

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebagai aspek integral dari pemerintahan daerah perangkat desa menjaga komunikasi rutin dengan warga dan memainkan peran penting dalam memenuhi kebutuhan mereka. Desentralisasi dan demokratisasi ketika dijalankan akan memberikan kekuasaan dan peluang kepada masing-masing daerah sehingga mereka dapat mengambil keputusan sendiri. Perubahan pemerintahan desa semakin terarah. Dan memberi akses pemerintahan desa otonomi untuk mengurus dirinya sendiri maka tanggung jawab yang lebih besar tentunya terkait dengan peran yang diterima desa. Hal ini dapat dilihat dari jumlah waktu yang dihabiskan untuk memenuhi kewajiban dan tanggung jawab desa.

Prestasi dan semangat kerja merupakan indikator dari sikap emosional yang baik dan penuh cinta terhadap pekerjaan seseorang, yang dikenal sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat dirasakan baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana seseorang berperasaan tentang pekerjaannya dan berbagai aspeknya, sehingga tingkat kepuasan kerja sangat terkait dengan seberapa senang atau tidak seseorang dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan reaksi yang efektif dan afektif terhadap berbagai aspek (Firdaus *et al.*, 2023). Menurut (Nurhandayani, 2022) Bagaimana perasaan seorang pegawai terhadap pekerjaan atau kesehatannya mungkin berdampak positif atau negative pada tingkat kepuasan kerja mereka. Ketika kita berbicara tentang betapa bahagianya seorang pegawai dengan pekerjaannya, kita berbicara tentang bagaimana perasaan mereka terhadap segala hal mulai dari atasan hingga rekan kerja mereka. Karena semakin banyaknya tujuan kerja yang tidak dapat diselesaikan akibat bertambahnya beban kerja perangkat desa, maka terlihat adanya permasalahan pada kepuasan kerja para perangkat desa tersebut. Akibatnya, tingkat kepuasan kerja mereka akan turun. Alasan sederhananya adalah jika pemerintah daerah senang dengan pekerjaannya, maka akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan mereka. Selain itu, pekerja akan menghindari masalah seperti menurunnya kepuasan kerja dan bertambahnya beban kerja jika mereka puas dengan pekerjaannya (Nurhasanah *et al.*, 2022).

Beban kerja adalah setiap pekerjaan ialah beban bagi individu yang terlibat. Beban kerja adalah jumlah dan jenis tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan atau divisi dalam jangka waktu tertentu. Sehingga dapat mempengaruhi kinerja kerja pegawai apabila tidak sesuai dengan hasil yang diinginkan. Beban kerja merupakan beban yang ditanggung pegawai sebagai akibat dari pekerjaan yang mereka selesaikan. Beban kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, namun juga berdampak buruk terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja (Fauzi *et al.*, 2023) Beban kerja yang baik atau negatif tergantung pada keadaan dan konteks yang dihadapi perangkat desa. Jika seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan berbagai tugasnya. Hal ini bukan merupakan suatu beban. Namun jika pekerja tersebut gagal maka pekerjaan dan aktivitas tersebut menjadi beban. Beban kerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi karena merupakan salah satu faktor yang dapat mendongrak kinerja perangkat desa. (Nurhandayani, 2022) mendefinisikan "Beban kerja adalah prosedur yang dilakukan seseorang, dalam kondisi dan jangka waktu tertentu, tugas-tugas yang berkaitan dengan suatu pekerjaan atau serangkaian pekerjaan yang kesemuanya berkorelasi dengan indikasi-indikasinya"

