

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek yang berharga dalam organisasi yang perlu dikelola dan dijaga sebaik mungkin agar dapat menjalankan fungsi dan mencapai tujuan yang diharapkan. Sumberdaya manusia dalam instansi pemerintahan adalah pegawai, sebagai individu tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pegawai, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Menurut Hasibuan (2016: 202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Dari pengertian ahli diatas dapat disimpulkan bahwa bahwa kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negative).

Kepuasan yang ada pada seorang pegawai tidak hanya semata-mata hadir dalam diri seorang pegawai. Kepuasan kerja tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kepuasan kerja seorang pegawai sangatlah penting dalam

sebuah instansi/ organisasi. Semakin baik kepuasan seorang pegawai, maka semakin baik kinerja instansi secara keseluruhan.

Berkenaan dengan tingkat kepuasan seorang pegawai, hampir setiap instansi pemerintahan mengalami permasalahan yang sama yaitu banyaknya respon ketidakpuasan kerja yang ditunjukkan pegawai, tidak terkecuali dengan pegawai yang berada di kantor Pekon Adiluwih Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu. Seperti diketahui bahwa mengenai kedudukan dan tugas Perangkat Desa, pengangkatan, pemberhentian dan penghasilan serta larangan-larangan dalam menjalankan tugas, disajikan dalam penuturan pasal-pasal, rincian rumusan dan penjelasan perundang-undangan antara lain Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, PP Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, PP Nomor 47 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas PP Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, PP Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas PP Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, Permendagri Nomor 83 Tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa, Permendagri Nomor 84 Tahun 2015 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa, Permendagri Nomor 67 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Permendagri Nomor 83 Tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa, dan Permendagri Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pengelolaan Keuangan Desa.

Dari rincian rumusan dan penjelasan perundang-undangan untuk perangkat desa di atas, tentunya terlihat bahwa beban kerja yang dimiliki setiap aparatur pekon yang bertugas tentunya tidaklah sedikit.

Berdasarkan prapenelitian yang penulis lakukan dengan melakukan wawancara dengan beberapa aparatur di Pekon Adiluwih Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu, didapatkan hasil bahwasebagian aparatur pekon merasa kurang puas dalam bekerja. Kurang puasnya aparatur pekon dapat terlihat dari perilaku pegawai dengan atasan hal tersebut terlihat dari adanya pegawai tidak menyelesaikan tugas yang telah diberikan pimpinan, selain itu beban kerja yang dimiliki pegawai tinggi, dan penempatan pegawai kurang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dan bahkan tidak dikerjakan.

Contohnya pada Kaur Keuangan yang memiliki tugas untuk membantu Sekretaris Desa melaksanakan fungsi kebendaharaan dalam urusan pelayanan administrasi keuangan desa, masih sering kesulitan dalam menyusun Rencana Anggaran Kas Desa, dan melakukan penatausahaan penerimaan pendapatan Desa dan pengeluaran dalam rangka pelaksanaan APBDes, sehingga sering mengeluhkan kesulitan tersebut dan meminta saran kepada pimpinan untuk membantu dalam penyelesaiannya.

Berdasarkan pra-penelitian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja, penerapan tupoksi dan kepemimpinan strategis.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian masalah dan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah penerapan tupoksi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pekon Adiluwih Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu tahun 2020?
2. Apakah kepemimpinan strategis berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pekon Adiluwih Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu tahun 2020?
3. Apakah penerapan tupoksidan kepemimpinan strategis berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pekon Adiluwih Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu tahun 2020?

Berdasarkan rumusan masalah di atas penulis mengambil judul penelitian: “PENERAPAN TUPOKSI DAN KEPEMIMPINAN STRATEGIS TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR PEKON ADILUWIH KECAMATAN ADILUWIH KABUPATEN PRINGSEWU TAHUN 2020”.

## **C. Ruang Lingkup Penelitian**

Untuk menjaga agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah penerapan tupoksi, kepemimpinan strategis dan kepuasan kerja.

2. Subjek penelitian adalah aparatur Pekon Adiluwih Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu.
3. Tempat penelitian kantor Pekon Adiluwih Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu.
4. Waktu penelitian Tahun 2021

#### **D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penulis dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh penerapan tupoksiterhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pekon Adiluwih Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu tahun 2020
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan strategis terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pekon Adiluwih Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu tahun 2020
- c. Untuk mengetahui pengaruh penerapan tupoksidan kepemimpinan strategis secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pekon Adiluwih Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu tahun 2020.

##### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat Teoritis

Dapat menamah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang telah

diperoleh dibangku kuliah ke dalam dunia kerja yang sesungguhnya. Dan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain dalam bidang sumberdaya manusia yang relevan.