1. Warga desa yang aktif dalam kegiatan kemasyarakatan
 2. Anggota organisasi desa yang terlibat dalam program-program kesejahteraan
 3. Pemuda desa yang terlibat dalam kegiatan kepemudaan
2. Data Sekunder

Wardiyanta dalam Sugiarto (2017), data sekunder merupakan informasi yang diperoleh tidak secara langsung dari narasumber. Dikatakan tidak langsung karena data diperoleh melalui perantara, yaitu bisa lewat orang lain, ataupun lewat dokumen. Data ini sebagai data pelengkap seperti dokumentasi, foto, dan laporan-laporan yang tersedia. Data sekunder dalam penelitian ini sejarah dan profil Kabupaten Nias Provinsi Sumatera Utara.

3.4 Instrumen Penelitian

Purwanto (2018), pada penelitian kualitatif peneliti merupakan instrumen penelitian. Ini menunjukkan bahwa seorang peneliti memiliki kemampuan untuk merekam data selama proses penelitian. Peneliti langsung terjun ke lapangan untuk mengumpulkan informasi untuk penelitian. Instrumen selain manusia, seperti angket, pedoman wawancara, dan pedoman observasi, dapat juga digunakan, tetapi mereka hanya dapat membantu penelitian sebagai alat utama. Oleh karena itu, untuk penelitian kualitatif, kehadiran peneliti adalah penting karena mereka harus berinteraksi dengan lingkungan penelitian, baik manusia maupun non-manusia.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode atau prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian atau mencapai tujuan penelitian tertentu. Kriyantono (2020), menyatakan bahwa teknik pengumpulan data dalam penelitian dilakukan di lingkungan alami, dan bahwa metode pengumpulan data yang paling penting adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi.

1. Observasi

Patton dalam Poerwandari (2017), menegaskan bahwa observasi merupakan metode pengumpulan data esensial dalam penelitian kualitatif. Supaya data akurat dan bermanfaat, observasi harus dilakukan oleh peneliti yang sudah melewati latihan-latihan yang memadai, serta telah mengadakan persiapan yang teliti dan lengkap. Dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap masyarakat Desa Bawosalo, o Dao-Dao Kabupaten Nias Selatan dalam hal ini meliputi kegiatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh indera. Dalam hal ini observasi penting dilakukan untuk mengumpulkan data dalam penelitian

tentang masalah kondisi umum masyarakat di Desa Bawosalo, Dao-Dao.

2. Wawancara

Menurut Kriyantono (2020,) wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan keterangan lisan secara bercakap-cakap dan bertatap muka dengan dapat memberikan keterangan dan informasi yang diperlukan. Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, dimana peneliti telah menyiapkan pertanyaan yang akan diajukan kepada informan sehingga pertanyaan telah tersusun dengan rapi.

3. Dokumentasi

Menurut Mardawani (2020), dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mencermati dan menganalisis dokumen yang dibuat oleh subyek sendiri atau orang lain untuk penelitian.. Data penelitian dikumpulkan dalam upaya mendapatkan data-data yang bersumber dari dokumentasi buku, dan sumber sekunder lainnya terkait dengan penelitian yang dikumpulkan untuk menelusuri data historis saat menyiapkan proposal hingga penelitian selesai.

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Arif (2018), Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti, serta menyajikan sebagai temuan bagi orang lain. Data penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi) dan dilakukan secara terus menerus tersebut mengakibatkan variasi data tinggi sekali. Teknik analisis data yang digunakan oleh penelitian menggunakan model Miles and Huberman. Menurut Miles dan Huberman analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data

berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Dengan menggunakan model interaktif berikut, Miles dan Huberman menawarkan pola analisis yang umum:

1. Reduksi Data:

Rijali (2019), menjelaskan reduksi data sebagai kegiatan merangkum, memilih hal-hal yang penting, memfokuskan pada hal-hal yang relevan dengan topik penelitian, menemukan tema dan pola, dan pada akhirnya memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah proses pengumpulan data selanjutnya. Dalam proses mereduksi data, arahan akan diberikan oleh tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk dicapai. Selain itu, reduksi data memerlukan pemikiran kritis dan kedalaman wawasan yang tinggi.

2. Penyajian Data

Setiawan,(2021), Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah menampilkannya. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data merupakan salah satu kegiatan dalam pembuatan laporan hasil penelitian yang telah dilakukan agar dapat dipahami dan dianalisis sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Data yang disajikan harus sederhana, jelas agar mudah dibaca.

3. Mengambil Kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah langkah terakhir dalam menganalisis penelitian kualitatif. Haibuan (2018), mengatakan bahwa kesimpulan dari penelitian kualitatif mungkin menjawab rumusan masalah yang dibuat pada awalnya. Namun, itu mungkin tidak karena masalah dan perumusan masalah dalam penelitian kualitatif hanyalah sementara dan akan berubah saat penelitian dilapangan. Penelitian kualitatif menghasilkan temuan baru. Hasil

penelitian dapat berupa gambaran atau deskripsi dari sesuatu yang sebelumnya tidak jelas sehingga setelah penelitian menjadi jelas.

HASIL DAN PEMBAHASAN**4.1 Gambaran Umum Desa Bawosalo'o Dao-Dao****4.1.1 Sejarah Singkat Desa Bawosalo'o Dao-Dao, Kecamatan Hilimegai**

Desa Bawosalo'o Dao-dao merupakan salah satu desa yang ada di kecamatan Hilimegai, kabupaten Nias Selatan, Asal muasal diberikan nama Desa Bawosalo'o adalah tempat semula penduduk, sedangkan Dao-Dao artinya tempat penduduk baru daerah perbukitan dengan tujuan agar terhindar dari penyakit wabah.

Desa Bawosalo'o Dao-Dao terletak di Kecamatan Hilimegai, Kabupaten Nias Selatan. Desa ini terdiri dari empat dusun, yaitu Dusun 1 Dao-Dao Satua, Dusun 2 Tuho Owo, Dusun 3 Bobogabi, dan Dusun 4 Dao-Dao Salo'o. Secara geografis, desa ini berada di daerah perbukitan dengan akses jalan yang masih terbatas, sehingga mempengaruhi mobilitas dan aksesibilitas penduduk terhadap berbagai fasilitas publik.

Kata bawosalo'o dalam bahasa nias artinya kedataran yang berdekatan dengan laut. Makna kata yang terkandung dari Dao-Dao adalah tempat duduk tentara protugis yang beralokasi diatas gunung Dao-Dao Tuho'owo, sekarang masyarakat berpindah-pindah warga desa Bawosalo'o Dao-Dao adalah mayoritas bermarga laia, Bu,ulolo, dan Ndruru.

Desa Bawosalo'o Dao-Dao merupakan desa Induk dari Desa Dao-Dao Sowo, Desa Bawosalo'o Bawoluo, Desa Hilitoese, dan Desa Hiliorudua. Desa Bawosalo'o Dao-Dao Kecamatan Hilimegai berdasarkan peraturan Kabupaten Nias Selatan.

Luas wilayah Desa Bawosalo'o Dao-Dao adalah 12.000 Ha (12 KM) yang terdiri dari 90% di pergunakan pemukiman dan 10%

digunakan untuk lahan pertanian. Sebagai wilayah tropis, Desa Bawosalo, o Dao-Dao mengalami musim kemarau dan musim penghujan dalam tiap tahunnya.

51

4.1.2 Visi Dan Misi

Visi adalah tujuan atau arah utama yang ingin dicapai oleh suatu lembaga atau instansi, organisasi, sedangkan misi adalah suatu proses atau tahapan yang seharusnya dilalui oleh suatu lembaga atau instansi atau organisasi dengan tujuan agar bisa mencapai visi tersebut. Visi dan Misi Desa Bawosalo'o Dao-Dao Kecamatan Hilimegai adalah sebagai berikut :

