

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 latar Belakang Masalah Penelitian

Pemerintah melalui instansi-instansinya selalu melakukan perbaikan agar mencapai pemerintahan yang baik atau sering disebut Good Governance. Untuk mencapai tujuan tersebut, pemerintah dapat melaksanakan asas profesionalisme, demokrasi, transparansi, efisiensi, akuntabilitas, efektifitas, pelayanan prima, dan mendapat penerimaan luas dari seluruh masyarakat. (Anggara, 2012). Prinsip tersebut dapat dijalankan dengan baik apabila Pemerintah memiliki sistem kerja yang baik dan juga SDM yang mumpuni, sehingga apa yang telah direncanakan mampu dijalankan dengan baik oleh Aparatur Sipil Negara (ASN), dalam arti lain tidak terjadi degradasi dalam kekuasaan yang diakibatkan oleh perintah yang tidak dijalankan dengan benar oleh pegawai.

Apabila pemerintah ingin jajaranya yaitu ASN dapat melakukan pekerjaannya dengan baik maka harus dilakukan pemenuhan dalam hal kepuasan pegawai, walaupun pada dasarnya ASN merupakan abdi negara namun pemenuhan secara finansial, kompetensi, maupun psikis tetap harus dilakukan pemerintah agar ASN dapat bekerja dengan baik. Di Indonesia pembinaan dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM atau sering disingkat BKPSDM, Salah

satunya BKPSDM Kabupaten Buleleng. yang mempunyai tugas mengarah kepada Peraturan Bupati Buleleng No. 51 Tahun 2021 terkait dengan Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Dan Tata Kerja Badan Daerah, Tanggung jawab utama Badan Pengembangan Kepegawaian dan SDM Kabupaten Buleleng adalah memberikan dukungan kepada Bupati dalam pelaksanaan fungsi pemerintahan pembantu yang berkaitan dengan kepegawaian dan pengembangan SDM.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, salah satu cara paling mudah dalam memenuhi kepuasan pegawai yaitu menaikkan finansial. Namun manajemen tidak dapat melakukannya dengan sembarangan, karena harus berpatokan pada seberapa efektif kenaikan tersebut agar kas yang dikeluarkan tidak sia-sia. Untuk mengakali hal tersebut manajemen dalam menaikkan kesejahteraan finansial pegawainya biasanya menggunakan sistem bonus atau capaian, sehingga uang yang dikeluarkan sebanding dengan kinerja yang diberikan oleh pegawainya, sedangkan dari sisi pegawai ada kepuasan tersendiri karena dapat mencapai tujuannya dan mendapat imbalan lebih. Salah satu program efisien dan efektivitas instansi pemerintah yaitu tambahan pendapatan staff TPP kepada pegawai negeri sipil yang bisa meningkatkan kepuasan didalam pekerjaannya sehingga semangat pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat meningkat. Di BKPSDM telah diterapkan TPP sejak Bulan Maret 2020, dimana pemberian TPP kepada ASN Kabupaten Buleleng didasarkan beban kerja, keadaan bekerja, kelangkaan jenis pekerjaan, lokasi bertugas dan pertimbangan objektif sejenisnya. Tujuan pemberian TPP adalah untuk meningkatkan tunjangan ASN yang bersumberkan melalui APBD, di luar gaji mereka, selaku bentuk pengakuan terkait prestasi kinerja,

ketaatan pada disiplin, dan tanggung jawab NKRI, Pemerintah serta Masyarakat. Pemberian tunjangan adalah suatu tindakan yang bertujuan untuk menawarkan upah atau insentif yang sesuai untuk hasil kerja karyawan, dengan tujuan untuk membuat peningkatan bagi kepuasan kerja mereka. Banyak faktor yang berdampak pada tingkat kepuasan kerja individu, namun tambahan penghasilan yang merupakan bagian dari variabel kompensasi dan variabel kemampuan menjadi variabel paling bermasalah di BKPSDM.

Menurut Rivai (2004: 357) tambahan penghasilan merupakan bagian dari kompensasi, karena kompensasi sebagai hal yang didapatkan pegawai selaku pengganti sumbangan atas jasa yang sudah diberi bagi perusahaan. namun TPP sifatnya tambahan atau bonus bukan gaji. Hubungan TPP dengan kepuasan kerja sangat erat, mengacu pada Sunyoto, (2012: 67) Memberikan kompensasi kepada karyawan yang memenuhi atau melebihi harapan mereka dapat menghasilkan kepuasan kerja yang meningkat, yang mengarah pada peningkatan kinerja kerja. Dampak TPP terhadap kepuasan kerja telah diteliti dalam sejumlah kajian studi diantaranya temuan Idiawaty (2021) dan Anwar (2022), yang menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik. Namun, Fitriany et al (2021) melaporkan temuan yang tidak mendukung pengaruh signifikan TPP bagi kepuasan kerja. Karena terjadi perbedaan hasil dalam kajian studi maka dilaksanakan observasi awal untuk mengetahui sekilas mengenai keefektivan TPP yang sudah dijalankan maka dapat dilihat dari data aktivitas pegawai di BKPSDM, dimana data dikumpulkan sebanyak sepuluh ASN dan diambil secara acak dari bulan Juli 2022 hingga Oktober 2022. Berikut data tentang nilai aktivitas pegawai BKPSDM Juli 2022 hingga Oktober 2022 yang disampaikan pada Tabel A.1

Tabel 1.1
Data Nilai Aktivitas Pegawai BKPSDM
Juli 2022 hingga Oktober 2022

Nama	Bulan				Rata-Rata
	Jul	Ags	Sep	Okt	
Arry	71	75	107	104	89.25
Mandala	80	77	71	69	74.25
Cindy	84	89	102	95	92.5
Cipta Dewi	100	92	94	98	96
Sutrisni	97	90	100	95	95.5
Novita	70	107	78	82	84.25
Suryawan	106	106	94	100	101.5
Agus Jully	104	101	100	100	101.25
Teni	100	102	101	100	100.75
Made Suardana	89	100	85	94	92

Tabel 1.1 menunjukkan perolehan rata-rata aktivitas pegawai yang terdapat dalam rentang 74 sampai dengan 100.5. Data awal ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai tidak dapat melampaui angka 100 pada nilai rata-ratanya hal ini disebabkan oleh nilai aktivitas yang kurang dari 100 setiap bulannya namun ada juga pegawai yang tidak konsisten dimana terkadang dapat mencapai nilai 100 kadang tidak. Diduga rata-rata TPP di bawah nilai 100 menunjukkan adanya ketidakpuasan pegawai dan hal ini perlu diuji kembali pengaruhnya. Dengan demikian TPP yang didapatkan tidak maksimal dan menjadikan TPP sesuatu yang tidak dirasakan langsung oleh pegawai, padahal TPP memiliki banyak manfaat bagi pegawai karena sistem tambahan ini akan membantu perekonomian para pegawai sehingga semangat kerja menjadi bertambah.

Kepuasan seorang pegawai tidak hanya tentang finansial, pengembangan kemampuan melalui pelatihan juga menjadi faktor yang dapat meningkatkan kepuasan seorang pegawai. Oleh sebab itu agar ASN dapat menjalankan tugasnya dengan baik maka perlu dilakukan pembinaan secara berkala. Kemahiran karyawan

dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya merupakan cerminan dari pengetahuan dan kompetensi yang mereka peroleh. Menurut Robbins (2011), kemampuan terdiri dari dua kategori yang berbeda: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kapasitas kognitif adalah prasyarat untuk melaksanakan tugas-tugas kognitif, sedangkan kapasitas fisik ialah kesanggupan yang dibutuhkan dalam melaksanakan aktivitas yang menekankan pada daya tahan, kekuatan, dan ketangkasan.

Menurut Robbins (2015:70), adanya kaitan yang krusial dari kemampuan dan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan dampak langsung dari kemampuan terhadap kinerja dan kepuasan karyawan, yang dipengaruhi oleh tingkat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Temuan studi yang dilakukan oleh Simanjorang (2020) dan Rindi (2019) menunjukkan bahwasanya ada kaitan positif antara kepuasan kerja karyawan bagi tingkat kecakapan mereka. Temuan penelitian Sembiring et al. (2021) mengungkapkan bahwa kemampuan kerja tidak menyumbangkan pengaruhnya dengan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Bukti empiris ini membuktikan bahwasanya mungkin ada inkonsistensi dalam hasil yang didapatkan. Di BKPSDM informasi yang menyangkut kemampuan seperti lulusan atau pendidikan terakhir masih sulit untuk digali padahal lulusan yang sesuai bidang akan lebih mempermudah manajemen untuk menempatkan ASN pada bidang yang tepat dan tentunya akan meningkatkan kepuasan pegawai itu sendiri, namun informasi masih sangat kurang sehingga harus dilakukan penelitian lebih lanjut dan kemudian menganalisisnya.