Kinerja juga dikatakan sebagai hasil kerja atau pencapaian perangkat desa baik secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari perangkat desa tersebut. Kualitas kinerja seorang perangkat desa dapat diukur berdasarkan hasil pekerjaan secara kualitatif dan kuantitatif yang telah diraih oleh seorang perangkat desa guna menjalankan pekerjaannya sesuai dengan amanah yang diberikan kepada mereka. Kualitas kinerja yang diberikan pegawai kepada organisasi dikenal sebagai

prestasi kerja atau hasil kerja. Selanjutnya untuk memastikan bahwa perangkat desa menerima pengakuan yang pantas dari pimpinannya. Pemimpin yang baik akan senang memberikan penghargaan kepada pegawai mereka dengan memberikan hadiah atau pujian yang akan mendorong mereka untuk lebih rajin bekerja (Sutrisno *et al.*, 2022) Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja perangkat desa saling terikat dengan pencapaian dan penghargaan terhadap perangkat desa. Tetapi selain itu kinerja perangkat desa juga saling berhubungan dengan beban kerja. Karena dengan meningkatkan kinerja perangkat desa maka akan diberikan suatu posisi atau jabatan sehingga dapat dilihat beban kerja yang dimiliki perangkat desa tersebut. Hal ini dilakukan agar kinerja perangkat desa dapat makin meningkat dan dapat menyesuaikan senyaman mungkin dengan beban kerja yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Di sisi lain, perangkat desa dengan kepuasan kerja yang tinggi dari orang-orang yang tidak kompeten cenderung menganggap pekerjaan mereka membosankan yang mana dipaksa bekerja, dan hasilnya tidak maksimal. Kapan kepuasan kerja, ada banyak tentunya perangkat desa dan kepuasan kerja terhadap pekerjaan untuk lebih lanjut diharapkan. Mereka suka bekerja, bekerja dan loyalitas dan keinginan untuk bekerja lebih baik. Kondisi ini perlu ditingkatkan kepuasan perangkat desa. Dengan begitu perangkat desa akan termotivasi dan motivasi akan memecahkan masalah, mengurangi beban kerja serta meningkatkan keterampilan untuk kepuasan kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya.

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Desa Purwajaya melalui data sekunder yang diambil dari tempat objek mengungkapkan adanya fenomena atau masalah tertentu. Salah satunya ialah hasil dari wawancara dengan sekretaris desa yang dilakukan peneliti, yaitu minimnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh perangkat desa, hal ini dapat dilihat dari jumlah absen selama 3 bulan terakhir (Januari: 4, Februari: 3, Maret: 2) di Kantor Desa Purwajaya, yaitu dari 30 perangkat desa ada sebanyak 9 orang ijin, tingkat pekerjaan yang tinggi sehingga target penyesuaian pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Yang berakibat pada turunnya kinerja perangkat desa. Kinerja perangkat desa yang tidak tercapai optimal tercemin dari pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu, serta kondisi dan standar pekerjaan yang dimiliki oleh Kantor Desa Purwajaya yang mempengaruhi yang ada di Kantor Desa Purwajaya ini juga belum membantu perangkat desa. Hal ini dapat dilihat kurangnya staff di beberapa divisi yang ada di Kantor Desa Purwajaya sehingga menjadi salah satu faktor adanya beban kerja yang mempengaruhi menurunnya kinerja perangkat desa karena beban kerja dilimpahkan ke beberapa staff akibat kekurangan staff di beberapa divisi yang ada di Kantor Desa.

Berdasarkan uraian teori dan studi pendahuluan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan Studi Literatur mengenai **“PENGARUH KEPUASAAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA PURWAJAYA DI KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA”**

1.2 Rumusan Masalah

Manajemen merupakan suatu alat pengendalian kegiatan dalam membimbing sekelompok pegawai menuju suatu tujuan dan sasaran organisasi, terlihat dari gambaran latar belakang permasalahannya betapa pentingnya suatu lembaga atau organisasi jika menyangkut perilaku manusia di tempat kerja

Tentu saja kami memahami bahwa setiap karyawan memainkan peran penting dalam perusahaan mana pun. Di sisi lain, fakta bahwa hal tersebut berkaitan dengan tindakan banyak orang yang membuat kepuasan kerja dan beban kerja menjadi masalah yang sangat rumit. Keuntungan yang besar bagi manusia (pekerja) dan organisasi (dalam hal kinerja tinggi) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja pada akhirnya menjadi masalah yang sangat relevan. Salah satu strategi untuk meningkatkan output di tempat kerja adalah dengan menyelidiki apa yang membuat karyawan bahagia dan termotivasi sehingga mereka dapat memberikan segalanya dalam pekerjaan. Perlu adanya kajian terhadap topik

tersebut untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja dan beban kerja perangkat desa purwajaya mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa Purwajaya Di Kabupaten Kutai Kartanegara?
2. Apakah Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa Purwajaya Di Kabupaten Kutai Kartanegara?
3. Apakah Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Perangkat Desa Purwajaya Di Kabupaten Kutai Kartanegara?