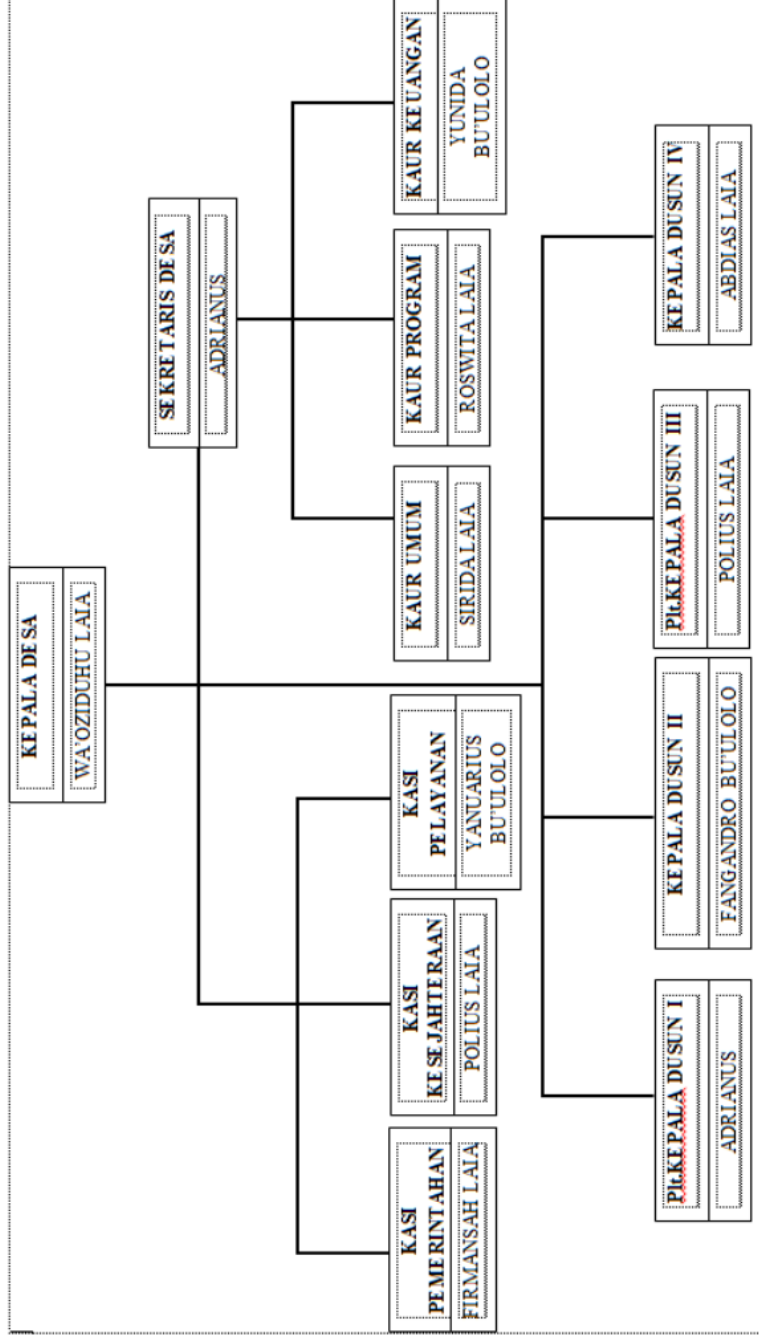
1) Visi

Terwujudnya Masyarakat Desa Bawosalo'o Dao-Dao Yang Tentram Dan Mandiri

2) Misi.

1. Meningkatkan mutu kerohanian dan membangun masyarakat berkualitas.
2. Menghadirkan tata kelola Pemerintahan yang profesional serta melayani masyarakat secara jujur dan terbuka.
3. Membangun perekonomian yang kokoh dan berkeadilan
4. Memperoleh kehidupan sosial kemasyarakatan yang berbudaya dan taat hukum.
5. Menciptakan dan menjaga keutuhan masyarakat yang rukun, Damai, Aman, dan tertib.
6. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat secara merata tanpa membedakan golongan dan derajat, terutama pelayanan kebutuhan mendasar masyarakat antara lain : Pengurusan KTP, KK, Akta lahir dan Dokumen kependudukan lain tanpa memungut membebaskan biaya.

4.1.3 Struktur Organisasi Desa Bawosalo,0 Dao-Dao, Kecamatan Hilimegai



4.1.4 Demografi

1. Letak dan Luas Wilayah

Desa Bawosalo'o Dao-Dao merupakan salah satu desa di kecamatan Hilimegai Kabupaten Nias Selatan, Provinsi Sumatera Utara, memiliki luas 12 Km. secara geografis Desa Bawosalo'o Dao-Dao berbatasan dengan wilayah sebagai berikut:

1. Sebelah utara, berbatasan dengan Desa EWO Kecamatan Lolomatua, sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Nias Selatan.
2. Sebelah Timur, berbatasan dengan desa hiliwaebu Kecamatan Ulunoyo sesuai dengan Peraturan Kabupaten Nias Selatan.
3. Sebelah Selatan, berbatasan dengan Desa Dao-Dao Sowo Kecamatan Hilimegai.
4. Sebelah barat, berbatasan dengan Desa Hilimbowo Kecamatan O,O,U, sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Nias Selatan.

2. Data Kependudukan

Pada tahun 2024 tercatat jumlah penduduk Desa Bawosalo'o Dao-Dao sebanyak 827 orang dengan mayoritas penduduknya masih memiliki pekerjaan yang tidak tetap

Tabel 4.1

Data Penduduk Desa Bawosalo,o Dao-Dao

| Jumlah | Jenis Kelamin | | JUMLAH |
|----------------------------|---------------|-----------|-----------------|
| | Laki-laki | Perempuan | |
| Jumlah penduduk tahun ini | 380 Orang | 345 Orang | 827Orang |
| Jumlah penduduk tahun lalu | 345 Orang | 399 Orang | 744Orang |
| Persentase perkembangan | 9% | 8% | 8,5% |

Sumber : Profil Desa Bawosalo,o Dao-Dao (2024)

4.1.5 Karakteristik Informan

Pada uraian ini peneliti mengemukakan data penelitian yang merupakan data hasil yang diperoleh peneliti di lokasi penelitian, yaitu: di Desa Bawosalo'o Dao-Dao Kecamatan Hilimegai Kabupaten Nias Selatan, khususnya menjelaskan dan menganalisis budaya organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui kepemimpinan desa bawosalo'o dao-dao kecamatan hilimegai kabupaten nias selatan. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti sendiri kepada informan kunci dan informan pendukung.

Sebagai narasumber dalam mengadakan observasi secara langsung pada lokasi penelitian guna memperoleh data yang berhubungan dengan masalah penelitian. Peneliti akan menguraikan pembahasan secara teoritis maupun secara langsung pada objek penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi identitas narasumber adalah: nama, pendidikan terakhir, dan jabatan. Dalam penelitian ini narasumber yang akan menjadi acuan dalam mendapatkan hasil penelitian yaitu berjumlah 10 orang, dimana adanya informan kunci dan informan pendukung.

4.2 Hasil Penelitian

Hasil penelitian merupakan suatu karya tulis ilmiah yang mengandung informasi atau keterangan yang didapat selama melaksanakan kegiatan penelitian dilapangan. Informasi atau keterangan tersebut didapat melalui wawancara mendalam secara langsung kepada informan, observasi dan dokumentasi sesuai dengan acuan yang telah ditetapkan . objek penelitian yang digunakan yaitu di Kantor Desa Bawosalo'o Dao-Dao Kecamatan Hilimegai Kabupaten Nias Selatan. Dimana penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **Budya Organisasi Dalam Meningkatkan**

Kesejahteraan Masyarakat Melalui Kepemimpinan Kabupaten Nias Selatan.

4.2.1 Budaya Organisasi Di Desa Bawosalo'o Dao-Dao Kecamatan Hilimegai Kabupaten Nias Selatan

Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya organisasi adalah "sistem nilai bersama yang dipegang oleh anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya." Budaya ini tercermin dalam berbagai aspek seperti simbol, ritus, cerita, dan perilaku sehari-hari anggota organisasi. Dengan hal itu, peneliti mengadakan wawancara dengan kepala desa dan perangkat desa serta warga desa setempat tentang budaya organisasi yang ada di desa Bawosalo,o Dao- Dao Kecamatan Hilimegai Kabuaten Nias Selatan.

4.2.2 Informa pertama

4.2.2.1 Implementasi Budaya Organisasi

Implementasi budaya organisasi adalah proses penerapan pola perilaku, norma, nilai-nilai, dan asumsi yang dimiliki anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Budaya organisasi yang baik di pemerintahan desa dapat mendukung proses kerja dan menciptakan kondusifitas kerja. Dengan hal itu sesuai dengan penelitian yang dilakukan peneliti pada tanggal 10 September 2024 di lokasi desa Bawosalo'o Dao-Dao Kecamatan Hilimegai Kbuupaten Nias Sealatan dengan memberikan pertanyaan kepada responden atau informan dalam penelitian.

- a. "Bagaimana bapak menjelaskan budaya organisasi yang diterapkan di Desa Bawosalo'o Dao-Dao?"

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Wa'oziduhu Laia selaku kepala desa menjelaskan bahwa budaya organisasi di desa bawosalo'o Dao-Dao merupakan salah satu nilai-nilai yang

dipegang bersama dalam menjalankan tugas sehari-hari seperti gotong royong, transparansi dan keterbukaan dalam pengambilan keputusan serta ciri khas atau karakteristik dan keyakinan yang menganut semua pihak dalam berinteraksi dalam suatu organisasi yang dibentuk dalam mencapai tujuan tertentu.

Beliau juga menjelaskan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di desa Bawosalo'o Dao-Dao yaitu seperti gotong royong dan pemberdayaan masyarakat, keterbukaan serta mendorong partisipasi masyarakat dalam setiap aspek pembangunan mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan program.

Senada dengan hasil wawancara dari salah satu perangkat desanya oleh Bapak Adrianus Laia selaku Sekretaris pada saat wawancara di Desa, beliau menjelaskan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di desa Bawosalo'o Dao-Dao ialah berfokus pada keterbukaan bagi masyarakat serta mendorong masyarakat dalam ikut sertakan dalam berpartisipasi, walaupun masih kekurangan dalam segi pembangunan.

- a) "Apa langkah-langkah yang Anda ambil dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) untuk mendukung pembangunan di desa ini?"

Berdasarkan hasil wawancara, dengan Kepala Desa oleh Bapak Wa'oziduhu Laia menjelaskan bahwa langkah-langkah yang perlu saya ambil dalam mengelola sumber daya manusia untuk mendukung pembangunan di desa Bawosalo'o Dao-Dao kecamatan Hilimegai kabupaten Nias Selatan yaitu sebagai pemimpi, saya akan melakukan pelatihan teknis bagi masyarakat agar dapat terlibat dalam kegiatan desa seperti pertanian dan mendorong pemuda desa berperan dalam kegiatan desa. Beliau juga menjelaskan bahwa sebagai pemimpin saya harus membangun jaringan kerja sama

dengan pihak eksternal serta meningkatkan kesadaran pada partisipasi masyarakat setempat,

- c). “ Bagaimana budaya organisasi yang bapak/ibu terapkan berdampak pada pengelolaan SDM di desa?”

