BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sumber datya manusia sendiri merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya.

Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Organisasi sendiri merupakan wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. kepuasan kerja merupakan pandangan seseorang karyawan terhadap pekerjaanya. Pandangan yang dimaksud dapat merupakan pandangan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka yang tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya Handoko (2012:24). Pegawai yang bergabung dalam suatu organisasi akan membawa harapan/keinginan kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang membentuk kesesuaian antara harapan seseorang dengan kenyataan pekerjaan yang diterimanya sehingga membentuk

perasaan yang disebut kepuasan. Oleh karena itu kepuasan kerja dapat dikatakan bersifat dinamik Sunyoto (2012:43). Makna dari kata dinamik disini ialah bahwa kepuasan kerja seseorang tidak akan sama dari waktu kewaktu, disamping itu juga kepuasan kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan juga berbeda. Berbagai pendapat mengenai makna kepuasan kerja itu sendiri sama yakni perasaan baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan sehubungan dengan pekerjaannya.

Dinas Pekerjaan Umum yang merupakan tangan dari pemerintah pusat yakni Kementrian Pekerjaan Umum, kehadirannya sangat memberikan warna terhadap pelayanan publik. Dinas Pekerjaan Umum adalah perangkat daerah yang diserahkaan wewenang, tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah dalam bidang pekerjaan umum. Pegawai yang bergerak dibidang jasa guna melayani masyarakat melalui pemeliharaan dan pembuatan jalan. Dinas Pekerjaan Umum yang melaksanakan tugas sebagai penyusunan dan perumusan rencana program kegiatan dan prosedur tetap dalam rangka pelaksanaan kebijakan tehnis dibidang sarana dan prasarana diwilayah Singaraja, juga sebagai pelaksana penataan, pemenuhan dan evaluasi kebutuhan sarana dan prasarana sesuai standar, prosedur dan norma yang ditetapkan oleh pemerintah daerah.

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng memiliki tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai akan memberikan keuntungan baik bagi organisasi maupun bagi pegawai itu sendiri. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan setia kepada organisasi tempatnya bekerja dan akan menunjukkan ekspresi wajah yang ceria ketika bekerja, melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memiliki semangat yang tinggi untuk menyelesaikan

pekerjaannya. Selain itu juga dapat mengurangi tindakan-tindakan yang merugikan seperti absen dan keluhan-keluhan saat bekerja

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti melakukan wawancara sebayak 4 orang yang berbeda defisi pekerjaannya pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng ditemukan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai diantaranya. Dan hasil wawan cara terhadap bapak A. Oka bagian teknik tata ruangan kondisi kerja yang menunjukkan tingkat kesulitan yang dimana tugas-tugas pekerjaan dianggap tidak menarik dan tidak memberikan peluang untuk belajar contonya dimana bapak ini memiliki kekurangan dalam pengetahuan tentang IT, yang kedua dari bapak Ketut purnawan bagian teknik tata ruangan mengatakan dalam bekerja tim masih bayak massih ada reken kerja yang melakukan kecuarangan dalam bekerja yang dimana di alamin oleh beliau, kecurangan tersebut yang dirasakan yaitu saat bekerja di lapangan rekan sudah selesai bekerja atau pulang ke rumah sebelum jam kerja selesai yang ke tiga yaitu ibu Ida dan ibu Nyoman Sutiari Teknik Pengairan mengatakan adanya ketidak kepuasan terhadap atasan, yang dimana kedua ibu ini merasakan apa yang diberikan tugas oleh atasan tidak sesuai dengan bidangnya.

