

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu proses untuk menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup kerja untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan agar mencapai tujuan yang di harapkan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang penting di dalam suatu lembaga, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Lembaga ataupun organisasi berjalan dengan baik dengan adanya sumber daya manusia yang mendukungnya.

Pada era saat ini dalam menghadapi perkembangan teknologi yang cepat, sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam suatu lembaga sebagai kekuatan dalam mencapai visi dan misi. Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu lembaga, karena sukses tidaknya dalam mencapai suatu visi dan misi tergantung dari sumber daya manusia atau tenaga kerjanya. Dalam kegiatan operasionalnya di dalam suatu lembaga selalu berupaya untuk mencapai visi dan misinya. Dalam meraih tujuan di suatu lembaga, tidak hanya ditentukan oleh modal dalam bentuk uang, teknologi canggih serta sarana prasarana yang dimiliki. Tetapi juga bergantung pada aspek sumber daya manusia sebagai penentu baik tidaknya operasional dalam suatu lembaga. Tujuan suatu instansi atau perusahaan akan tercapai jika karyawan memperoleh kepuasan kerja yang sesuai dengan hasrat dan keinginan yang telah di harapkan. Harapan kerja tersebut nantinya akan terkait dengan kepuasan kerja seseorang. Dalam hal ini

karyawan organisasi tersebut, dimana dari harapan yang muncul tersebut akan dibandingkan dengan imbalan dari pekerjaan yang membentuk suatu kesesuaian yakni kepuasan kerja (Umar, 2008). Luthans (1995) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Permasalahan mengenai kepuasan kerja menjadi hal yang paling penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan dalam suatu instansi Kantor Desa.

Kantor Desa merupakan pusat pelayanan di Desa, menjadi sentral segala kegiatan yang ada di Desa, baik itu di bidang Pemerintahan, Pemerdayaan, Pembangunan ataupun Pembinaan semua berpusat di Kantor Desa. Di setiap Kantor Desa memiliki tujuan yang sama yaitu melakukan pembangunan guna menyajahterakan masyarakat dan menjadikan Desa Maju. Pembangunan di Desa tentu saja sangat penting, karena itu akan mencerminkan Desa yang maju dan berkembang. Dalam hal pembangunan di Desa tentu saja diperlukan perencanaan, pembangunan serta keuangan yang baik. Oleh karena itu diperlukan Sumber Daya Manusia yang memadai sebagai Kepala Urusan (KAUR) di Kantor desa yang berkedudukan sebagai staf sekretariat desa yang membidangi perencanaan, pembangunan dan keuangan. Banyak tupoksi yang harus ditanggung oleh Kepala Urusan (KAUR) perencanaan, pembangunan dan keuangan salah satunya adalah menyusun DPA (Dokumen Pelaksanaan Anggaran), DPPA (Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran), dan DPAL (Dokumen Pelaksanaan Anggaran Lanjutan) sesuai bidang tugasnya. Selain tugas pokok dan fungsi yang dibebankan, Kepala

Urusan (KAUR) juga membantu Kepala Desa Dalam melakukan tugas dan wewenangnya.

Berdasarkan hasil observasi atau penelitian awal pada 3 Kantor Desa di Kecamatan Kubutambahan, menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada Kepala Urusan Pembangunan di 3 Kantor Desa Kecamatan Kubutambahan masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan dan terdapat pekerjaan yang tidak mencapai target. Dengan adanya beban kerja yang cukup tinggi membuat para Kaur sulit mencapai target yang telah ditentukan. RPJM (Rancangan Pembangunan Jangka Menengah) merupakan dokumen perencanaan untuk periode 6 (enam) tahunan yang memuat arah kebijakan pembangunan desa, arah kebijakan keuangan desa, kebijakan umum dan program, penyelarasan program Satuan Kerja Perangkat Daerah (OPD), lintas OPD, dan program prioritas kewilayahan, yang disertai dengan rencana kerja dan merupakan dokumen taktis-strategis pembangunan Desa dalam periode 6 tahun kedepan, yang disusun secara partisipatif sebagai penjabaran dari kebutuhan pembangunan masyarakat, yang kemudian diterjemahkan lagi dalam Rencana Kerja Pembangunan Desa (RKP Desa) dalam setiap tahunnya. Sehingga RPJM Desa ini merupakan tahapan dalam mengemban visi dan mewujudkan misi pembangunan Desa. Namun, RPJM Desa Bila pada periode 2013-2020 terdapat kegiatan yang tidak mencapai target. Kegiatan tersebut yaitu rancangan pembangunan gedung Bumdes di tahun 2020. Rekan kerja khususnya dibidang Kasi Kesejahteraan yang sering tidak tepat waktu mengirimkan RAB kepada Kepala Urusan perencanaan yang membuat pekerjaan Kepala Urusan Perencanaan menjadi terhambat. Dari faktor lain yang dapat menyebabkan terjadinya kepuasan