Berdasarkan dengan hasil wawancara, dengan ibu Roswita Laia selaku Kaur Program menyatakan bahwa budaya organisasi yang diterapkan berdampak pada pengelolaan SDM di desa bawosalo'o dao-dao ialah dengan memberikan rasa memiliki serta membuat masyarakat lebih aktif dalam berpartisipasi dalam kegiatan desa meskipun masih belum optimal artinya masih banyak masyarakat yg kurang bersosialisasi dalam kegiatan desa seperti pada pembangunan serta dalam kegiatan program desa.

Berdasarkan hasil wawancara diatas oleh bapak kepala desa, sekretaris desa serta kaur program dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di Desa Bawosalo'o Dao-Dao berfokus pada nilai-nilai gotong royong, keterbukaan, partisipasi, serta menekankan pentingnya transparansi dalam pengambilan keputusan serta mendorong keterlibatan masyarakat dari tahap perencanaan hingga pelaksanaan program. Kepala desa juga berupaya dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) melalui pelatihan teknis dan pengembangan kerja sama eksternal guna untuk meningkatkan partisipasi pemuda dan warga desa dalam berbagai kegiatan.

4.2.2.2 Peran Kepemimpinan di Desa Bawosalo'o Dao-Dao

Menurut Rasidin (2021), Kepemimpinan kepala desa meliputi proses kerjasama mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku perangkat desa melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan pemerintahan desa yang efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Nugroho et al. (2021), Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang atau sekumpulan orang untuk mengajak dan menimbulkan motivasi kepada orang-orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah disepakati. Maka dengan hal itu, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 26 september di Desa Bawosalo, o Dao-Dao dan memberikan pertanyaan terhadap Bapak Kepala Desa selaku Pemimpin di desa tersebut. Dimana pertanyaannya ialah:

- a) “Bagaimana bapak dapat melihat peran kepemimpinan bapak dalam menerapkan strategi yang berorientasi pada kesejahteraan masyarakat?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala desa, oleh Bapak Wa'oziduhu Laia menjelaskan bahwa saya pemimpin harus melibatkan masyarakat dalam setiap keputusan penting. Dimana beliau mengatakan bahwa kesejahteraan hanya bisa tercapai jika masyarakat ikut berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan program. Karena dengan adanya musyawarah dalam membuat keputusan strategi yang berdampak dalam kesejahteraan.

Pada saat wawancara, Beliau juga menjelaskan bahwa saya sebagai pemimpi di desa Bawosalo'o Dao-Dao memiliki strategi khusus yang mengintegrasikan budaya organisasi tersebut

1. Selalu mengutamakan prinsip keterbukaan dan keadilan.
 2. Mengikut sertakan masyarakat maupun perangkat desa dalam setiap musyawarah desa
 3. Memberikan kesempatan kepada masyarakat dalam memberi pendapat.
- b) “Bagaimana Anda melibatkan masyarakat dalam pengambilan keputusan terkait pembangunan dan kesejahteraan?”

Berdasarkan hasil wawancara oleh bapak kepala desa tersebut Beliau menjelaskan bahwa saya sebagai kepala desa

melibatkan masyarakat dalam pengambilan keputusan dengan cara mengadakan musyawarah desa secara berkala. Dimana sekelompok masyarakat seperti tokoh agama, ketua organisasi desa serta tokoh adat dan lain-lain di undang dalam musyawarah desa dan dapat ikut berpartisipasi dalam kegiatan serta program desa.

Dari uraian hasil wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Bapak Wa'oziduhu Laia selaku kepala Desa menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif. Dimana hal ini sejalan dengan Fungsi Kepemimpinan yang di utarakan oleh Menurut Robbins dan Coulter (2018), kepemimpinan partisipatif melibatkan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan, yang dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap program desa.

4.2.2.3 Nilai-Nilai Budaya Lokal

- a) “Bagaimana nilai-nilai budaya lokal dan praktik tradisional mempengaruhi lingkungan kerja dan hubungan antar masyarakat di desa?”

Berdasarkan hasil wawancara, dari Bapak Wa'oziduhu Laia selaku Kepala Desa menjelaskan bahwa nilai-nilai lokal dan praktik tradisional mempengaruhi kerja dan hubungan antar masyarakat di desa Bawosalo'o Dao-Dao ialah Nilai-nilai seperti kebersamaan dan gotong royong. Beliau juga menyatakan, saya selaku kepala desa di desa Bawosalo'o Dao-Dao harus menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dimana jika masyarakat saling mendukung atau saling membantu satu sama lain maka hubungan antarwarga akan lebih kuat sehingga menciptakan bahwa keberhasilan tergantung pada kolaborasi bersama.

Hal ini sejalan dengan informasi dari ibu Sirida Laia selaku Kaur Umum di desa bawosalo,o dao-dao, mengatakan bahwa beberapa pengaruh utama dari nilai-nilai budaya lokal dan praktik

tradisional terhadap lingkungan kerja dan hubungan sosial antara masyarakat desa Bawosalo'o Dao-Dao ialah sebagai berikut:

Pertama yaitu gotong Royong. Dimana Nilai gotong royong masih sangat melekat di masyarakat desa. Praktik ini menciptakan semangat kerja sama yang tinggi antara warga desa dalam menyelesaikan berbagai tugas dan proyek, seperti pembangunan infrastruktur atau kegiatan sosial. Dengan hal itu, budaya gotong royong akan mendorong kolaborasi antar aparat desa dan warga dalam upaya meningkatkan kesejahteraan bersama.

Kedua yaitu adanya norma dan Adat Istiadat artinya Praktik adat dan upacara tradisional memiliki pengaruh yang kuat dalam menjaga kohesi sosial dan identitas budaya desa. Keterlibatan masyarakat dalam kegiatan adat memperkuat hubungan sosial dan memperkuat solidaritas antarwarga. Namun, dalam pekerjaan, norma-norma ini terkadang dapat membatasi inovasi atau penerapan praktik modern yang lebih efisien karena adanya ketergantungan pada cara-cara tradisional.

- b) “Apakah bapak sebagai kepala desa dapat mengintegrasikan nilai-nilai budaya lokal dalam strategi pembangunan desa? Jika ya, bagaimana caranya?”

Berdasarkan hasil wawancara, dengan kepala desa oleh Bapak Wa'oziduhu Laia menyatakan bahwa sesuai yang beliau jelaskan pada pertanyaan sebelumnya, bahwa nilai-nilai budaya seperti gotong royong, saling menghormati, dan kebersaan sangat penting dalam membangun rasa persatuan di tengah masyarakat. Dimana cara-cara yang saya lakukan dalam mengintegrasikan nilai-nilai budaya local dalam strategi pembangunan di desa bawosalo'o dao-dao yaitu dengan cara melibatkan seluruh elemen masyarakat dalam proses perencanaan pembangunan. Misalnya, dalam setiap musyawarah

desa, saya selalu memulai dengan mendengarkan pandangan dari tokoh adat dan masyarakat mengenai kearifan lokal yang bisa diterapkan dalam pembangunan.

Selain itu, beliau juga menjelaskan bahwa saya sebagai kepala /pemimpin disesa bawosalo'o dao-dao, saya juga harus memprioritaskan kegiatan pembangunan yang sesuai dengan tradisi masyarakat, seperti memperbaiki fasilitas umum yang sering digunakan dalam upacara adat dan kegiatan sosial. Dengan begitu, pembangunan yang kami lakukan tidak hanya berfokus pada aspek fisik, tetapi juga memperkuat identitas budaya lokal agar masyarakat tetap merasa memiliki dan terlibat dalam proses pembangunan.

- c). “Bagaimana bapak/ibu memandang peran budaya lokal dalam memajukan kesejahteraan masyarakat dan pertumbuhan ekonomi desa Bawosalo'o Dao-Dao?”

Berdasarkan hasil wawancara, dengan salah satu perangkat desa oleh ibu Roswita Laia selaku Kaur Program menyatakan bahwa budaya lokal di Desa Bawosalo'o Dao-Dao memegang peran sentral dalam kehidupan sehari-hari masyarakat. Nilai-nilai seperti gotong royong, kebersamaan, dan rasa hormat terhadap adat istiadat telah menjadi fondasi yang kuat dalam berbagai aspek kehidupan desa. Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat, kami kami juga berupaya mempertahankan dan memanfaatkan budaya ini untuk mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam program-program pembangunan desa. Gotong royong, misalnya, menjadi modal sosial yang besar dalam pelaksanaan proyek-proyek pembangunan infrastruktur, yang jika dikerjakan secara mandiri oleh desa akan mengurangi beban biaya dan meningkatkan rasa kepemilikan masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka di tarik kesimpulan bahwa nilai-nilai budaya local di desa bawosalo'o dao-dao, seperti gatong royong , kebersamaan dalam membangun lingkungan kerja yang harmonis serta memperkuat hubungan sosial antarwarga desa. Dimana budaya gotong royong tidak hanya memamfasilitasi kera sama dalam menyelesaikan proyek pembangunan, akan tetapi menjadi dasar kuat dalam meningkatkan kesejahteraan dan rasa solidaritas antar masyarakat.

Kepala desa juga telah menekankan bahwa pentingnya mengintegrasikan nilai-nilai budaya local dalam pembangunan desa dengan melibatkan seluruh elemen masyarakat, termasuk tokoh adat, dalam berbagai proses perencanaan.

4.2.2.4 Pengelolaan Pembangunan dan Kesejahteraan Masyarakat

Pembangunan Desa bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Desa yang kualitas hidup manusia serta penanggulangan kemiskinan melauai pemenuhan kebutuhan dasar, pembangunan sarana dan prasarana Desa, pengembangan potensi ekonomi lokal, serta pemanfaatan sumber daya alam dan lingkungan secara berkelanjutan. Dengan hal itu ada beberapa pertanyaan yang dilakukan kepada responden untuk mendapatkan hasil penelitian yang di laksanakan di lapangan sessuai dengan observasi. Dimana pertanyaan yang di ajukan peneliti kepada kepala desanya ataupun perangkat desanya yaitu:

- a) "Apa tantangan utama yang bapak hadapi dalam menerapkan budaya organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa Bawosalo'o Dao-Dao?"