Kompentensi dapat menjadi bekal bagi instansi untuk bekerja secara profisional dan. kompetensi ini harus terus ditingkatkan bagi instansi sehingga memperoleh kinerja yang bagus berdasarkan wawancara dengan Kadek Agus Surya Adnyana sebagai bidang Sumber Daya Manusia permasalahan yang terjadi mengenai kompentensi beberapa pegawai ASN kurang memahami tentang IT (Informasi Teknologi) seperti laptop computer dan lain-lain rendahnya pendidikan pegawai yaitu tamat SD/sederajat bahkan ada tamatan SMP pada Dinas Pekerjaan

Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng yang mengakibatkan kinerja dan kepuasan kerja menjadi rendah. Kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh instansi tersebut. Sutrisno (2012:18) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Tabel 1.1

Data Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng

Golongan PNS	Jumlah Pegawai	Pendidikan (SK Pangkat Terakhir Yang Diakui)
Penata (III/C) s	6 Orang	S1
Penata Muda Tk.1 (III/B)	4 Orang	S1
Penata Muda (III/A)	15 Orang	S1
Pengatur Tk 1.(II/D)	41 Orang	SMU
Pengatur II/C	44 Orang	SMU
Pengatur muda Tk1 (II/A)	11 Orang	SMP
Pengatur muda (II/A)	12 Orang	SMP
Juru Tk I (I/D)	10 Orang	SD
Juru (I/C)	11 Orang	SD
Juru Muda Tk I (I/B)	2 Orang	SMP

Sumber : Profil Pemangku Jabatan

Sementara itu, berdasarkan pengamatan dilapangan dalam penerapan disiplin, masih ditemukannya pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik. Hal ini dilihat dari masih adanya pegawai hadir lewat dari waktu yang ditentukan misalnya seharusnya jam masuk kantor adalah pukul 08.00 WIB pagi tetapi hadir pukul 09.00 wib pagi, sementara makan siang dan istirahat pukul 13.00-14.00 wib tetapi pada kenyataanya masih ditemukannya pegawai yang kembali ke kantor pukul 15.00 wib. disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan

Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng sudah cukup baik, bila dilihat dari tingkat kehadiran disiplin kerja pegawai belum maksimal karena pegawai yang datang terlambat dan tingkat kehadiran pegawai untuk tiap bulannya belum mencapai angka 100% hal ini dikarenakan masih ada pegawai yang tidak hadir dengan berbagai alasan dikarenakan kurangnya segi ketaatan pada peraturan dan standar kerja, disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng masih kurang optimal karena masih ada pegawai belum sepenuhnya mentaati aturan kerja dan sedikit lalai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 1.2
Data Absensi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng

Bulan	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan	Izin	Jumlah Absensi
Juni	0	0	21	0	21
Juli	0	0	24	0	24
Agustus	0	0	41	0	41
September	0	1	101	2	104
Oktober	0	0	67	0	67
November	0	0	54	1	55
Desember	0	0	48	2	50

Sumber: SDM

Pada Tabel A.3 menunjukkan bahwa selama satu tahun terdapat pegawai tidak hadir tanpa keterangan dan paling banyak terjadi pada bulan September 2020. Hal ini menunjukkan ketidak hadiran pegawai dapat menggangu pekerjaan,

yang mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Hasibuan (2006:193) "Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai. Berdasarkan fakta yang diperoleh dari Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng tentang adanya beberapa pegawai yang memiliki rendah, kompetensi yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, dan disiplin kerja yang rendah, maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul: "**Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis oleh penulis diatas, penulis memberikan identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitiaan sebagai berikut:

1. Terdapat kepuasan terhadap pegawai yang rendah yang mengakibatkan kondisi kerja yang menunjukkan tingkat kesulitan yang dimana tugas-tugas pekerjaan dianggap tidak menarik dan tidak memberikan peluang untuk belajar.
2. Terdapat kompetensi yang rendah pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng yang dimana dilihat dari tingkat pendidikan serta kurangnya pelatihan IT bagi pegawai
3. Terdapat absensi yang rendah pada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng baik secara absensi maupun ketaatan peraturan perusahaan yang dimana rendah.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor faktor yang memengaruhi kepuasan pegawai pada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai pada pada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis oleh penulis diatas, penulis memberikan identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitiaan sebagai berikut:.

1. Apakah ada pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan pegawai pada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai pada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini memiliki beberapa tujuan yaitu untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji mengenai beberapa hal di bawah ini.

1. Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng.

2. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman peneliti dibidang pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan pegawai.

2. Manfaat praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng, dinas sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan kompetensi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kepuasan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng.