BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era pandemi saat ini *work from home* menjadi alternatif di kala virus covid-19 melonjak namun pegawai harus tetap bekerja. Kebiasaan individu dan berinteraksi secara langsung sudah tidak menjadi prioritas di kala wabah Covid-19. Kegiatan yang semula dilakukan secara tatap muka digantikan secara online (Khasanah, et al., 2020). Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan untuk tetap bertahan. Sumber Daya Manusia merupakan kunci utama dalam suatu organisasi, agar aktivitas manajemen berjalan sesuai dengan fungsinya maka diperlukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, serta komponen-komponen pendukung diantaranya pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, dimana dapat memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Jadi sebaiknya apapun strategi yang dirancang oleh para manajer, jika tidak di dukung oleh pegawai atau bawahannya tentu tidak akan berjalan maksimal (Mangkunegara, 2013)

Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri (Yakub, 2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan

yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang (Lantara, 2017), sedangkan Afandi, (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif atau negative dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja dapat dicapai apabila pegawai produktif dalam bekerja dan harapan pegawai dapat dipenuhi oleh pimpinan. Maka dari itu, pimpinan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja pegawainya. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat bekerja (Wibowo, 2016). Jika pimpinan dan pegawai tidak saling mendukung atau saling tidak memperdulikan satu sama lain maka pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan berjalan dengan baik dan akan menimbulkan masalah dan secara otomatis kepuasan kerja pegawai sudah pasti menurun. Pimpinan dan pegawai sebaiknya saling memahami dan memotivasi satu sama lain agar tercipta hubungan kerja yang baik. Hubungan kerja yang baik akan menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja.

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, dan kemampuan (Sedarmayanti, 2016). Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu pada atribut atau karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam

pekerjaan. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik dan kemudian menjadi kebiasaan atau yang disebut sebagai budaya kerja.

Budaya kerja umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat di fungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam peraturan dan ketentuan yang berlaku. Dengan menerapkan budaya kerja, bisa menjadi salah satu acuan bagi ketentuan dan peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan pegawai secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi. Budaya kerja berbeda antara satu organisasi dengan yang lainnya. Hal itu dikarenakan sikap perilaku yang tercermin dari setiap orang berbeda (Moeljono,2018). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Primasheila, et al., (2017) menyatakan bahwa budaya kerja (x_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (y), sedangkan menurut Siregar, (2019) dalam penelitiannya menghasilkan budaya kerja (x_1) tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (y)

Suatu instansi yang ingin maju harus memiliki pegawai yang berkualitas, memiliki keterampilan dan *soft skill* yang baik. Pegawai berkualitas yang dimaksud adalah pegawai yang mampu bekerja sesuai dengan target dan sasaran, untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja yang baik maka diperlukan penerapan kinerja. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu instansi ditentukan oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam individu pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai tersebut. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017). Kinerja pegawai dapat memberikan dampak positif dan negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Permatasari, et al., (2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai (x_3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (y), namun demikian berbeda dengan penelitian Datu, (2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai (x_3) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (y).

Demikian halnya, di dalam memberikan pelayanan kepada warga perangkat desa Kedungsumber melakukan adaptasi baru era new normal dengan menerapkan protokol kesehatan. Pemerintah Desa Kedungsumber memberikan pelayanan terbaik kepada warga yang datang untuk memanfaatkan jasa di balai desa. Pelayanan yang diharapkan oleh para konsumen adalah fasilitas yang memadai, pelayanan yang baik, petugas yang ramah, kenyamanan, keamanan, dan hasil yang memuaskan sehingga pihak manajemen harus memikirkan bagaimana kualitas pelayanan yang baik pada saat ini dapat terus berkembang demi kelancaran dimasa yang akan datang (Kasmir, 2017). Upaya peningkatan mutu pelayanan akan sangat efektif apabila pegawai berkompeten. Hal ini pimpinan sangat berperan penting dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas pegawai agar menghasilkan pekerjaan yang maksimal, untuk meningkatkan kinerja pegawai pimpinan harus memiliki kompetensi manajerial yang baik untuk mengelola suatu organisasi dan memberikan contoh kepada pegawainya, sehingga menghasilkan budaya kerja yang baik, dalam menjalankan tugas, pokok, dan fungsi

tentu ada kepuasan kerja yang dicapai oleh pegawai, tidak hanya dirasakan oleh warga saja yang memanfaatkan jasa di balai desa, namun, kepuasan kerja pegawai juga tidak lepas dari usaha-usaha yang telah dilakukan dalam pekerjaannya. Rasa kepuasan kerja dapat bersumber dari pimpinan maupun diri sendiri dengan adanya kepuasan kerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat dalam bekerja yang cenderung meningkat. Namun sebaliknya, terdapat penurunan hasil kerja saat pimpinan tidak ada di balai desa, pimpinan juga kurang tegas dalam mengambil sikap ketika ada pegawai yang kurang maksimal dalam menjalankan tugas, sehingga hal tersebut berdampak pada penurunan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompetensi Manajerial, Budaya Kerja, dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa Kedungsumber di Kecamatan Balongpanggang Kabupaten Gresik".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas maka permasalahan yang dapat di rumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Perangkat Desa Kedungsumber di Kecamatan Balongpanggang Kabupaten Gresik ?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Perangkat Desa Kedungsumber di Kecamatan Balongpanggang Kabupaten Gresik ?

3. Apakah kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Perangkat Desa Kedungsumber di Kecamatan Balongpanggang Kabupaten Gresik ?
4. Apakah kompetensi manajerial, budaya kerja, dan kinerja pegawai berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja Perangkat Desa Kedungsumber di Kecamatan Balongpanggang Kabupaten Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial terhadap kepuasan kerja Perangkat Desa Kedungsumber di Kecamatan Balongpanggang Kabupaten Gresik
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja Perangkat Desa Kedungsumber di Kecamatan Balongpanggang Kabupaten Gresik
3. Untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja Perangkat Desa Kedungsumber di Kecamatan Balongpanggang Kabupaten Gresik
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial, budaya kerja, dan kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja Perangkat Desa Kedungsumber di Kecamatan Balongpanggang Kabupaten Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada berbagai pihak antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan khususnya dalam bidang manajemen mengenai pengaruh kompetensi manajerial, budaya kerja, kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja

Perangkat Desa Kedungsumber di Kecamatan Balongpanggang Kabupaten Gresik.

2. Manfaat Praktis
   a. Bagi Peneliti
      Diharapkan dapat menjadi sarana untuk menambah pengetahuan dan mengimplementasikan teori yang di dapatkan selama di bangku perkuliahan.
   b. Bagi Perangkat Desa Kedungsumber
      Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan evaluasi bagi pimpinan mengenai pentingnya kompetensi manajerial, budaya kerja, kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja Perangkat Desa Kedungsumber
   c. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
      Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan di masa akan datang
   d. Bagi Peneliti Selanjutnya
      Penelitian ini diharapkan memberikan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan acuan penelitian selanjutnya.

Halaman ini sengaja dikosongkan.