Berdasarkan hasil wawancara, dengan bapak Wa'oziduhu Laia sebagai kepala desa tentang tantangan utama yang di hadapi nya dalam menerapkan budaya organisasi untuk meningkatkan

kesejahteraan masyarakat di desa Bawosalo'o Dao-Dao, yaitu beliau menjelaskan bahwa salah satu tantangan utamanya adalah rendahnya partisipasi masyarakat dalam kegiatan pembangunan dan pengambilan keputusan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman, kepercayaan, atau komunikasi yang efektif antara pemerintah desa dan masyarakat. Yang kedua keterbatasan sumber daya, baik itu finansial, infrastruktur, atau sumber daya manusia. Ketidakcukupan dana atau tenaga terampil dapat mempengaruhi implementasi kebijakan atau program yang dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Senada dengan hasil wawancara dengan ibu Eppyserah Laia tentang tantangan dalam menerapkan budaya organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yaitu Kurangnya Pendidikan dan Pelatihan bagi aparat desa dan masyarakat. Artinya tanpa pengetahuan dan keterampilan yang memadai, baik dalam hal manajemen, administrasi, maupun kepemimpinan, sulit untuk mencapai efisiensi dan produktivitas yang optimal dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Yang kedua yaitu tantangan Sosial dan Ekonomi, dimana masalah seperti kemiskinan, pengangguran, dan akses terbatas terhadap layanan dasar seperti kesehatan dan pendidikan. Jadi ini salah satu yang dapat mempersulit penerapan budaya organisasi. Yang ke tiga seperti yang disampaikan oleh pimpinan kami bahwa Komunikasi yang kurang efektif antara aparat desa dan masyarakat dapat menyebabkan kesalahan pemahaman dalam penerapan program-program pembangunan di desa kami.

- b) "Bagaimana kepemimpinan bapak sebagai kepala desa berperan dalam menyelesaikan tantangan tersebut?"

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak kepala desa oleh Bapak Waoziduhu Laia menjelaskan tentang bagaimana bapak kepala desa berperan dalam menyelesaikan tantangan dalam meningkatkan

kesejahteraan masyarakat seperti kurang partisipasi masyarakat, dan keterbatasan sumber daya. Jadi yang saya lakukan sebagai kepala desa/pimpinan di desa kami ini dalam menghadapi tantangan tersebut. yaitu pertama-tama yang saya lakukan ialah, saya memastikan bahwa setiap keputusan besar, terutama yang menyangkut anggaran dan proyek pembangunan saya secara terbuka kepada masyarakat melalui musyawarah desa. Dan seterusnya saya akan berupaya akan melibatkan masyarakat dalam kegiatan perencanaan pembangunan. Untuk keterbatasan sumber daya, saya akan berupaya menggunakan anggaran desa dengan bijak serta mencari peluang kerjasama dengan pihak luar seperti LSM, dan memaksimalkan potensi yang ada di desa, seperti gotong royong, dalam menyelesaikan proyek-proyek penting tersebut. Saya juga memastikan bahwa semua staf dan perangkat desa memahami tanggung jawab mereka dan bekerja dengan penuh komitmen. Saya sebagai kepala desa, akan berusaha menjadi contoh dalam hal kerja keras, disiplin, dan transparansi.

- c) “Apakah ada program-program spesifik yang dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pembangunan yang berbasis budaya lokal?”

Berdasarkan hasil wawancara, Bapak Wa'oziduhu Laia menjelaskan bahwa program-program spesifik yang dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pembangunan yang berbasis budaya lokal didesa bawosalo'o dao-dao. Salah satu program utama adalah pembangunan infrastruktur berbasis gotong royong. Dimana Gotong royong, sebagai nilai tradisional yang kuat di Nias, diterapkan dalam setiap kegiatan pembangunan, seperti pembangunan jalan desa dan fasilitas umum. Jika masyarakat bersama-sama bahu-membahu dalam proyek-proyek ini, sehingga

tidak hanya membantu mempercepat proses pembangunan, tetapi juga menghemat biaya dan memperkuat solidaritas antarwarga.

Dari hasil wawancara oleh bapak Wa'oziduhu Laia sebagai kepala desa dan ibu Eppyserah Laia dapat di ambil kesimpulan bahwa yang akan menjadi tantangan utama dalam menerapkan budaya organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Desa Bawosalo'o Dao-Dao ialah karena rendahnya partisipasi masyarakat, keterbatasan sumber daya kurangnya pendidikan serta masalah ekonomi.

4.2.3 Informa Pendukung

4.2.3.1 Pandangan Masyarakat terhadap Budaya Organisasi di Desa Bawosalo'o Dao-Dao

Berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan peneliti kepada masyarakat di Desa Bawosalo'o Dao-Dao, pada tanggal 27 september 2024. Dimana peneliti melakukan wawancara tentang:

- a) "Bagaimana menurut bapak/ibu, budaya organisasi di Desa Bawosalo'o Dao-Dao dapat mempengaruhi kehidupan sehari-hari?"

Berdasarkan hasil wawancara dari salah tokoh masyarakat oleh Bapak Yustudi Laia menjelaskan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di kalangan kami sebagai masyarakat saya katakan masih belum maksimal dijalankan. Kami sebagai masyarakat setempat sering tidak tahu tentang apa saja rencana-rencana pembangunan yang dilakukan oleh pemerintahan dan kami jarang diajak berdiskusi. Dengan hal itu, banyak warga yang merasa tidak terlibat dalam kegiatan-kegiatan dalam desa yang akan dilakukan oleh pemerintahan desa.

Senada dengan informasi yang di sampaikan oleh Bapak Fahuwusa Bu'ulolo, selaku ketua organisasi pada saat wawancara menyatakan bahwa penerapan budaya organisasi di desa Bawosalo'o

Dao-Dao, masih belum dikatakan sesuai dengan apa yang di harapkan oleh masyarakat, karena dari berbagai banyak program-program yang dilakukan oleh pemerintahan desa dan kepala desa, masih banyak kami masyarakat yang tidak mengetahui program-program apa saja yang mereka laksanakan tersebut. Karena kadang kepala desa hanya melakukan musyawarah dengan orng-orang tertentu atau bahkan di katakana hanyalah orng-orang terdekatnya dan juga hanya dengan perangkat desa. Artinya kepala desa atau pemerintahan desa hanya berfokus pada tujuan mereka tanpa harus meminta pendapat dari masyarakat. Sehingga hubungan kami sebagai masyarakat dengan pemerintahan desa dapat dikatakan belum efektif.

- b) “Apakah bapak merasa dilibatkan dalam pengelolaan dan pembangunan desa? Jika ya, dalam bentuk apa?”

Berdasarkan hasil wawancara, dengan Bapak Deriyanto Laia menjelaskan bahwasanya keterlibatan kami sebagai warga desa Bawosao'o Dao-Dao dalam kegiatan pengelolaan pembangunan masih kurang. Beliau menjelaskan bahwa banyak masyarakat yang masih tidak terlibat dalam kegiatan program-program desa dimana pemerintahan desa atau pemimpi kami di desa bawosalo,o dao-dao mengambil keputusan-keputusan hanya dengan cara sepihak tanpa harus melibatkan masyarakat atau tanpa adanya konsultasi dan musyawarah yang melibatkan kami sebagai warga desanya. Bahkan sampai sekarang banyak hal-hal yang masyarakat tidak ketahui tentang anggaran-anggaran pembangunan desa serta kegiatan-kegiatan yang dilakukan didesa.

- c) “Bagaimana bapak/ibu melihat peran kepemimpinan kepala desa dalam mengelola sumber daya manusia di desa?”

Pada saat wawancara, Bapak Deriyanto Laia menyampaikan bahwa Peran kepemimpinan kepala desa dalam mengelola sumber daya manusia di desa ini tampak kurang efektif. Beliau mengatakan

bahwa Kepala desa cenderung tidak memberikan ruang yang cukup bagi pengembangan potensi warga desa. Dan beberapa kasus terkait dengan pemberdayaan masyarakat yang dibuat tidak masyarakat tidak mengetahui hal tersebut. selanjutnya tidak ada program pelatihan atau inisiatif yang jelas untuk meningkatkan keterampilan atau kualitas sumber daya manusia, sehingga banyak potensi yang terabaikan. Hal ini menyebabkan adanya ketidakpuasan di kalangan warga dan staf, karena merasa tidak diberdayakan secara optimal dalam proses pembangunan desa.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan atau pemerintahan desa dalam penerapan budaya organisasi masih belum dikatakan optimal, karena masyarakat setempat merasa kurang melibatkan dalam setiap perencanaan atau dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan atau program desa, sehingga hubungan masyarakat dengan pemimpin dan juga pemerintahan desa dapat dikatakan tidak efektif.

4.2.3.2 Kepemimpinan Kepala Desa Bawosalo'o Dao-Dao

Menurut Saputra & Azmi (2021), mengatakan: "Kepala desa pada dasarnya adalah pemimpin organisasi pemerintahan desa yang secara langsung dipilih oleh masyarakat dari calon yang memenuhi syarat yang harus mempunyai kinerja. Seorang Kepala Desa yang ideal adalah mereka yang mampu membawa masyarakat dan desanya menuju kesejahteraan Fitriawan (2023), selalu siap melayani masyarakat selama 24 jam, dan mengutamakan partisipasi aktif dari masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara, dengan bapak Tuwunasokhi Laia yang dilaksanakan pada tanggal 28 september 2024, menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala desa dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat masih jauh dari harapan kami sebagai

masyarakat. Mengapa demikian saya katakan karena banyak program yang seharusnya bertujuan untuk memperbaiki taraf hidup kami sebagai masyarakat, namun semua itu tidak berjalan sesuai dengan harapan masyarakat, karena kurangnya perencanaan yang matang dan minimnya keterlibatan masyarakat dalam pengambilan keputusan.