Dari hasil penelitian yang kontradiktif hingga adanya indikasi terjadi permasalahan di TPP dan kemampuan yang terlihat pada data awal, dengan

demikian wajib dilaksanakan kajian lebih mendalam untuk mengujikan sejauh mana keefektivan variabel- variabel tersebut terhadap kepuasan, karena kepuasan pegawai akan memengaruhi banyak variabel lainya seperti kinerja dan kedisiplinan. Manajemen harus mampu menaikkan nilai kepuasan kerja setiap pegawainya, menurut Wibowo (2010: 517- 518) bahwa kepuasan pegawai dapat ditingkatkan dengan (1) membuat pekerjaan menyenangkan, (2) pegawai dibayar dengan jujur, (3) pegawai bekerja sesuai minat dan keahlianya, (4) menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang. Teori tersebut sangat relevan dengan TPP dan kemampuan kerja, terutama di poin satu dan tiga. Kedua poin tersebut sangat mewakili variabel TPP dan kemampuan kerja, yang berarti semakin besar atau di tingkatkan lebih baik nilai TPP dan kemampuan kerja maka semakin besar juga nilai kepuasan pegawai. Hal inipun senada dengan temuan yang telah dilaksanakan Windayanti (2018) dimana secara bersama-sama kompensasi finansial dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai.

Indikasi awal ini perlu diteliti lebih lanjut agar pihak manajemen BKPSDM dapat mengetahui kemudian memperbaikinya, sehingga pihak manajemen bisa memaksimalkan sistem TPP yang telah ditetapkan dan juga fungsi pengawasan serta pengembangan dalam hal memaksimalkan kemampuan pegawai yang ada dapat dijalankan dengan baik. Walaupun bukan satu-satunya kajian penting, namun kajian studi ini diharap mampu menjadi bagian penting didalam kajian manajemen BKPSDM. Demikian bisa diajukan kajian studi melalui judul “Pengaruh Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng”

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Mengacu kepada penjelasan latar belakang, dengan demikian pengkaji mampu menyusun identifikasi masalah dalam kajian studi ini, yaitu.

- a) Terjadinya beberapa inkonsistensi hasil temuan sebelumnya yang berhubungan pada kompensasi dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja.
- b) Tidak konsistennya nilai aktivitas pegawai BKPSDM yang menjadikan skor aktivitas kecil dan tidak konsisten.
- c) Kepuasan yang tidak terpenuhi kemungkinan menjadi faktor pegawai BKPSDM tidak konsisten

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam kajian studi yang hendak dilaksanakan, supaya tidak meluas permasalahannya dengan demikian penulis melakukan pembatasan permasalahan yakni berkaitan variabel kompensasi, kemampuan kerja dan juga kepuasan kerja. Kajian studi ini tidak akan melakukan bahasan variabel diluar tiga variabel yang sudah ditentukan. Ketiga variabel tersebut akan menjadi objek penelitian, sedangkan subjek yang digunakan adalah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM atau sering disingkat BKPSDM saja dan tidak akan membahas lebih dalam mengenai pegawai dari tempat lain.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Terdapat pula rumusan permasalahan yang pengkaji ajukan, diantaranya.

- a) Apakah kompensasi dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan bagi kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian Perkembangan SDM Kabupaten Buleleng?

- b) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan bagi kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian Perkembangan SDM Kabupaten Buleleng?
- c) Apakah kemampuan kerja berpengaruh signifikan bagi kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian Perkembangan SDM Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berlandaskan penjelasan rumusan masalah, demikian bisa ditetapkan tujuan dari pelaksanaan kajian studi ini yakni diantaranya.

- a) Pengaruh kompensasi dan kemampuan kerja bagi kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian Perkembangan SDM Kabupaten Buleleng.
- b) Pengaruh kompensasi bagi kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian Perkembangan SDM Kabupaten Buleleng.
- c) Pengaruh kemampuan kerja bagi kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian Perkembangan SDM Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Temuan ini diharap mampu menyumbangkan beberapa kegunaan yang bersifat membangun, diantaranya.

- a) Manfaat Teoritis

Penyediaan ide-ide menuju kemajuan ilmu manajemen SDM, terutama dalam kaitannya terhadap dampak kompensasi dan kapasitas kerja bagi kepuasan kerja, merupakan bidang yang semakin penting dalam menanggapi tuntutan berkembang dari tenaga kerja kontemporer. Kontribusi semacam itu memiliki nilai potensial dalam menginformasikan pengembangan kerangka teoritis. Kajian ini dapat menjadi dasar dan acuan bagi kajian studi selanjutnya yang

berhubungan pada dampak kompensasi dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja, dan juga dapat digunakan sebagai sumber untuk kajian studi lebih lanjut.

b) Manfaat Praktis

Temuan ini diharap dapat digunakan oleh pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Buleleng selaku bahan dasar dalam mempertimbangkan aktivitas atau kebijakan yang paling berkaitan dalam hal tambahan penghasilan pegawai dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja.