kerja adalah faktor gaji. Berdasarkan data yang diperoleh dari sekretaris desa pada kantor desa, gaji pokok yang diperoleh Kepala Urusan sebesar Rp 1.996.620, dimana gaji pokok tersebut masih rendah karena berada di bawah UMK yang berlaku di Kabupaten Buleleng yang sebesar Rp2.538.000 (Sumber: Keputusan Gubernur Bali Nomor 2235//03-G/HK/2019 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2020).

Beban kerja menurut Menpan (1997) adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Haryanto, (2014) juga menyatakan beban kerja merupakan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Kemudian sejalan dengan pandangan Menpan dan Haryanto, Suwatno (2003) juga mengemukakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

Dari beban kerja yang harus diselesaikan membuat kepuasan kerja para Kepala Urusan Kantor Desa rendah. Apalagi tidak diimbangi dengan kompetensi yang dimiliki oleh KAUR itu sendiri. Kompetensi menurut Spencer (1993) dalam Eko Nurmianto, (2006: 41), disebutkan bahwa kompetensi merupakan bagian dalam dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan *job tasks*. Menurut Wibowo (2012) dalam Ineu Indriani (2018), pengertian kompetensi

merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional.

Fenomena kompetensi Kepala Urusan yang kurang baik terlihat pada Kantor Desa di Desa Bontihing dalam melaksanakan tugas atau beban kerja yang cukup banyak sehingga membuat kepuasan kerja yang didapat oleh Kaur Perencanaan tersebut terbilang sangat kurang. Hal ini diketahui dari hasil wawancara atau penelitian awal yang saya lakukan bersama Kepala Desa Bontihing yang menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh Kaur Perencanaan di Kantor Desa Bontihing sangat rendah. Ini terlihat dari Kaur Perencanaan di Kantor Desa Bontihing yang jarang mau terlibat dalam pekerjaan karena merasa tidak mampu untuk menjalankan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang tugasnya, serta seringnya menunda-nunda pekerjaan yang membuat pekerjaannya tidak mencapai target. Hal tersebut menjadikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh Kaur Perencanaan di Kantor Desa Bontihing rendah.

Dari pemaparan permasalahan diatas dapat menjelaskan bahwa beban kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasnah, syarifah, dkk. (2018) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya” bahwa beban kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, menjadikan peneliti ingin mengetahui tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan melalui beban kerja yang harus di selesaikan dengan kompetensi yang ia miliki. Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan dengan judul penelitian **“Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Permasalahan penelitian yang diajukan ini dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Banyaknya tugas pokok dan fungsi yang dibebankan kepada Kepala Urusan (KAUR).
2. Terdapat beberapa pekerjaan yang belum mencapai target oleh Kepala Urusan (KAUR).
3. Kompetensi yang masih rendah pada Kepala Urusan (KAUR).
4. Adanya ketidakpuasan dalam bekerja karena banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan oleh Kepala Urusan (KAUR).

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini terbatas pada Beban Kerja, Kompetensi dan Kepuasan kerja Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja pada Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa?
3. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan kerja Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoretis maupun praktis.

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini dibuat dengan tujuan dapat memecahkan permasalahan yang telah dirumuskan. Tujuan akhir penelitian ini adalah memperoleh hasil sebagai

jawaban atas permasalahan yang diajukan. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan beban kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja. Selain itu sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenisnya.

2. Manfaat Praktis

Peneliti berharap penelitian ini tidak hanya untuk memecahkan permasalahan yang telah dirumuskan, namun juga dapat memberikan manfaat yang baik bagi pihak terkait. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan bagi instansi ataupun organisasi guna membantu proses pengambilan keputusan dalam melakukan peningkatan kepuasan kerja para pegawai.