Ada beberapa program-program yang belum terlaksana selama beliau menjadi seorang pemimpi (kepala desa), ialah: Program infrastruktu seperti perbaikan jalan, dan yang kedua yaitu program kesehatan masyarakat, seperti posyandu, keliling dan penyuluhan kesehatan dan apalagi puskesmas di desa kami sangat susah untuk di jangkau ketika dalam keadaan darurat.

Sejalan dengan pada saat wawancara, oleh Bapak Tuwunasokhi Laia tentang apakah adanya perubahan signifikan dalam kesejahteraan masyarakat selama kepemimpinan saat ini. Beliau menjelaskan bahwa dengan kepemimpinan kepala desa saat ini masih tidak ada perubahan dalam kesejahteraan masyarakat. Walaupun ada beberapa program pembangunan fisik yang terlihat, namun peningkatan kualitas hidup masyarakat masih sangat terbatas. Karena banyak warga yang masih berjuang dalam memenuhi kebutuhan dasar mereka, seperti akses jalan, fasilitas kesehatan, dan pendidikan yang memadai.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa kepemimpinan didesa Bawosalo'o Dao-Dao dapat dikatakan bersifat otoriter.

4.2.3.2 Pengaruh Budaya Lokal terhadap Kesejahteraan

- a. "Bagaimana nilai-nilai budaya lokal dan praktik tradisional mempengaruhi kehidupan ekonomi dan sosial di desa?"

Berdasarkan hasil wawancara, Ibu Rohani Gulo selaku ketua PKK menjelaskan bahwa Nilai-nilai budaya lokal dan praktik

tradisional di Desa Bawosalo'o Dao-Dao, Kabupaten Nias Selatan, memiliki pengaruh mendalam terhadap kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat. Dimana di desa bawosalo,o memiliki adat atau tradisi yang diwarnai kearifan lokal yang telah diwariskan dari generasi ke generasi. Dengan hal itu, salah satu nilai budaya yang menonjol di desa Bawosalo'o Dao-Dao adalah gotong royong dan solidaritas atau (Fatano Luo), yang bermakna kerja bersama.

Namun dengan dibalik kelebihanannya terdapat dampaknya perubahan akan inovasi. Sehingga masyarakat desa Bawosalo'o Dao-Dao yang sangat terikat dengan cara-cara lama terkadang sulit menerima teknologi baru atau pendekatan ekonomi modern yang dapat meningkatkan produktivitas dan pendapatan. Dengan Hal ini, menjadi salah satu yang menghambat perkembangan ekonomi desa kami, karena ada banayak diantara kami masyarakat cenderung tetap berpegang pada praktik-praktik lama yang tidak selalu efisien dalam perubahan global.

Selain itu, pada saat wawancara peneliti melanjutkan bertanya kepada ibu Rohani Gulo selaku Ketua PKK diDesa tersebut menjelaskan Apakah budaya local didesa bawosalo'o dao-dao mendukung atau menghambat kesejahteraan masyarakat desa tersebut. Beliau menjelaskan bahwa di satu sisi budaya lokal ini sangat berperan kuat dalam mendukung kesejahteraan masyarakat. Tradisi gotong royong dan solidaritas yang menjadi salah satu fondasi bagi terciptanya rasa kebersamaan dan tanggung jawab.

Namun beliau juga menjelaskan bahwa disisi lain, budaya local juga menjadi penghambat kesejahteraan bagi nilai-nilai tradisional yang tidak beradaptasi dengan tuntutan perubahan zaman registensi inovasi seperti penggunaan teknologi baru atau metode modern dalam bidang pertanian dan bisnis yang sering kali membuat

masyarakat terjebak dalam praktik yang kurang efisien dan produktif.

Pada wawancara, Ibu Rohani Gulo menjelaskan bahwa harapan kami di desa bawosalo,o dao-dao peran budaya local dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat didesa kami untuk masa depan ialah harapan utama kami adalah semoga budaya lokal didesa kami akan tetap menjadi sumber solidaritas dan kohesi sosial yang kuat, seperti nilai-nilai gotong royong, kebersamaan dan saling mendukung. Kedua semoga budaya lokal di desa kami bawosalo'o dao-dao akan berkembang menjadi lebih inklusif dan adaptif, terutama dalam memberikan peran lebih besar kepada perempuan dan pemuda desa. Artinya dengan melibatkan elemen masyarakat dalam pengambilan keputusan dan proses pembangunan, akan mungkin mampu memberdayakan potensi manusia. Dan harapan selanjutnya ialah adanya keseimbangan antara mempertahankan tradisi dan menerima inovasi. Harapan saya dengan budaya lokal diharapkan akan mampu menerima perubahan positif, seperti penggunaan teknologi dalam bidang pertanian pendidikan, ekonomi tanpa meninggalkan nilai-nilai dasar yang menjadi identitas kami.

Berdasarkan hasil wawancara, oleh Ibu Rohani Gulo sebagai ketua PPK Desa Bawosalo'o Dao-Dao, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai tradisi gotong royong desa sangat menekankan pada kerja sama atau disebut dengan (*Fatano Luo*) dan akan menjadi landasan yang kuat dalam memperkuat kebersamaan. Dengan hal itu,walaupun desa tersebut memiliki nilai gotong royong, namun masyarakat desa setempat mengalami kesulitan dalam menerima teknologi baru atau disebut dengan modern, ini akan menjadi salah satu penghambat dalam inovasi terutama dalam pertanian dan ekonomi. Hal ini, disebabkan oleh perubahan yang membuat beberapa praktik lama tetap.

4.2.3.3 Pengelolaan Pembangunan

Berasarkan hasil wawancara, dengan bapak Fahuwusa Bu'ulolo pada tanggal 28 September 2024, menjelaskan bahwa “Apakah pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah desa sudah memenuhi kebutuhan masyarakat di desa bawosalo'o dao-dao”. Beliau menjelaskan pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah Desa Bawosalo'o Dao-Dao masih belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan masyarakat setempat. Beberapa indikasi yang menunjukkan bahwa proses pengambilan keputusan dalam pembangunan desa seringkali bersifat sepihak, tanpa keterlibatan masyarakat. Sehingga hal ini dapat menimbulkan kesenjangan antara kebijakan yang dibuat dan kebutuhan nyata masyarakat di lapangan.

Bapak Fahuwusa Bu'ulolo juga menyatakan bahwa proses pembangunan sering kali tidak sejalan dengan kebutuhan kami sebagai masyarakat setempat. Karena banyak pembangunan didesa kami yang masih belum tercapai, seperti dari segi infrastruktur, kesehatan dan pendidikan.

Sejalan dengan melakukan wawancara dengan bapak Fahuwusa Bu'ulolo peneliti melakukan pertanyaan selanjutnya tentang “peran budaya organisasi dalam mendukung pembangunan ekonomi didesa bawosalo,o dao-dao.” Beliau menjelaskan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam pembangunan ekonomi, namun dibalik itu, peran budaya organisasi di desa kami dapat dikatakan masih belum optimal. Karena banyak faktor yang dapat mempengaruhinya. Salah satu faktor yang mempengaruhinya ialah gaya kepemimpinannya (kepala desa) dan juga perangkatnya cenderung melakukan keputusan dengan sepihak tanpa harus ada musyawarah bersama.

Bapak Fahuwusa Bu'ulolo menyampaikan bahwa harapan utamanya terhadap kepala desa dan pemerintah desa adalah untuk meningkatkan transparansi dan melibatkan masyarakat secara aktif dalam setiap proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pembangunan. Beliau berharap kepala desa bisa lebih terbuka dalam menyampaikan rencana pembangunan, serta memberikan kesempatan kepada warga untuk berpartisipasi dalam musyawarah dan pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Fahuwusa Bu'ulolo, dapat disimpulkan bahwa pembangunan di desa tersebut masih belum memenuhi kebutuhan masyarakat, karena masih banyak pembangunan yang belum terlaksana seperti pembangunan jalan. Dan di sebabkan juga karena dalam setiap pengambilan keputusan seringkali dapat di lakukan dengan sepihak.

24

4.3 Pembahasan

4.3.1 Implementasi Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa implementasi budaya organisasi di Desa Bawosalo'o Dao-Dao sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dijunjung oleh semua anggota masyarakat desa setempat. Budaya organisasi di Desa Bawosalo'o Dao-Dao, Kecamatan Hilimegai, Kabupaten Nias Selatan, dipengaruhi oleh nilai-nilai lokal seperti kebersamaan, gotong royong, dan kepemimpinan tradisional yang kuat. Hal ini didukung dengan hasil wawancara informan dengan 3 narasumber menyatakan bahwa Nilai gotong royong menjadi salah satu nilai kunci dalam mendukung kegiatan pembangunan di desa seperti infrastruktur serta keterbukaan dan transparan menjadi ciri khas budaya organisasi desa bawosalo'o dao-dao. Dimana pada saat wawancara kepala desa menyatakan bahwa di setiap keputusan,

khususnya terkait dengan anggaran dan proyek pembangunan selalu di sampaikan secara terbuka kepada masyarakat. Teori ini menyatakan ²⁴ budaya organisasi adalah "sistem nilai bersama yang dipegang oleh anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya Robbins dan Judge (2017)."

