

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah Penelitian

Kantor Camat Kubutambahan adalah lembaga pemerintah yang memiliki fungsi untuk memberikan pelayanan bagi seluruh masyarakat kecamatan Kubutambahan. Untuk menjalankan fungsinya sebagai pemerintahan di kecamatan, maka sangat diperlukan kinerja yang maksimal agar pelayanan yang diberikan juga bisa menjadi maksimal. Dalam tujuannya memberikan pelayanan kepada seluruh masyarakat kecamatan Kubutambahan, Kantor Camat tentunya memerlukan sumber daya manusia (ASN) yang memadai sebagai pelaksana seluruh tugas dan fungsi pemerintah. UU No. 5 Tahun 2004 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan adanya beberapa jenis Pegawai ASN yaitu, Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang kemudian menjadi Pegawai Tenaga Kontrak, Pegawai Tenaga Harian Daerah, serta Pegawai Tenaga Harian Lepas. Berdasarkan data yang diperoleh melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng, Pegawai ASN di Kantor Camat Kubutambahan per-Desember 2020, yaitu berjumlah 59 orang yang diantaranya; 17 Pegawai Negeri Sipil; 40 Pegawai Tenaga Kontrak; 2 Pegawai Tenaga Harian Daerah. Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kubutambahan merupakan jumlah yang paling sedikit di antara 9 Kantor Camat di kecamatan lainnya. Hal lain yang menarik yaitu, bahwa jumlah Pegawai

Tenaga Kontrak di Kantor Camat Kubutambahan adalah jumlah terbanyak ketiga di seluruh Kantor Camat di Kabupaten Buleleng setelah kecamatan Buleleng (94 orang) dan kecamatan Seririt (49 orang).

Dengan sumber daya manusia yang memadai, maka camat akan mampu mengatur pemerintahan melalui pemerataan tugas dengan memerhatikan kompetensi yang sesuai dari masing-masing pegawai, sehingga pelayanan yang maksimal akan dirasakan masyarakat melalui kinerja yang baik dari pegawai Kantor Camat Kubutambahan. Kinerja pegawai tentunya dapat diukur melalui banyak faktor, salah satunya yaitu kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Dalam tujuannya melayani masyarakat kecamatan Kubutambahan, kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Kubutambahan tentunya perlu dibentuk agar seluruh pegawai bisa menjalankan tugas sebaik-baiknya. Kepuasan kerja bisa dijadikan acuan sebuah lembaga menjalankan fungsinya sebaik mungkin, atas dasar bahwa sumber daya manusia perlu dipertahankan karena merupakan asset yang penting serta dikembangkan oleh suatu lembaga untuk bisa menjalankan seluruh fungsinya. Kepuasan kerja akan membuat pekerja berada pada tahap menikmati pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya, sehingga perasaan nyaman dan ikhlas akan timbul pada saat bekerja.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, masih marak terjadi absensi pegawai Non-PNS di Kantor Camat Kubutambahan. Sebuah ketidakdisiplinan pegawai dengan masih banyaknya pegawai yang hanya datang pada saat jam absensi dan meninggalkan ruangan saat jam kerja, adalah salah satu indikasi adanya ketidakpuasan pegawai tenaga kontrak. Dalam satu ruangan terdiri dari tiga sampai dengan 7 pegawai, yang masing-masing terdiri dari pegawai negeri sipil dan juga

pegawai tenaga kontrak. Namun fenomena yang ada di lapangan menggambarkan bahwa pegawai yang tidak disiplin dengan tidak ada di ruangan saat jam kerja masih banyak.

Banyaknya jumlah Pegawai Tenaga Kontrak di Kantor Camat Kubutambahan tentu harus mendapatkan perhatian khusus dari camat langsung. Tingkat kepuasan kerja pada pegawai yang sudah berstatus PNS dengan Pegawai Non-PNS tentu berbeda. Menurut Frederick Herzberg dalam Edy Sutrisno (2014:131) dijelaskan bahwa kepuasan kerja bisa dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor pemeliharaan dan faktor motivasi. Faktor pemeliharaan diantaranya seperti adanya pemberian gaji yang sesuai, tunjangan kesehatan, kondisi kerja di lapangan, dan sebagainya. Sementara faktor motivasi lebih kepada bagaimana peluang yang bisa didapatkan di tempat kerja, pengembangan karir, juga tanggung jawab yang dimiliki. Dengan pendapat tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dari pegawai akan bisa dipengaruhi oleh gaji atau pendapatan yang merupakan salah satunya dari *Hygiene factor*.

