

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi maupun instansi merupakan asset penting yang harus dijaga dan dipelihara dengan baik sehingga akan dapat memberikan keuntungan dan efisiensi dalam mengelola organisasi dan mencapai tujuan serta visi dan misi organisasi itu sendiri. Hasibuan (2005) Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan mempunyai peran yang penting sebagai pelaku, perencana, dan penentu dalam mencapai suatu tujuan dari perusahaan dan sekaligus sebagai penentu maju atau mundurnya suatu perusahaan. Meski perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang lengkap, tanpa didukung sumber daya manusia yang bermoral baik, dinamis, disiplin dan bersatu, maka kelangsungan hidup perusahaan itu akan berjalan lambat bahkan tidak berlangsung lama (Ratih, dkk, 2022).

Untuk itu masalah sumber daya manusia merupakan masalah salah satu masalah penting dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang memanfaatkan sumber daya manusia. Salah satu kunci keberhasilan sebuah organisasi atau instansi dalam menjaga dan memelihara sumber daya manusia adalah dengan pengukuran kepuasan kerja karyawannya. Dengan demikian, organisasi atau instansi dituntut untuk dapat memastikan bahwa kepuasan kerja karyawannya berada dalam kondisi yang tinggi, sehingga karyawan akan dapat meningkatkan pelayanan yang diberikan, produktivitas, daya tanggap, dan kualitas.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) merupakan Badan Pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat, khususnya dalam hal pemberdayaan dan pengembangan desa. Dinas ini juga memiliki tugas utama untuk memfasilitasi pemberdayaan masyarakat dan pemerintah desa dalam rangka meningkatkan kesejahteraan, kemandirian, dan kualitas hidup masyarakat di wilayahnya. Dinas PMD Kabupaten Buleleng juga memiliki tanggung jawab dalam hal pembinaan dan pengawasan tata kelola pemerintahan desa, pengelolaan dana desa, pemberdayaan ekonomi masyarakat melalui program-program berbasis komunitas, serta pengembangan kapasitas sumber daya manusia di desa. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Buleleng merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah Kabupaten di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah dengan klasifikasi organisasi perangkat daerah tipe B, dimana sesuai dengan yang tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan urusan Pemerintahan di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Serta memiliki fungsi perumusan kebijakan di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, pelaksanaan kebijakan di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, pelaksanaan administrasi di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dan pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam upaya memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Buleleng memiliki maksud dan tujuan adanya standar pelayanan. Maksud dari disusunnya standar pelayanan adalah (a) sebagai bagian dari komitmen pemerintah daerah atau dalam hal ini Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Buleleng kepada masyarakat untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, (b) sebagai pedoman bagi masyarakat dalam menilai kualitas pelayanan pemberdayaan masyarakat dan desa. Kemudian, tujuan dari disusunnya standar pelayanan adalah untuk memberikan kepastian, meningkatkan kualitas dan kinerja pelayanan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan selaras dengan kemampuan penyelenggara sehingga mendapatkan kepercayaan masyarakat.

Kepuasan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang dapat menciptakan motivasi dalam bekerja, sebab kepuasan kerja dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Priyono dan Marnis (2008) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan menurut Ering, dkk (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai peringkat yang mengungkapkan perasaan atau sikap seseorang senang atau tidak bahagia, puas atau tidak puas di tempat kerja. Purwadi (2020) menyatakan bahwa kepuasan berpandangan kepada perasaan seseorang pada pekerjaannya, dapat terlihat pada sikap pegawai dalam menghadapi dan menanggapi kebutuhan pegawai di lingkungannya.