Budaya organisasi di desa ini juga mencerminkan kedisiplinan dan kepatuhan terhadap pemimpin. Namun, terdapat tantangan dalam penerapan budaya partisipatif, terutama dalam hal transparansi dan keterlibatan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan. Beberapa responden menyoroti bahwa kepala desa sering membuat keputusan secara sepihak tanpa berkonsultasi dengan masyarakat luas, sehingga hal ini berdampak pada persepsi negatif terhadap pemerintahan desa.

Penelitian sebelumnya, seperti oleh Setiawan (2017), "Budaya Organisasi dan Pembangunan Masyarakat Desa" menemukan bahwa budaya organisasi yang berbasis kearifan lokal dapat memperkuat solidaritas dan kerjasama dalam masyarakat desa, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas program pembangunan. Selain itu, "Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Desa" menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang memahami dan menerapkan nilai-nilai budaya lokal mampu meningkatkan partisipasi warga dalam berbagai inisiatif pembangunan, yang berdampak positif pada kesejahteraan Hartono dan Fitriani (2018).

4.3.2 Kepemimpinan kepala desa Dao-Dao

Temuan bahwa kepemimpinan di desa Bawosalo, o Dao-Dao telah melaksanakan tugas sebagai kepala desa dalam membangun kerja sama dengan masyarakat serta terbuka kepada masyarakat dalam hal ini segala kegiatan program-program atau perencanaan selalu mengikut sertakan masyarakat dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan ini sangat berpengaruh dalam menjaga stabilitas dan

mendorong masyarakat untuk dalam ikut serta berpartisipasi. Hal ini, di dukung oleh berdasarkan hasil wawancara dengan bapak kepala desa mengatakan bahwa “ sebagai pemimpin harus melibatkan masyarakat dalam setiap keputusan penting. Dengan ini sesuai teori Robbins dan Coulter (2018), menyatakan kepemimpinan partisipatif melibatkan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan, yang dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap program desa. Selain itu didukung oleh Fitriawan (2023) menyatakan bahwa “Seorang Kepala Desa yang ideal adalah mereka yang mampu membawa masyarakat dan desanya menuju kesejahteraan dan selalu siap melayani masyarakat selama 24 jam, dan mengutamakan partisipasi aktif dari masyarakat.”

Namun berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa sebagian masyarakat merasa bahwa tidak cenderung melibatkan mereka dalam setiap perencanaan maupun dalam setiap pengambilan keputusan. Seperti yang disampaikan beberapa masyarakat bahwa kepala desa sering mengabaikan usulan dan aspirasi masyarakat. Hal ini memunculkan ketidakpuasan di kalangan masyarakat dan menghambat terwujudnya kesejahteraan bersama.

Penelitian sebelumnya, oleh Rasidin, (2021), mengatakan Kepemimpinan kepala desa meliputi proses kerjasama mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku perangkat desa melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan pemerintahan desa yang efektif dan efisien. Sedangkan menurut Nugroho et al.,(2021), Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang atau sekumpulan orang untuk mengajak dan menimbulkan motivasi kepada orang-orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah disepakati.

4.3.3 Pengaruh budaya organisasi terhadap kesejahteraan masyarakat

Temuan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di Desa Bawosalo'o Dao-Dao sangat berpotensi besar dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dimana nilai gotong royong dan solidaritas yang tinggi dapat menjadi pendorong untuk terciptanya pembangunan yang lebih merata. Melalui kerja sama yang baik antara pemerintah desa dan masyarakat.

Namun dalam berbagai nilai nilai dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat terdapat pula kekurangan transparansi dalam pengelolaan anggaran desa dan minimnya partisipasi masyarakat dalam pengambilan menjadi salah satu kendala utama yang menghambat peningkatan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi ditemukan bahwa ada beberapa kesenjangan antara program-program yang direncanakan dengan kebutuhan masyarakat, yang sering kali tidak tersampaikan secara efektif kepada pemerintah desa.

4.3.4 Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kesejahteraan

Dari hasil temuan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan kepala desa memiliki keterkaitan yang erat dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kepemimpinan yang terbuka dan inklusif akan mendorong terciptanya budaya organisasi yang lebih partisipatif dan kolaboratif. Sebaliknya, kepemimpinan yang otoriter dan sentralistis cenderung menekan partisipasi masyarakat dan menghambat proses pembangunan. Teori Schein (2017), mengatakan pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan dan mengelola budaya organisasi. Kepala desa yang berhasil dapat mempromosikan nilai-nilai seperti gotong royong, transparansi, dan akuntabilitas.

Dengan demikian, mereka dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kerja sama dan pembangunan yang berkelanjutan.

Untuk itu, kepala desa harus lebih mendengarkan aspirasi masyarakat dan menerapkan prinsip transparansi dalam setiap pengambilan keputusan. Melalui pendekatan kepemimpinan yang lebih demokratis, diharapkan masyarakat dapat berperan lebih aktif dalam menentukan prioritas pembangunan desa, sehingga kesejahteraan mereka dapat meningkat secara signifikan. Hal ini didukung oleh Wibowo (2020), yang menggambarkan kepala desa yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis adalah Kepala desa yang berhasil menciptakan budaya transparansi dan akuntabilitas, yang pada gilirannya meningkatkan kepercayaan dan partisipasi warga desa dalam pembangunan desa.

4.4 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian di Desa Bawosalo'o Dao-Dao, Kabupaten Nias Selatan, dapat ditarik beberapa implikasi penting bagi penerapan budaya organisasi, kepemimpinan kepala desa, dan pengelolaan pembangunan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa:

a. Implikasi terhadap Penerapan Budaya Organisasi

Penelitian ini menegaskan, pemerintahan desa perlunya memperbaiki pola komunikasi dan meningkatkan partisipasi warga melalui musyawarah terbuka serta melibatkan lebih banyak elemen masyarakat dalam perencanaan dan pelaksanaan program desa.

b. Implikasi terhadap terhadap Kepemimpinan Kepala Desa

Penelitian ini menegaskan perlunya transformasi dalam gaya kepemimpinan menjadi lebih inklusif, demokratis, dan partisipatif. Kepala desa harus meningkatkan transparansi dan memperluas ruang

bagi masyarakat untuk berperan aktif dalam setiap keputusan yang menyangkut pembangunan desa. Selain itu, peningkatan kapasitas kepemimpinan, seperti pelatihan manajemen dan komunikasi, juga diperlukan agar kepala desa mampu memimpin lebih efektif.

c. Implikasi terhadap Kesejahteraan Masyarakat

Pentingnya program pelatihan dan edukasi bagi masyarakat terkait teknologi baru dan praktik modern, terutama dalam bidang pertanian dan ekonomi, sehingga masyarakat dapat lebih adaptif terhadap perubahan global tanpa meninggalkan nilai-nilai lokal yang positif.

d. Implikasi terhadap Pengelolaan Pembangunan Desa

Perlunya melakukan perencanaan yang lebih partisipatif dan transparan. Musyawarah desa harus melibatkan masyarakat secara lebih luas, dan pemerintah desa perlu mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang ada untuk memastikan bahwa pembangunan yang dilakukan sesuai dengan prioritas kebutuhan masyarakat.

e. Implikasi terhadap Pembangunan Berbasis Budaya Lokal

Perlunya keseimbangan antara pelestarian nilai-nilai budaya lokal dan adaptasi terhadap perkembangan zaman. Artinya Pemerintah desa perlu merancang program-program yang mampu mengintegrasikan teknologi baru dengan tetap menjaga identitas budaya, serta melibatkan kelompok-kelompok yang sebelumnya kurang dilibatkan, seperti perempuan dan pemuda, dalam proses pembangunan.

4.5 Keterbatasan Penelitian

- a. Penelitian dilakukan hanya di Desa Bawosalo'o Dao-Dao Kecamatan Hilimegai Kabupaten Nias Selatan. Sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk wilayah lain dengan kondisi sosial, ekonomi, dan budaya yang berbeda.

- b. Penelitian ini dilakukan dengan waktu yang singkat dan terbatas, sehingga tidak dapat mendalami tentang perubahan budaya organisasi, kepemimpinan serta dampaknya terhadap kesejahteraan masyarakat.
- c. Penelitian bergantung dengan wawancara serta observasi mungkin dipengaruhi oleh subjektivitas responden, seperti bias pribadi atau keterbatasan pengetahuan.
- d. Hambatan dalam komunikasi atau pemahaman, terutama jika penelitian melibatkan penggunaan bahasa daerah atau istilah-istilah budaya yang memerlukan interpretasi lebih lanjut.

4.6 Arah Penelitian Masa Depan

- a. Melakukan studi di berbagai desa lain untuk membandingkan pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kesejahteraan masyarakat di berbagai konteks.
- b. Melakukan survei untuk mengumpulkan data kuantitatif mengenai persepsi masyarakat tentang kesejahteraan dan budaya organisasi, disertai dengan wawancara mendalam untuk mendapatkan pandangan yang lebih kaya dan mendalam.
- c. Fokus pada penelitian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan dan implementasi kebijakan di tingkat desa. Ini dapat mencakup analisis peran gender, pendidikan, dan keterlibatan masyarakat dalam proses pembangunan.
- d. Mengkaji bagaimana budaya lokal lainnya mempengaruhi kesejahteraan masyarakat di daerah yang berbeda, termasuk perbandingan antara daerah dengan tradisi yang lebih modern dan tradisi yang lebih konservatif.

KESIMPULAN DAN SARAN**5.1 Kesimpulan Dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Desa Bawosalo,o Dao-Dao Kecamatan Hilimegai, Kabupaten Nias Selatan dengan sejumlah pihak terkaid. Terdapat beberapa poin penting yang dapat diambil sebagai kesimpulan:

1. Budaya Organisasi di Desa Bawosalo,o Dao-Dao

Budaya organisasi di desa ini sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai tradisional, gotong royong, kebersamaan serta kearifan local. Nilai-nilai tersebut menjadi dasar intraksi dan kegiatan masyarakat serta perangkat desa. Meskipun nilai-nilai ini positif,, penerapa budaya oerorganisasi masih terbatas pada beberapa aspek, seperti transparasi dan partisipasi masyarakat yang belum sepenuhnya optimal.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kesejahteraan Masyarakat

Budaya organisasi memiliki dampak langsung terhadap kesejahteraan masyarakat. Nilai-nilai budaya organisasi yang kuat, seperti kebersamaan, dan gotong royong dapat meningkatkan motivasi kerja masyarakat. Namun adanya keterbatasan dalam akses pelayanan sosial, minimnya partisipasi masyarakat, serta kurangnya dukungan terhadap pengembangan ekonomi. Hal ini dapat menjadi kendala dalam peningkatan kesejahteraan.

3. Gaya Kepemimpinan Kepala Desa

Gaya kepemimpinan kepala desa di Bawosalo,o cenderung otoriter, dengan pengambilan keputusan yang dilakukan secara sepihak dan minimnya keterlibatan masyarakat serta perangkat desa. Dengan hal itu, akan berdampak pada rendahnya partisipasi masyarakat dalam program-program desa serta menurunkan motivasi dam berkontribusi pada pembangunan desa.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka ada beberapa saran yang diajukan sebagai berikut:

1. Peningkatan Partisipasi Masyarakat

Perlu adanya upaya untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan keputusan dan program-program pembangunan desa. Artinya dengan melibatkan masyarakat secara aktif dalam musyawarah desa serta memberikan kesempatan yang lebih luas bagi perangkat desa untuk berkontribusi.

2. Peningkatan Transparansi dan akuntabilitas

Transparansi dalam pengelolaan anggaran dan program desa harus ditingkatkan, artinya Kepala Desa perlu melaporkan secara terbuka mengenai penggunaan dana desa serta melibatkan masyarakat dalam pengawasan dan mengevaluasi program.

3. Perbaikan Gaya Kepemimpinan Gaya

Kepemimpinan kepala desa Bawosalo,0 perlu diubah menuju model yang lebih partisipatif dan inklusif. Kepala desa harus lebih terbuka terhadap masukan dari masyarakat dan perangkat desa serta mengurangi pengambilan keputusan yang bersifat sepihak.

4. Pengembangan Ekonomi dan Infrastruktur

DAFTAR PUSTAKA

- BANJARNAHOR, D. P. (2022). Peranan Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Mengoptimalkan Pelayanan Publik, Administrasi Desa Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Pada Tahun 2021-2022
- Djalali, Y. R. (2024). *Peran Pemimpin, Budaya Organisasi, Dan Kesejahteraan Masyarakat (Desa Sasur, Kecamatan Sahu, Kabupaten Halmahera Barat)* (Doctoral dissertation).
- EFENDI, H. (2022). Kondisi Tingkat Kesejahteraan Masyarakat Di Desa Mandiri Dan Desa Tertinggal (Studi Di Desa Gunung Rejo Dan Desa Babakan Loa Kabupaten Pesawaran).
- Eikman, A., & Vinuzia, M. (2020). Peran Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Desa Tua Nanga Kecamatan Poto Tano Kabupaten Sumbawa Barat. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 4(3).
- Ero, M. S. I., Dince, M. N., & Goo, E. E. K. (2022). Peran Dan Efektivitas Badan Usaha Milik Desa Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat (Studi Kasus Pada Desa Nebe). *Jurnal Accounting UNIPA*, 1(2), 165-179.
- Iskandar, Jusman, et al. "Strategi Pengembangan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Desa." *Jurnal Dialektika: Jurnal Ilmu Sosial* 19.2 (2021): 1-11.
- Iskandar, J., Nuraeni, N., Oriza, N., Setiawan, N. A., & Irawan, P. (2022). Budaya Organisasi Pada Kantor Desa Sandingtaman, Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis. *Panengen: Journal of Indigenous Knowledge*, 1(1), 1-10.

- Jepri, Aprianus. "Strategi meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam upaya mewujudkan kemandirian ekonomi melalui bumdes program pasar desa." *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (JISIP)* 8.4 (2019): 303-310.
- Khusairi, H., & Elex Sarmigi, S. E. (2022). *Peluang Wisata Budaya Dan Religi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat (Pengaruh Budaya Kenduri Tuai Padi Dan Religiusitas Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Kerinci*. Penerbit Qiara Media.
- Linawati, Dina. *Analisis Kesejahteraan Masyarakat Setelah Berakhirnya Covid-19 pada RT 002 dan 15 Kelurahan Kasang Jaya Kecamatan Jambi Timur*. Diss universitas Batanghari jambi, 2023
- Maulana, Firman, M. Mas' ud Said, and Hayat Hayat. "Pengaruh organisasi dan pemerdayaan masyarakat pada badan usaha milik desa (BUMDES) Terhadap Kesejahteraan Masyarakat (Studi Pada RT 02 dan RT 03 RW 04 Dusun Krajan Desa Torongrejo Kecamatan Junrejo Kota Batu)." *Respon Publik* 15.4 (2021): 22-29.
- Nurhazizal, M., Basri, Y. M., & Nasir, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pemerintah Desa: Good Governance Sebagai Pemediasi. *Jurnal Akuntansi*, 8(1), 80-92
- Nurman, E., Marnis, M., & Nas, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja perangkat desa Melalui Komitmen Pada Badan Usaha Miik Desa (BUM-DES) Di Kabupaten Rokahulu. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 11(1), 65-86.
- Permatasari, F. (2021). .. *Peran Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat (Studi Kasus di BUMDes Mekar Lestari Desa Watusomo Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri)* (Doctoral dissertation, IAIN PONOROGO).

- Purnama, R., Mulyatin, T. C., & Saleh, R. (2024). Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perangkat Desa. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 3(1), 34-39.
- RAHMI, M. (2021). Peranan BUMNag dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Nagari Cupak Kecamatan Gunung Talang Kabupaten Solok.
- R Hidayat(2018) Peran Budaya Organisasi dan Kepemimpinan dalam Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Desa Bharata" .
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS*, 1(4), 593-602.
- Santi, R. (2022). *Analisis Peran Badan Usaha Milik Gampong (BUMG) dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat DiTinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada BUMG Bungong Jeumpa Gampong Reuba Kecamatan Delima Kabupaten Pidie)* (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry).
- Sugiyono. 2017. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Alfabeta: Bandung.
- S. Sutrisno (2017)" Budaya Organisasi dan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat: Studi Kasus di Desa Candi, Jawa Tengah"
- Sudibyoy, T. D., & Putri, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Serta Independensi Terhadap Sistem Pengendalian Internal. *Margin: Jurnal Bisnis Islam dan Perbankan Syariah*, 101-114.
- Siswadi, Y., Jufrizen, J., Saripuddin, J., Farisi, S., & Sari, M. (2023). Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior: The

Mediating Role of Learning Organizations and Organizational Commitment. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(1), 73-82.

Umar, F. Q., Tawakkal, G. T. I., & Sobari, W. (2023). Analisis Kepemimpinan Politik BUMDes Kerto Raharjo Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Ekowisata Boonpring. *Satwika: Kajian Ilmu Budaya dan Perubahan Sosial*, 7(2), 419-446.

WINARSIH, Titik; SUBHAN, M.; NENGSIH, Titin Agustin. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan masyarakat di Desa Rantau Kembang Kabupaten Tebo tahun 2018–2020. *Eksya: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2022, 3.2: 142-157.

Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3).

DARTAR WAWANCARA

Pertanyaan untuk informan pertama:

1. Implementasi Budaya Organisasi:

- Bagaimana Anda menjelaskan budaya organisasi yang diterapkan di Desa Bawosalo'o Dao-Dao?
- Apa langkah-langkah yang Anda ambil dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) untuk mendukung pembangunan di desa ini?
- Bagaimana budaya organisasi yang Anda terapkan berdampak pada pengelolaan SDM di desa?

2. Peran Kepemimpinan

- Bagaimana Anda melihat peran kepemimpinan Anda dalam menerapkan strategi yang berorientasi pada kesejahteraan masyarakat?
- Apakah Anda memiliki strategi khusus yang mengintegrasikan budaya organisasi dalam kepemimpinan Anda?
- Bagaimana Anda melibatkan masyarakat dalam pengambilan keputusan terkait pembangunan dan kesejahteraan?

3. Nilai-Nilai Budaya Lokal:

- Bagaimana nilai-nilai budaya lokal dan praktik tradisional mempengaruhi lingkungan kerja dan hubungan antar masyarakat di desa?
- Apakah Anda mengintegrasikan nilai-nilai budaya lokal dalam strategi pembangunan desa? Jika ya, bagaimana caranya?
- Bagaimana Anda memandang peran budaya lokal dalam memajukan kesejahteraan masyarakat dan pertumbuhan ekonomi desa?

4. Pengelolaan Pembangunan dan Kesejahteraan Masyarakat:

- Apa tantangan utama yang Anda hadapi dalam menerapkan budaya organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat?

- Bagaimana kepemimpinan Anda berperan dalam menyelesaikan tantangan tersebut?
- Apakah ada program-program spesifik yang dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pembangunan yang berbasis budaya lokal?