1.3 Tujuan Penelitian

Penting bagi para pengambil keputusan atau pemerintah desa untuk memberikan perhatian penuh pada proses pengembangan organisasi mengingat banyaknya permasalahan dan rintangan yang ada pada saat ini dan yang akan dimasa mendatang. Maka dari itu, tujuan penelitian ini ialah untuk mengikutsertakan perangkat desa purwajaya. Dengan tujuan dari penelitian ini, antara lain adalah: (i) Menelusuri kemungkinan pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya. (ii) Membuat hubungan variabel pengaruh kepuasan kerja(X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja (Y) Perangkat Desa Purwajaya. (iii) Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja dalam melaksanakan kewajiban mereka sebagai orang-orang yang menerima imbalan dari jasa.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut beberapa kelebihan dari penelitian ini: (i) Penulis merasa penelitian ini sangat bermanfaat karena memberikan bahan evaluasi diri, khususnya untuk menentukan sejauh mana teori manajemen yang dipelajari di perguruan tinggi dapat di implementasikan dalam skenario dunia nyata. (ii) Dunia usaha dapat memperoleh data yang akurat dan dapat ditindaklanjuti mengenai dampak terkini dari berbagai faktor seperti kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. (iii) Penulis melihat penelitian ini sebagai pintu menuju manajemen bisnis yang lebih baik dan penyelesaian permasalahan serupa dimasa depa, khususnya di Perangkat Desa Purwajaya

1.5 Asumsi Penelitian

Penelitian ini dibangun berdasarkan penelitian sebelumnya, baik dari jenis penelitian tersebut maupun teori dan teknik yang digunakan dalam metode penelitian, penjelasannya sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Tabel Penelitian Terdahulu

| No | Penelitian/Judul Jurnal/Penerbit | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|---|---|--|
| 1. | Peneliti: Wahyuni & Irfani, (2019) Judul: <i>Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam</i> | <i>Kompensasi</i> <i>Beban Kerja</i> <i>Kepuasan Kerja</i> <i>Kinerja Karyawan</i> | Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |

| | | | |
|----|--|---|---|
| | <i>Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang</i> | | <p>3. Beban Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p> <p>5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> |
| 2. | <p>Peneliti: Nurhandayani, (2022)</p> <p>Judul: <i>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja</i></p> | <p><i>Lingkungan Kerja</i></p> <p><i>Kepuasan Kerja</i></p> <p><i>Beban Kerja</i></p> | <p>Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <p>1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan</p> <p>2. Kepuasan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan</p> <p>3. Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan</p> |
| 3. | <p>Peneliti: Manalu (2020)</p> <p>Judul: <i>Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i></p> | <p><i>Beban kerja</i></p> <p><i>Lingkungan kerja</i></p> <p><i>Kinerja karyawan</i></p> | <p>Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <p>1. Beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> |
| 4. | <p>Peneliti: Nurhasanah et al., (2022)</p> <p>Judul: <i>Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</i></p> | <p><i>Etika kerja</i></p> <p><i>Budaya organisasi</i></p> <p><i>Beban kerja</i></p> <p><i>Kinerja karyawan</i></p> <p><i>Kepuasan kerja</i></p> | <p>Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <p>1. Etika kerja, budaya organisasi, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>2. Etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> |

| | | | |
|----|--|--|--|
| | | | 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 5. | <p>Peneliti: Munir, Muhammad Fachmi, (2020)</p> <p>Judul: <i>Pengaruh Displin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi</i></p> | <p><i>Displin</i></p> <p><i>Komunikasi</i></p> <p><i>Kinerja kerja</i></p> <p><i>Kepuasan kerja</i></p> | <p>Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Displin dan komunikasi secara signifikan berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja 2. Pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja juga signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai tidak signifikan 4. Displin dan komunikasi secara signifikan berdampak secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai |
| 6. | <p>Peneliti: Ariani et al., (2020)</p> <p>Judul: <i>Pengaruh Rotasi Jabatan, Displin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</i></p> | <p><i>Rotasi jabatan</i></p> <p><i>Displin kerja</i></p> <p><i>Beban kerja</i></p> <p><i>Produktivitas kerja</i></p> | <p>Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi jabatan dapat berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan 2. Displin kerja dapat berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan 3. Beban kerja dapat berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan 4. Rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja secara bersama-sama dapat berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. |
| 7. | <p>Peneliti: Dewi Suryani Harahap & Hazmanan Khair (2019)</p> <p>Judul: <i>Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap</i></p> | <p><i>Kepemimpinan</i></p> <p><i>Kompensasi</i></p> <p><i>Motivasi kerja</i></p> | <p>Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi 2. Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja |

| | | | |
|-----|--|--|---|
| | <i>Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja</i> | | 3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 4. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja |
| 8. | Peneliti: Meidita, (2019) Judul: <i>Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja</i> | <i>Pelatihan</i> <i>Kompetensi</i> <i>Motivasi kerja</i> <i>Kepuasan kerja</i> | Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja 2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja 3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 4. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja |
| 9. | Peneliti: Eka Darmasari (2022) Judul: <i>Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda</i> | <i>Beban kerja</i> <i>Stress kerja</i> <i>Produktivitas kerja karyawan</i> | Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Beban kerja dan stress kerja secara stimulant sama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan 2. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan 3. Stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan |
| 10. | Peneliti: Christian Sahat Parasian & I Gede Adiputra (2021) Judul: <i>Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i> | <i>Stress kerja</i> <i>Kepuasan kerja</i> <i>Kinerja karyawan</i> | Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Stress kerja tidak dapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 11. | Peneliti: Amanda et al., (2021) Judul: <i>Compensation, Job Stress, and Job Satisfaction on</i> | <i>Compensation</i> <i>Job Stress</i> <i>Job Satisfaction</i> <i>Turnover Intention</i> | Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Negative and significant effect of compensation on turnover intention |

| | | | |
|-----|--|---|--|
| | <i>Nurse Turnover Intention at Ananda Bekasi Hospital</i> | | 2. Positif and significant effect of job stress on turnover intention confirms that the heiger job stress experienced wil increase turnover intention 3. Negatif and significant effect of job satisfaction on turnover intention means that lower job satisfaction |
| 12. | Peneliti: Yang et al., (2021) Judul: <i>Employee Stress, Job Satisfaction, and Job Performance: A Comparison between High- technology and Traditional Industry in Taiwan</i> | <i>Employee Stress</i> <i>Job Satisfaction</i> <i>Job Performance</i> | Dari hasil penelitian menunjukan bahwa: Significant differences in job satisfaction, while job stress has significant negative correlation between to archieve higher job performace |

1.6 Perumusan Hipotesis

Nilai parameter populasi yang dimaksudkan untuk pengujian atau kesimpulan sementara, yang harus diuji validitasnya, dikenal sebagai hipotesis.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Di duga kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya

H2: Di duga beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya

H3: Di duga kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap Perangkat Desa Purwajaya

1.7 Kerangka Pikir

Faktor- faktor penelitian berikut diidentifikasi oleh penulis untuk penelitian ini: (i) X1= kepuasan kerja dan X2= beban kerja merupakan variabel independen. (ii) Y= kinerja merupakan satu- satunya variabel dependen.

Temuan teoritis yang disebutkan sebelumnya memberikan dasar pembenaran untuk penyelidikan ini. Kerangka penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut untuk kenyamanan anda:

Gambar 1. 1 Kerangka Pikir

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