Menimbang hal tersebut, dapat ditinjau kembali jumlah dari pegawai yang ada di Kantor Camat Kubutambahan yaitu ditentukan dengan kebutuhan yang memang diperlukan untuk mencapai tujuan lembaga. Dalam hal ini, camat memiliki hak untuk melakukan rekrutmen sebanyak-banyaknya sesuai dengan apa yang dibutuhkan, namun harus tetap berdasarkan kemampuan keuangan lembaga. Pegawai Tenaga Kontrak di Kantor Camat Kubutambahan akan mendapatkan gaji sesuai dengan perjanjian yang sudah ditetapkan berdasarkan kemampuan Kantor Camat. Berbeda dengan pegawai yang sudah berstatus PNS yang sudah memperoleh gaji tetap dari pemerintahan pusat, begitu pula dengan pegawai Tenaga

Harian Daerah yang juga sudah secara langsung memperoleh gaji dari pemerintahan di kabupaten.

Kompensasi dapat diartikan sebagai upah atau balas jasa dari pekerjaan yang sudah dilakukan seorang pegawai. Tingkat kepuasan kerja akan menjadi tinggi apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan. Gaji adalah salah satu bentuk dari kompensasi tersebut. Dengan pemberian gaji yang cukup, maka pegawai akan secara suka rela melaksanakan tugas dan kewajibannya. Pegawai yang sudah berstatus PNS akan memiliki satu kelebihan dibanding dengan pegawai tenaga kontrak, karena sudah memiliki penghasilan yang tetap sesuai dengan golongan serta lamanya ia bekerja. Berbeda dengan pegawai tenaga kontrak yang harus tetap sesuai dengan kesepakatan awal dari lembaga.

Berdasarkan data yang diperoleh di Kantor Camat Kubutambahan, rentang gaji pokok yang diterima Pegawai Tenaga Kontrak di Kantor Camat Kubutambahan yaitu sebesar Rp. 1.500.000 s.d. Rp. 2.200.000, yang mana masih berada di bawah UMK yang berlaku di Kabupaten Buleleng yang sebesar Rp. 2.538.000 (Sumber: Keputusan Gubernur Bali Nomor 2235/03-G/HK/2019 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2020). *Seniority and longesvity* sebagai dasar pemberian kompensasi juga memiliki dampak bagi kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Kubutambahan. PNS akan memperoleh kenaikan gaji di setiap 2 tahun bakti kerjanya, dan tidak berlaku bagi pegawai tenaga kontrak walau memiliki tugas yang setara.

Tugas dari Pegawai Tenaga Kontrak di Kantor Camat Kubutambahan yang salah satunya adalah membantu segala urusan atasan, juga bisa berpengaruh

terhadap tingkat kepuasan kerja. Permasalahan yang masih sering terjadi adalah pelimpahan tugas kepada pegawai tenaga kontrak. Rata-rata usia dari pegawai tenaga kontrak di Kantor Camat Kubutambahan dominan tidak berumur lebih dari 40 tahun, sehingga melek teknologi adalah salah satu kelebihan yang dimiliki dibandingkan dengan PNS dengan kisaran usia yang lebih tinggi. Dengan perkembangan zaman, melek teknologi adalah aspek yang paling penting untuk pegawai dalam menjalankan tugasnya dan hal ini akan mempermudah dalam menyelesaikan semua kewajiban sehingga masih banyak pegawai tenaga kontrak yang mendapat pelimpahan tugas. Pegawai tenaga kontrak yang memiliki usia dibawah lainnya, memiliki kecenderungan untuk tidak berani menolak menyelesaikan suatu tugas yang ada.

Kepuasan kerja juga tak bisa dilepaskan dengan motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2016) Motivasi adalah stimulus yang menciptakan suatu dorongan bagi karyawan agar mau bekerja dengan baik, efektif dan efisien, dan juga mampu memenuhi kebutuhan sesuai yang diharapkan. Rozzaid, Herlambang, & Devi, (2015) juga menyatakan bahwa motivasi bisa timbul dari dalam dan luar diri setiap individu. Hal itu mendasari bahwa motivasi kerja juga memiliki nilai yang tinggi dalam hal kesadaran pegawai di kantor camat menyelesaikan semua tanggung jawab yang dimiliki. Motivasi yang timbul dari dalam atau luar diri pegawai akan memunculkan semangat dalam bekerja. Sebaliknya, bila kurangnya motivasi kerja dalam diri pegawai, tentu akan menghambat dan memberikan dampak yang buruk bagi kelangsungan organisasi dan juga untuk dirinya sendiri. Motivasi bisa dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor dari luar dan faktor dari dalam. Faktor luar yang dimaksud yaitu seperti: pemimpin dan kepemimpinan, kesesuaian pekerjaan

dengan kemauan dan kemampuan, beban kerja yang sesuai dengan kompensasi yang diberikan, serta rekan kerja yang ada dalam suatu organisasi. Sementara untuk faktor internal lebih kepada hal-hal yang ada pada diri sendiri, diantaranya: pendidikan, pengalaman kerja, kebutuhan untuk bertahan hidup, serta pembawaan diri.

Dari wawancara awal yang sudah dilakukan pada beberapa Pegawai Tenaga Kontrak di Kantor Camat Kubutambahan, diperoleh bahwa alasan untuk tetap bekerja di Kantor Camat Kubutambahan walau dengan gaji yang masih berada di bawah UMK di Buleleng adalah karena faktor kebutuhan hidup. Kebutuhan hidup ini dibagi menjadi dua. Pertama, kebutuhan hidup yang paling mendasar, yaitu kebutuhan untuk bertahan hidup seperti pemenuhan kebutuhan atas makanan, tempat tinggal, dan pakaian. Sulitnya memperoleh pekerjaan membuat pegawai tenaga kontrak mau tidak mau harus tetap bertahan agar bisa tetap memenuhi kebutuhannya. Sementara kebutuhan yang kedua adalah kebutuhan aktualisasi diri di masyarakat. Orang yang bekerja di kantor cenderung dirasa memiliki taraf hidup yang lebih baik dibanding orang yang hanya bekerja di pasar, sawah, dan lainnya.

Pemaparan di atas dapat menjelaskan bahwa kompensasi dan motivasi memang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Erlina (2019) yang menjelaskan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuasin. Namun, hasil berbeda ternyata ditemukan oleh Harahap & Khair (2019) yang menemukan bahwa kompensasi dan motivasi secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di PT PLN

(Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa kompensasi dan motivasi memang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, namun ada yang secara signifikan dan tidak signifikan. Hal tersebut karena berdasarkan faktor bahwa kompensasi yang diterima di setiap tempat kerja akan berbeda-beda. Sementara hal lain terkait motivasi bisa kembali dapat dijelaskan bahwa setiap individu memiliki motivasi yang berbeda yang dilandasi oleh faktor eksternal dan faktor internal yang ada. Melalui pemaparan masalah tersebut, menjadikan peneliti ingin mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan kerja Pegawai Tenaga Kontrak di Kantor Camat Kubutambahan yang memiliki jumlah pegawai terbanyak ketiga dari 9 kantor camat yang ada di Buleleng, melalui kompensasi yang diterima serta motivasi yang dimiliki masing-masing pegawai. Sehingga rasa ingin tahu tersebut menjadikan peneliti ingin melakukan penelitian di Kantor Camat Kubutambahan dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Atas pemaparan dalam latar belakang, maka bisa diidentifikasi permasalahan yang terjadi yaitu sebagai berikut.

- (1) Adanya ketidakpuasan akan kompensasi yang diterima Pegawai Tenaga Kontrak di Kantor Camat Kubutambahan.
- (2) Kurang kuatnya motivasi yang dimiliki oleh Pegawai Tenaga Kontrak di Kantor Camat Kubutambahan.
- (3) Kurangnya disiplin kerja dalam absensi Pegawai Tenaga Kontrak di Kantor Camat Kubutambahan.

- (4) Adanya pelimpahan tugas antar pegawai.
- (5) Adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu.

1.3. Pembatasan Masalah

Dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi sebelumnya, maka penelitian ini hanya difokuskan pada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang serta batasan masalah yang sudah ditetapkan, maka dapat dirumuskan beberapa masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

- (1) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Tenaga Kontak Kantor Camat Kubutambahan?
- (2) Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan?
- (3) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan?
- (4) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk:

- (1) Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Tenaga Kontak Kantor Camat Kubutambahan.

- (2) Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan Kecamatan Kubutambahan.
- (3) Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan.
- (4) Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja Pegawai Tenaga Kontak Kantor Camat Kubutambahan.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini, dapat disampaikan dalam dua hal, yaitu sebagai berikut.

(1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini akan berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumbangan pemikiran ini secara teoretis akan menunjukkan sebuah pengembangan ilmu, wawasan, pengetahuan dan khasanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen perkantoran khususnya pemerintahan di kecamatan.

(2) Manfaat Praktis

Sebagai bahan refleksi kepemimpinan camat di wilayah kabupaten Buleleng dalam membuat langkah-langkah nyata dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai dan sebagai bahan masukan atau informasi bagi pegawai di wilayah kabupaten Buleleng tentang cara-cara motivasi diri dan peningkatan kepuasan kerja dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai aparatur negara.