Kepuasan kerja yang dirasakan dapat menggambarkan seberapa besar rasa suka atau cinta seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi

akan mencerminkan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini akan terlihat pada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang mereka hadapi di dalam lingkungan kerjanya. Dan ketika karyawan telah puas dengan pekerjaannya maka karyawan akan menunjukkan hal tersebut dari cara kerja yang baik, maksimal, dan cekatan. Sedangkan kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaannya dapat ditunjukkan dari perasaan cemas yang dirasakan dan tidak maksimalnya karyawan selama menjalankan pekerjaan.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, tentu terdapat banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam bekerja. Menurut Priyono dan Marnis (2008) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu adanya balas jasa yang adil dan layak, penempatan sesuai dengan keahlian, berat ringannya suatu pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerja, perlengkapan pelaksanaan pekerja, sikap pemimpin, dan sikap pekerjaan. Dengan demikian, terdapat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang akan menjadi fokus perhatian pada penelitian ini yaitu berat ringannya suatu pekerjaan dan suasana dan lingkungan pekerjaan. Berat ringannya suatu pekerjaan akan mempengaruhi karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dimana hal tersebut dapat menjadi suatu tekanan bagi mereka. Saat pekerjaan yang diberikan cukup banyak dan kurangnya tenaga kerja maka hal ini akan menjadi beban kerja bagi pegawai itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan sebagian dari pegawai di Dinas PMD, bahwasannya kepuasan kerja pegawai masih tergolong rendah saat menjalankan aktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari pekerjaan yang para pegawai emban.

Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa sendiri pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai seringkali melibatkan tugas-tugas kompleks dan beragam karena dinas ini merupakan salah satu dinas yang krusial dimana memiliki tugas fungsi dan pokok dalam menangani 129 desa se- Kabupaten Buleleng, baik dari segi pemerintahan di desa, keuangan desa, penataan dan kerja sama desa, serta lembaga kemasyarakatan desa, adat dan usaha ekonomi masyarakat. Berdasarkan berita Bali.AntaraneWS (19/10/23) mengenai permintaan Bupati Buleleng untuk mempercepat pelaksanaan program prioritas pembangunan desa di tahun 2024. Dimana, permintaan Bupati Buleleng tersebut menunjukkan urgensi pada penekanan indikator kinerja seperti penurunan angka stunting, pengentasan kemiskinan ekstrem, peningkatan indeks Harapan Lama Sekolah (HLS), dan pengelolaan APBDDes yang baik. Dalam hal ini, pegawai Dinas PMD Kabupaten Buleleng akan terlibat lebih intensif dalam hal pendampingan dan koordinasi dengan pemerintah desa. Untuk mencapai kesemua indikator kinerja tersebut sangat memerlukan peran aktif pegawai Dinas PMD dalam hal pemberian sosialisasi, monitoring, evaluasi, dan pemberian bimbingan teknis kepada seluruh desa di Kabupaten Buleleng yang berjumlah 129 desa.

Dinas PMD harus dapat memastikan bahwa implementasi program tersebut berjalan secara efektif, tepat sasaran, dan berkelanjutan sehingga dapat mendukung visi pemerintah daerah dalam mempercepat pembangunan desa yang sekaligus dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa. Namun, kondisi di beberapa desa yang mungkin menghadapi kendala seperti keterbatasan sumber daya manusia, infrastruktur yang kurang memadai, dan koordinasi yang tidak optimal dapat menghambat pelaksanaan program-

program percepatan pembangunan desa tersebut. Ditambah dengan fakta bahwa Dinas PMD Kabupaten Buleleng harus menangani 129 desa secara bersamaan, situasi ini akan semakin meningkatkan beban kerja pegawai. Akibatnya, pegawai Dinas PMD berisiko mengalami kelelahan fisik dan mental serta pegawai merasa kewalahan dengan tanggung jawab yang terus meningkat, yang pada akhirnya dapat menyebabkan tingkat kepuasan kerja menjadi rendah. Hal ini akan dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan dari program-program pembangunan desa.

