

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Instansi pemerintah dituntut mampu memberikan pelayanan publik yang efektif dan akuntabel, termasuk dalam penyelenggaraan pembangunan infrastruktur. Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kabupaten Asahan memiliki peran strategis dalam perencanaan, pelaksanaan, serta pemeliharaan infrastruktur daerah, seperti jalan, drainase, dan fasilitas publik lainnya. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam keberhasilan pelaksanaan program pembangunan daerah.

Berdasarkan data Pemerintah Kabupaten Asahan tahun 2023, kondisi jalan dengan kategori baik baru mencapai 34,04% dari total jaringan jalan. Selain itu, indeks infrastruktur sektor PUTR tercatat sebesar 0,686 yang berada pada kategori sedang. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih diperlukan peningkatan efektivitas kinerja organisasi, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia sebagai pelaksana utama kegiatan pembangunan.

Di tingkat internal, Dinas PUTR Kabupaten Asahan masih menghadapi sejumlah tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, antara lain koordinasi lintas bidang yang belum optimal, pembagian beban kerja yang belum merata, serta konsistensi pencapaian target pekerjaan lapangan. Permasalahan tersebut mengindikasikan adanya faktor-faktor perilaku dan psikologis pegawai yang memengaruhi kinerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen dan kinerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain motivasi kerja, efektivitas kerja tim juga berperan penting dalam organisasi yang bergerak di bidang konstruksi dan infrastruktur. Pekerjaan di lingkungan Dinas PUTR menuntut koordinasi dan kolaborasi yang intensif antarbidang teknis dan administratif. Namun, masih ditemukan kendala komunikasi, ketidaksinkronan informasi, serta lemahnya koordinasi dalam pelaksanaan tugas, yang berpotensi menurunkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, yang terbentuk dari penilaian terhadap kondisi kerja, hubungan sosial, serta sistem penghargaan. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki sikap positif dan menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kerja tim diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Oleh karena itu, diperlukan penelitian empiris untuk mengkaji hubungan antara motivasi kerja, kerja tim, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada Dinas PUTR Kabupaten Asahan.

---

#### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan yang belum optimal dalam mendukung pencapaian target kinerja.
  2. Efektivitas kerja tim yang masih rendah akibat kurangnya koordinasi dan komunikasi.
  3. Tingkat kepuasan kerja karyawan yang belum merata.
  4. Ketidakseimbangan peran dan beban kerja dalam tim.
  5. Kurangnya sistem penghargaan yang berdampak pada motivasi kerja karyawan.
- 

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian lebih terarah dan tidak terlalu luas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian difokuskan pada motivasi kerja dan kerja tim sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
  2. Objek penelitian adalah karyawan Dinas PUTR Kabupaten Asahan.
  3. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis).
- 

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
  2. Bagaimana pengaruh kerja tim terhadap kepuasan kerja karyawan?
  3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
  4. Apakah kerja tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
  5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
  6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja dan kerja tim terhadap kinerja karyawan?
- 

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
  2. Menganalisis pengaruh kerja tim terhadap kepuasan kerja karyawan.
  3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kerja tim terhadap kinerja karyawan.
  4. Menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
-

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait motivasi kerja, kerja tim, dan kepuasan kerja.
2. Memberikan masukan praktis bagi Dinas PUTR Kabupaten Asahan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Menambah wawasan penulis terkait pengelolaan sumber daya manusia di sektor konstruksi.