Pertanyaan untuk Masyarakat:

1. Pandangan terhadap Budaya Organisasi di Desa
 - Menurut Anda, bagaimana budaya organisasi di Desa Bawosalo'o Dao mempengaruhi kehidupan sehari-hari?
 - Apakah Anda merasa dilibatkan dalam pengelolaan dan pembangunan desa? Jika ya, dalam bentuk apa?
 - Bagaimana Anda melihat peran kepemimpinan kepala desa dalam mengelola sumber daya manusia di desa?
2. Kepemimpinan Kepala Desa:
 - Bagaimana Anda menilai kepemimpinan kepala desa dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat?
 - Apakah Anda melihat adanya perubahan signifikan dalam kesejahteraan masyarakat selama kepemimpinan saat ini?
 - Bagaimana keterlibatan kepala desa dalam menjaga dan mengembangkan nilai-nilai budaya lokal?
3. Pengaruh Budaya Lokal terhadap Kesejahteraan
 - Bagaimana nilai-nilai budaya lokal dan praktik tradisional mempengaruhi kehidupan ekonomi dan sosial di desa?
 - Apakah Anda merasa budaya lokal mendukung atau menghambat kesejahteraan masyarakat?
 - Apa harapan Anda terhadap peran budaya lokal dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat di masa depan?
4. Pengelolaan Pembangunan

- Apakah Anda merasa pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah desa sudah memenuhi kebutuhan masyarakat?
- Bagaimana Anda melihat peran budaya organisasi dalam mendukung pembangunan ekonomi desa?
- Apa yang Anda harapkan dari kepala desa dan pemerintah desa untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat lebih lanjut?

DOKUMENTA

BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT MELALUI KEPEMIMPINAN DI DESA BAWOSALO'O DAO-DAO, KABUPATEN NIAS SELATAN

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|-----------------|
| 1 | repository.unhas.ac.id Internet | 647 words — 3% |
| 2 | repository.uma.ac.id Internet | 254 words — 1% |
| 3 | repository.unbari.ac.id Internet | 192 words — 1% |
| 4 | repository.uhn.ac.id Internet | 176 words — 1% |
| 5 | dspace.uii.ac.id Internet | 159 words — 1% |
| 6 | download.garuda.kemdikbud.go.id Internet | 132 words — 1% |
| 7 | ejournal.unsrat.ac.id Internet | 86 words — < 1% |
| 8 | jurnal.stain-madina.ac.id Internet | 81 words — < 1% |
| 9 | repository.nusaputra.ac.id Internet | 64 words — < 1% |

| | | |
|----|--|-----------------|
| 10 | repo.jayabaya.ac.id Internet | 63 words — < 1% |
| 11 | repo.undiksha.ac.id Internet | 61 words — < 1% |
| 12 | id.123dok.com Internet | 57 words — < 1% |
| 13 | www.coursehero.com Internet | 48 words — < 1% |
| 14 | repository.unej.ac.id Internet | 46 words — < 1% |
| 15 | 123dok.com Internet | 45 words — < 1% |
| 16 | repository.ub.ac.id Internet | 41 words — < 1% |
| 17 | repository.radenintan.ac.id Internet | 37 words — < 1% |
| 18 | ejournal.insuriponorogo.ac.id Internet | 36 words — < 1% |
| 19 | repository.umy.ac.id Internet | 35 words — < 1% |
| 20 | sintama.stibsa.ac.id Internet | 34 words — < 1% |
| 21 | repository.usd.ac.id Internet | 32 words — < 1% |

| | | |
|----|---|-----------------|
| 22 | mafiadoc.com Internet | 27 words — < 1% |
| 23 | mamikos.com Internet | 27 words — < 1% |
| 24 | repository.unibos.ac.id Internet | 27 words — < 1% |
| 25 | digilib.unimed.ac.id Internet | 26 words — < 1% |
| 26 | lms-paralel.esaunggul.ac.id Internet | 26 words — < 1% |
| 27 | digilib.unila.ac.id Internet | 25 words — < 1% |
| 28 | id.wikipedia.org Internet | 21 words — < 1% |
| 29 | digilib.uin-suka.ac.id Internet | 19 words — < 1% |
| 30 | repositori.usu.ac.id Internet | 19 words — < 1% |
| 31 | repository.syekhnurjati.ac.id Internet | 19 words — < 1% |
| 32 | www.journal.lembagakita.org Internet | 19 words — < 1% |
| 33 | Melitina Tecolu, Hery Winoto Tj., Susy Susy. "Efek Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional | 18 words — < 1% |

| | | |
|----|--|-----------------|
| 34 | core.ac.uk Internet | 18 words — < 1% |
| 35 | repository.unpar.ac.id Internet | 18 words — < 1% |
| 36 | repository.upnvj.ac.id Internet | 18 words — < 1% |
| 37 | repo.uinsatu.ac.id Internet | 17 words — < 1% |
| 38 | repository.pnb.ac.id Internet | 17 words — < 1% |
| 39 | eprints.undip.ac.id Internet | 16 words — < 1% |
| 40 | eprints.walisongo.ac.id Internet | 16 words — < 1% |
| 41 | repository.nobel.ac.id Internet | 16 words — < 1% |
| 42 | www.neliti.com Internet | 16 words — < 1% |
| 43 | www.ejournal.stiepena.ac.id Internet | 15 words — < 1% |
| 44 | Hasrat Harefa, Palindungan Lahagu, Emanuel Zebua, Eliyunus Waruwu. "Peran kebijakan organisasi dalam pengembangan budaya organisasi yang | 14 words — < 1% |

efektif pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa di Sekretariat Daerah Kabupaten Nias", Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2024

Crossref

-
- 45 ekosujadi-bintan.blogspot.com 14 words — < 1%
Internet
-
- 46 journal.universitaspahlawan.ac.id 14 words — < 1%
Internet
-
- 47 dindaadelia75.wordpress.com 13 words — < 1%
Internet
-
- 48 eprints.unisnu.ac.id 13 words — < 1%
Internet
-
- 49 repository.trisakti.ac.id 13 words — < 1%
Internet
-
- 50 repository.ut.ac.id 13 words — < 1%
Internet
-
- 51 repository.ar-raniry.ac.id 12 words — < 1%
Internet
-
- 52 Tendri Tendri, Edy Karno, Rizal Rizal. "PERAN KEPALA DESA DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DESA LARONAHA KECAMATAN OHEO KABUPATEN KONAWA UTARA", Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi, 2019 11 words — < 1%
Crossref
-
- 53 repository.uin-suska.ac.id 11 words — < 1%
Internet
-
- 54 repository.uinsaizu.ac.id 11 words — < 1%
Internet

11 words — < 1%

55 text-id.123dok.com
Internet

11 words — < 1%

56 Ayu Lestari, Kurniawati Kurniawati, Tutik Rahayu. "Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fuji Technica Indonesia", *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2023
Crossref

10 words — < 1%

57 Laila Nuraini, Yunanto Yunanto. "Transfer of Land Rights through Court Decisions: Juridical Implications and Challenges in Implementation", *SIGn Jurnal Hukum*, 2023
Crossref

10 words — < 1%

58 Vierla Aulia Vierla, Fransiska Agustina. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kesejahteraan dan Kinerja Pegawai Klinik Pratama Promedika", *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 2024
Crossref

10 words — < 1%

59 digilib.uinkhas.ac.id
Internet

10 words — < 1%

60 journal.uny.ac.id
Internet

10 words — < 1%

61 t-wul.blogspot.com
Internet

10 words — < 1%

62 adoc.pub
Internet

9 words — < 1%

63 e-journals.unmul.ac.id
Internet

| | | |
|----|--|----------------|
| | | 9 words — < 1% |
| 64 | jurnal.untag-sby.ac.id Internet | 9 words — < 1% |
| 65 | repository.untar.ac.id Internet | 9 words — < 1% |
| 66 | www.al-habib.info Internet | 9 words — < 1% |
| 67 | Linda Kristiani Zebua, Eliyunus Waruwu, Fatolesa Hulu, Palindungan Lahagu. "Analisis Dampak Ketiadaan Kontrak Kerja Terhadap Dinamika Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Karyawan di PT The Semangat Baru", Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2024 Crossref | 8 words — < 1% |
| 68 | accesson.kr Internet | 8 words — < 1% |
| 69 | ar.scribd.com Internet | 8 words — < 1% |
| 70 | ejournal.goacademica.com Internet | 8 words — < 1% |
| 71 | ejournal.kemensos.go.id Internet | 8 words — < 1% |
| 72 | elib.bsu.by Internet | 8 words — < 1% |
| 73 | eprints.unpak.ac.id Internet | 8 words — < 1% |

| | | |
|----|---|----------------|
| 74 | etd.umy.ac.id Internet | 8 words — < 1% |
| 75 | etheses.uin-malang.ac.id Internet | 8 words — < 1% |
| 76 | jim.unsyiah.ac.id Internet | 8 words — < 1% |
| 77 | pondokedukasidesa.blogspot.com Internet | 8 words — < 1% |
| 78 | renaldiedisaputra.ilearning.me Internet | 8 words — < 1% |
| 79 | repo.unand.ac.id Internet | 8 words — < 1% |
| 80 | repository.uinsu.ac.id Internet | 8 words — < 1% |
| 81 | vitaminsukses.blogspot.com Internet | 8 words — < 1% |
| 82 | Noferius Giawa, Yoel Melsaro Larosa. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Orsedes Kecamatan Boronadu Kabupaten Nias Selatan", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023 Crossref | 7 words — < 1% |
| 83 | ejournal.stitpn.ac.id Internet | 7 words — < 1% |
| 84 | ejournal.uki.ac.id Internet | 7 words — < 1% |

85 Yatiaman Lase, Delipiter Lase, Eliagus
Telaumbanua, Heseziduhu Lase. "Hubungan
antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di
Kantor KPU Kota Gunungsitoli", Tuhenori: Jurnal Ilmiah
Multidisiplin, 2024
Crossref

6 words — < 1%

86 johannessimatupang.wordpress.com
Internet

6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF
EXCLUDE MATCHES OFF