Kemudian, berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang (Ka. Bid) di tiga bidang yang ada di Dinas PMD, mereka mengatakan bahwa ia dan beberapa pegawai lainnya merasakan kelelahan karena tidak hanya menghadapi permasalahan yang ada di *intern* dinas, tetapi juga permasalahan-permasalahan di desa, seperti permasalahan Bumdesma LKD terkait kredit macet di beberapa desa yang masih sulit untuk diselesaikan serta terkadang adanya kendala ketika melakukan koordinasi dengan beberapa desa perihal permintaan data-data yang diperlukan Dinas PMD. Selain itu, pegawai lain yang diwawancarai memberikan pernyataan bahwa sejumlah pegawai sering kali mengalami kesulitan ketika terdapat permintaan data yang sering kali dilakukan secara mendadak yang berasal dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) lain dengan tenggat waktu yang singkat, sehingga membuat pegawai harus melakukan lembur. Hal tersebut membuat pegawai merasakan kelelahan dan kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga hal ini akan menimbulkan kekhawatiran dalam diri pegawai terhadap kualitas tugas/pekerjaan yang dihasilkan, pada akhirnya akan berdampak pada ketidakpuasan kerja pegawai.

Peneliti juga menemukan permasalahan dari hasil wawancara pada Ibu Devi yang sempat menjabat sebagai Ka. Sub. Bag Umum bahwasannya di Dinas PMD terdapat beberapa pegawai yang bekerja atau memiliki Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi) yang tidak sesuai dengan bidang keilmuan mereka, seperti halnya terdapat pegawai dengan lulusan Sarjana Pendidikan Jasmani dan Olahraga akan tetapi ia memiliki Tupoksi untuk memfasilitasi pengembangan kawasan pedesaan. Selain itu, terdapat juga pegawai dengan lulusan Sarjana Bahasa Bali yang memiliki Tupoksi menangani fasilitas pemberian hibah/bansos di desa-desa yang dinas PMD sasar. Ketika para pegawai ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan bidang keilmuan mereka, maka hal ini dapat menimbulkan dampak negatif baik bagi pegawai itu sendiri maupun efektivitas dinas secara keseluruhan.

Pegawai juga akan merasa tidak percaya diri atau kurang termotivasi karena harus menjalankan Tupoksi di luar keahlian mereka, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai. Kemudian, akan timbul permasalahan yang lebih besar lagi, seperti menurunnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai. Ketidakcocokan bidang keilmuan pegawai dengan Tupoksi mereka dapat menghambat kemampuan pegawai untuk memberikan inovasi atau solusi kreatif dalam menghadapi tantangan pekerjaan, karena mereka tidak memiliki dasar pengetahuan yang memadai di bidang tersebut.

Beban kerja merupakan sebuah tugas besar yang mereka hadapi dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Dalam menjalankan tugas tersebut karyawan perlu berusaha keras untuk mengurangi kesalahan sekecil mungkin. Idayanti, dkk (2020) menyatakan, bahwa beban kerja

merupakan salah satu sumber munculnya tekanan akibat pekerjaan atau tugas-tugas yang berlebihan. Ketika pegawai dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu dan telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki maka hal tersebut tidak akan memberikan tekanan dan tidak menjadi suatu beban kerja bagi mereka. Lain halnya ketika pegawai tidak bisa menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan waktu yang ditentukan maka pekerjaan tersebut menjadi beban kerja bagi pegawai. Menurut Sugiyanto (dalam Astuti dan Mayasari, 2021) beban kerja merupakan pemanfaatan energi utama dan energi cadangan yang dimiliki. Dengan demikian, semakin sulit dan semakin besar tugas yang harus diselesaikan seorang karyawan dalam batas waktu tertentu, maka semakin tinggi pula beban kerja yang dimiliki.

