

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan pembangunan selalu erat kaitannya dengan pemenuhan peran dan fungsi pemerintahan. Kesuksesan pembangunan nasional memerlukan partisipasi dari Sumber Daya Manusia yang memiliki keterampilan. Pegawai Negeri Sipil (PNS), misalnya, sebagai bagian dari unsur aparatur negara yang mengemban tugas melaksanakan pemerintahan dan pembangunan yang demokratis, transparan, penyelenggaraan pelayanan yang berkualitas dan sebaik mungkin pada masyarakat (Mariana dkk, 2018).

Pembangunan infrastruktur merupakan penunjang bagi pertumbuhan perekonomian di Indonesia. Dengan adanya pembangunan akan menciptakan lapangan pekerjaan dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Aksesibilitas dan ketersediaan jalan yang baik akan berdampak positif bagi keberlanjutan perekonomian Indonesia. Sebab kualitas jalan yang baik akan bermanfaat untuk meningkatkan mobilitas dan aksesibilitas, serta mendukung pertumbuhan ekonomi. (Website: pu.go.id, 2021).

Dalam melaksanakan pembangunan infrastruktur di daerah Banyumas, ditangani oleh Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas (DPUK) yang bertempat di Jalan Gatot Subroto, No. III-5, Purwokerto, Purwanegara, Purwokerto Timur, Banyumas. Peran Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas antara lain yakni meliputi pemeliharaan jalan, pembangunan jembatan, sumber daya air, irigasi, tata bangunan dan bina

teknologi konstruksi dan jasa konstruksi. Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas bertugas mendampingi dan memberikan bantuan pada Bupati dalam pelaksanaan urusan pemerintah dalam bidang pekerjaan umum dan penataan ruang serta pertanahan yang merupakan bagian dari tugas pembantuan daerah (Website: [dpu.banyumaskab.go.id](http://dpu.banyumaskab.go.id), 2021).

Untuk mendukung tugas penting bidang infrastruktur di daerah, saat ini DPU K Banyumas memiliki jumlah pegawai sebanyak 74 orang yang memiliki golongan kepegawaian dari golongan 1 sampai IV dan pekerja harian lepas sebanyak 51 orang (Survei 2021).

Bastian (2001) dalam Tsaury (2019) berpendapat bahwa kinerja adalah “gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut”. Berdasarkan survey (2021) dengan cara bertanya langsung dengan Kepala Sub Bagian Umum DPU Kabupaten Banyumas, para tenaga kerja yang ada belum dapat memenuhi harapan kinerja dari pemerintah dan masyarakat. Terdapat sejumlah hambatan kerja di kantor DPU K Banyumas khususnya berkaitan dengan kinerja pegawai DPU K Banyumas yaitu penurunan kinerja yang diakibatkan oleh pelaksanaan WFH (*work from home*). Kendala-kendala tersebut adalah kurangnya interaksi kerja sama dalam hal pelaksanaan tugas antar pegawai yang mengakibatkan pekerjaan tersebut menjadi kurang cepat diselesaikan dengan baik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah kompetensi. Boyatzis (1982) mendefinisikan kompetensi sebagai “karakteristik-

karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan efektif didalam pekerjaan.” Berkaitan dengan kompetensi, hasil survey peneliti melalui wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum DPU Kabupaten Banyumas menghasilkan informasi permasalahan yang ditemukan pada pegawai DPU Kabupaten Banyumas adalah terdapat banyaknya pegawai yang sudah berusia lanjut dan kurang memahami tentang teknologi yang digunakan dalam pekerjaan saat ini, sehingga membuat penyelesaian pekerjaan kurang berjalan dengan lancar. Penelitian terdahulu mayoritas telah membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu Subroto, dkk (2020), Guruh, dkk (2020), Rohmah (2020), Asmalah & Sudarso, (2019). Sedangkan dalam penelitian Fitria, dkk (2016) menyatakan bahwa kompetensi tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dalam penelitian Syah, dkk (2021), Jusup, (2020), Mare, dkk (2020), Heriyanto, ( 2018) menyatakan bahwa kompetensi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja. Akan tetapi, pada penelitian Kharisma (2020) menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja oleh Schultz (2007) dalam Ariyati dan Mahera (2018) yakni “terlalu banyak pekerjaan dalam waktu yang tersedia, atau terlalu sulit bagi karyawan”. Berkaitan dengan beban kerja, hasil survey peneliti melalui wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum DPU Kabupaten Banyumas diketahui bahwa terdapat permasalahan di DPU Kabupaten Banyumas ini berhubungan dengan beban kerja yang dirasakan yaitu jumlah personel pegawai yang tidak memadai atau tidak seimbang dengan jumlah pekerjaan sehingga menambah beban kerja pegawai. Dengan pekerjaan yang banyak dan jumlah pegawai

yang sedikit menyebabkan banyak pekerjaan memerlukan waktu lebih panjang dari target awal dan berakhir tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu (Survei 2021). Berdasarkan penelitian terdahulu, mayoritas menyimpulkan beban kerja memberikan pengaruh pada kepuasan kerja dan kinerja. Ramadhan, dkk (2017), Meilasari, dkk (2020), Ajimat, dkk (2020) menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Sedangkan dalam penelitian Hasyim (2020) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu dalam penelitian Yusuf, dkk (2019), Neksen, dkk (2021), Wahdaniah & Gunardi, (2018) menjelaskan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sedikit lain, pada penelitian Paramitha Dewi (2017), Rolos, dkk (2018) dinyatakan bahwa variabel beban kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Kreitner dan Kinicki (2010) dalam Wibowo (2013) menyebutkan kepuasan kerja sebagai “respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang.” Pegawai DPU K Banyumas mengalami permasalahan yang menyangkut kepuasan kerja pegawai yaitu dalam kondisi pandemi covid 19 sistem kerja telah berubah dari konvensional ke WFH (*work from home*), yang mana pegawai merasa mendapat banyak kesulitan bekerja dari rumah, sebab semua peralatan dan lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan tidak tersedia dengan lengkap di rumah (hanya tersedia di kantor) sebagai akibatnya pekerjaan menjadi sangat lambat penyelesaiannya (Survei 2021). Dari penelitian yang sebelumnya, mayoritas menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Melalui penelitiannya, Ruhayu, dkk (2020), Marisa (2020), Azhari, (2021), Zahra &

Hidayat, (2017), Wijaya (2018), menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja. Namun dalam penelitian Sutopo (2018), Nuriqli & wahyudi, (2021) menyatakan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja

Terdapat penelitian yang telah menguji efek mediasi kepuasan kerja. Penelitian Fahmi, dkk (2018) memperlihatkan ternyata kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Setyawan, dkk (2016) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, Energi dan Sumberdaya Mineral Kabupaten Kendal, Selain itu dalam penelitian Amalia, (2017) disebutkan bahwa ternyata kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tabrani Rab Pekanbaru. Namun dalam penelitian Purwandari (2021), kepuasan kerja dinyatakan belum dapat memediasi antara beban kerja terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan variabel kepuasan kerja ternyata belum memiliki efek konsistensi sebagai variabel mediasi maka dari itu perlu adanya bukti tambahan mengenai variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan penguraian di atas dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu atas faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja, diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian terdahulu. oleh Pahmi, dkk (2018) modifikasi berupa melakukan penambahan satu variabel

independen yaitu beban kerja. Pada penelitian Pahmi, dkk (2018) kesimpulan yang didapat adalah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan mediasi akibat kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Pahmi, dkk (2018) yaitu dengan menambahkan variabel independen (X2) beban kerja sebagai (X2). Penelitian ini juga dimaksudkan untuk memecahkan masalah di kantor DPU K Banyumas. Selain itu peneliti juga akan memberikan keterangan yang jelas mengenai sampel atau biografi sampel yang diambil.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, judul yang diambil untuk penelitian ini yaitu **“Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai sebagai variabel Mediasi pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.”**

## **B. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, peneliti mengambil batasan masalah pada penelitian ini yaitu hanya pada variabel kompetensi, beban kerja yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja keseluruhan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas. Dengan demikian, dalam penelitian ini terdapat dua batasan masalah yaitu:

1. Penelitian ini berfokus pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.
2. Penelitian ini hanya melakukan analisis Pengaruh Kompetensi dan beban kerja, terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang sebelumnya , rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas?
4. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas?
5. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas?
6. Apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas?
7. Apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menambah bukti Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja, pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.
2. Untuk mengetahui dan menambah bukti Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja, pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

3. Untuk mengetahui dan menambah bukti Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja, pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.
4. Untuk mengetahui dan menambah bukti Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja, pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.
5. Untuk mengetahui dan menambah bukti Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pekerjaan Kabupaten Banyumas.
6. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.
7. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini dibedakan menjadi manfaat praktis dan teoritis.

##### **1. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi relevan dengan yang telah diterapkan seperti kompetensi, beban kerja dan kepuasan kerja yang efektif sehingga meningkatkan kinerja pegawai DPUK Kabupaten Banyumas.

###### **b. Bagi Peneliti**

Sebagai referensi serta bahan pertimbangan terkhusus dalam proses mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

## 2. Manfaat Teoritis

### a. Bagi Ilmu MSDM

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi berkenaan dengan pendidikan atau referensi dan sumber pengetahuan untuk peneliti yang berniat melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