Beban kerja yang tidak sesuai dengan kekuatan ataupun mental karyawan akan menyebabkan kesenjangan antara pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Pegawai dengan beban kerja yang berat tentu akan membawa tekanan kerja pada karyawan sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja yang rendah, sebaliknya rasa kepuasan yang meningkat bila beban kerja yang para pegawai dapatkan sesuai dengan kemampuan mereka. Untuk itu beban kerja yang diberikan oleh para pegawai harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisiknya, kemampuan kognisi maupun keterbatasan para pegawai yang menerima beban kerja tersebut barulah dengan kondisi seperti itu akan dapat memberikan rasa kepuasan kerja tinggi terhadap pegawai.

Dilihat dari beban kerjanya, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Buleleng memiliki tugas pokok dan fungsi menangani 129 desa se-Kabupaten Buleleng baik dari segi pemerintahan di desa, keuangan desa,

penataan dan kerja sama desa, serta lembaga kemasyarakatan desa, adat dan usaha ekonomi masyarakat. Kondisi pekerjaan tersebut dengan beban kerja yang dapat dikatakan cukup kompleks ini, namun para pegawai sudah cukup baik dalam menjalankan tugas-tugas tersebut sesuai standar dan aturan-aturan yang telah ditetapkan pemerintah. Sebagian besar pegawai juga telah mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik dan mengambil tindakan dengan cekatan saat mengerjakan pekerjaan tersebut. Dalam menyelesaikan tugas pokok mereka masing-masing, para pegawai juga bertanggung jawab penuh dalam tugas tersebut.

Selain itu, para pegawai juga telah mendapatkan kompensasi seperti gaji, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), serta insentif yang telah sesuai. Para pegawai telah mendapatkan kompensasi seperti gaji, TPP, serta insentif yang telah sesuai dengan masa kerja, pangkat, jabatan, dan peringkat/kelas jabatan mereka sehingga hal ini tidak terlalu berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka sebagai pegawai. Gaji yang diberikan kepada PNS dan kontrak telah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang juga tergantung dari masa kerja pegawai. Selain itu, pegawai PNS juga mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) atau biasa disebut dengan Gaji-14 dan mendapatkan Gaji-13. Selain itu, ketika pensiun, PNS akan mendapatkan kompensasi pensiun yang dibayarkan tiap bulannya. Kompensasi non-*financial* juga diberikan kepada pegawai ASN dan non-ASN yaitu jaminan atau perlindungan berupa Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dan Jaminan Kematian (JKM).

Meskipun demikian, melalui hasil wawancara pada beberapa pegawai, mereka masih belum merasakan kepuasan dalam bekerja. Pegawai di dinas

PMD ini memang memiliki beban kerja yang dapat dikatakan cukup kompleks dan tergolong berat, dimana pegawai harus menangani 129 desa baik dari segi pemerintahan di desa, keuangan desa, penataan dan kerja sama desa, serta lembaga kemasyarakatan desa, adat dan usaha ekonomi masyarakat sehingga membuat pegawai beberapa kali merasakan kewalahan dengan tugas-tugas mereka. Hasil wawancara dengan beberapa pegawai di Bidang LKDA & UEM juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mereka masih rendah. Bidang ini memiliki tugas mengurus kelembagaan desa yang cukup berat dan banyak sekali terdapat kegiatan yang mengharuskan mereka untuk terjun langsung ke lapangan untuk melakukan pembinaan, monitoring, fasilitasi, evaluasi kegiatan, serta pemberdayaan kelembagaan di desa. Dimana kegiatannya seperti Bimtek Kader Pembangunan Manusia (KPM), Posyandu, Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM), Teknologi Tepat Guna (TTG), serta Bulan Bakti Gotong Royong Masyarakat. Kegiatan-kegiatan tersebut yang mengharuskan bidang ini sering terjun ke lapangan.

Seperti halnya kegiatan Posyandu di tahun 2024 ini, Dinas PMD menasar pada desa Lokus Stunting yang berjumlah 29 desa se-Kabupaten Buleleng. Kegiatan posyandu untuk di tiap bulannya tidak menentu, bisa menasar 3 sampai 6 desa di tiap bulannya. Para pegawai mengaku cukup kelelahan dengan kegiatan tersebut yang berlangsung sekitar 7 jam per harinya. Dengan jumlah 12 orang pegawai, dimana ketika terjun ke lapangan yang membutuhkan 7 – 8 orang pegawai untuk ke lapangan, sehingga pegawai lain yang tidak ikut ke lapangan harus mengerjakan tugas pegawai lain untuk sementara waktu dan juga mengerjakan pekerjaan lain ketika ada permintaan data yang *urgent* yang

harus diselesaikan di hari itu juga. Sehingga pekerjaan tidak dapat dilakukan dengan cepat dan sesuai dengan jam kerja kantor yang membuat mereka akhirnya harus melakukan lembur. Beban kerja juga dapat dilihat dari pekerjaan yang belum selesai saat jam kerja sehingga harus dikerjakan dengan jam tambahan (lembur).

Para pegawai juga mengatakan bahwa kegiatan-kegiatan yang dilakukan di lapangan tidak selalu berjalan dengan lancar. Hal ini dikarenakan ketika dinas PMD melaksanakan pembinaan ataupun evaluasi, dimana sering kali melebihi estimasi waktu kegiatan yang telah ditentukan. Begitupula halnya dalam kegiatan Identifikasi dan Inventaris Pemanfaatan Teknologi Tepat Guna (TTG) yang dilaksanakan di bulan November 2024, dimana Dinas PMD sendiri menasar pada delapan desa yang dilaksanakan dari tanggal 4 – 11 November 2024, yang di satu harinya Dinas PMD menasar 2 desa. Para pegawai yang ikut terjun ke lapangan mengaku kegiatan tersebut tidak dapat berjalan sesuai estimasi waktu yang ditentukan untuk satu desa.

Para pegawai mengatakan seharusnya dari pukul 09.00 – 13.00 Wita, mereka sudah selesai disatu desa, akan tetapi terdapat kondisi yang tidak dapat diprediksi yang membuat kegiatan di satu desa molor hingga 1 setengah jam lamanya. Hal itu membuat kunjungan ke desa selanjutnya tidak optimal dan menyebabkan para pegawai harus bekerja lebih lama dari jadwal yang telah ditentukan, sehingga membuat tekanan kerja meningkat dan berpotensi memengaruhi kualitas hasil pekerjaan serta pelayanan di desa-desa berikutnya. Situasi ini juga turut memengaruhi tingkat kepuasan kerja para pegawai, karena mereka merasa beban kerja meningkat tanpa kejelasan solusi untuk mengatasi

keterlambatan. Para pegawai yang saya wawancarai mengaku kelelahan karena waktu kerja yang lebih lama dari biasanya. Hal tersebut membuat mereka baru menyelesaikan kegiatan TTG tersebut hingga pukul 17.00 Wita, yang dimana seharusnya mereka telah selesai bekerja di pukul 16.00 Wita. Perpanjangan waktu kerja yang tidak terduga sering kali mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja para pegawai.

Selain beban kerja, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah lingkungan kerjanya. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Afandi (2021 : 66) lingkungan kerja adalah segala yang ada pada para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya agar mencapai hasil yang baik, yang mana pada lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan, sebab lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan. Menurut Asi (2021) dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif harus memperhatikan beberapa hal diantaranya: uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Kualitas lingkungan kerja juga akan sangat

mempengaruhi emosi pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif secara otomatis memberikan pengaruh positif bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, ketika lingkungan kerja tidak kondusif maka akan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai sebab karyawan bekerja di lingkungan yang tidak baik. Kondisi lingkungan kerja yang dapat dikatakan kondusif apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Dengan memperhatikan lingkungan kerja tentu akan membuat kepuasan kerja pegawai meningkat.

Dari segi lingkungan kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Buleleng dapat dikatakan sudah cukup baik. Telah tercipta suasana kerja yang nyaman dan juga kondusif di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Ruangan kerja yang telah dilengkapi dengan AC atau pendingin ruangan, pencahayaan atau penerangan yang baik di dalam ruang kerja pegawai, kebersihan lingkungan dan ruang kerja yang juga sudah baik, peralatan dan perlengkapan kantor juga sudah memadai yang menjadi penunjang para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka, seperti halnya *printer*, *scanner*, *computer*, *laptop*, dan *tablet*. Selain itu, alat tulis kantor juga telah tersedia, seperti kertas HVS, *ballpoint*, box arsip, alat *cutter*, lakban, gunting, *stapless*, dan lainnya. Adanya hubungan yang harmonis antara pegawai serta adanya koordinasi yang baik antar pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Selain itu, para pegawai juga selalu melakukan koordinasi yang baik antar sekretariat dan antar bidang dalam menyelesaikan suatu permasalahan pekerjaan atau dalam melaksanakan tugas dan fungsi secara terarah dan efektif. Akan tetapi, melalui wawancara dengan beberapa pegawai, mereka mengatakan

bahwa beberapa sarana salah satunya meja kerja yang masih memerlukan pengadaan baru untuk mendukung pelaksanaan kerja pegawai. Selain itu, tempat atau letak kantor yang kurang strategis yakni letaknya yang masuk ke dalam atau tersembunyi membuat pegawai kurang nyaman akan hal tersebut.

Di salah satu bidang yaitu bidang LKDA & UEM, ruangan mereka berada di dekat jalan yang membuat fokus pegawai terkadang terganggu akibat kendaraan yang lalu lalang. Kemudian, parkir pegawai yang masih kurang memadai ditambah lahan parkir yang sempit. Tempat parkir pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa menjadi satu dengan pegawai dinas lainnya yang membuat motor pegawai terkadang tidak mendapatkan tempat parkir sehingga harus memarkirkan motornya ditempat lain dengan keadaan parkir yang kecil dan panas, sehingga rasa kepuasan pegawai masih kurang.

Adanya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuananda dan Indriati (2022) yang memperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Baruna, dkk (2023) memperoleh hasil bahwasannya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Investama Bali di Denpasar. Kemudian pada lingkungan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jasmin, dkk (2023) yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi hasil yang berbeda diperoleh dari

penelitian yang dilakukan oleh Astuti, dkk (2022). Dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang ada, dapat dilihat masih adanya kesenjangan antara teori dan hasil penelitian terdahulu dengan fakta yang ada di lapangan yang didapat melalui hasil wawancara pegawai mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, maka hal tersebut menjadi hal yang menarik untuk diteliti dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Buleleng”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang di atas dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Pegawai di tiga bidang sering kali merasakan kesulitan akibat permasalahan yang terjadi di beberapa desa yang masih sulit untuk dicarikan solusi.
2. Pegawai beberapa kali kewalahan dalam mengerjakan tugas tambahan ketika terdapat permintaan data dari (OPD) Organisasi Perangkat Daerah lain yang secara mendadak dengan tenggat waktu yang singkat, sehingga membuat pegawai harus melakukan lembur.
3. Beberapa pegawai memiliki tugas fungsi dan pokok yang tidak sesuai dengan bidang keilmuan mereka yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya tingkat kepuasan kerja.
4. Adanya kesenjangan atau perbedaan pada hasil penelitian terdahulu.

1.3 Pembatasan Masalah

Penulis membatasi masalah yang diteliti dengan menggunakan dua variabel yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu, beban kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Buleleng.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Buleleng.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Buleleng.
3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Buleleng.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka peneliti memiliki tujuan penulisan yaitu untuk menguji hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Buleleng.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Buleleng.

3. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam peningkatan kepuasan pegawai.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh kepuasan pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Buleleng.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pentingnya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dalam rangka mewujudkan tujuan dari suatu instansi/perusahaan serta dapat menambah referensi atau gambaran untuk melakukan penelitian berikutnya.
 - b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan sekaligus saran bagi instansi dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai.