

# **BAB I**

## **PENDAHULIAN**

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

Sumber daya manusia memainkan peran penting, baik di tingkat individu maupun kelompok, karena berfungsi sebagai katalis utama untuk berfungsinya operasi organisasi secara efisien. Penegasan ini diperkuat dengan pernyataan Ansory (2018: 59), yang menyatakan bahwa SDM mencakup individu-individu yang berfungsi sebagai katalis bagi sebuah organisasi, mencakup institusi dan perusahaan, dan berfungsi selaku aset berharga yang memerlukan pelatihan dan peningkatan keterampilan mereka. Oleh karena itu, sangat penting untuk memastikan manajemen SDM yang tepat dalam upaya peningkatan efektivitas dan efisiensi operasi pemerintahan. SDM memiliki peran yang sangat penting dalam pemerintahan, jika kepala instansi tersebut mengelola dan mengembangkan Sumber Daya Manusianya dengan baik akan berpengaruh kepada instansi pemerintahan itu sendiri dalam jangka waktu kedepannya. Keberhasilan suatu instansi ditetapkan melalui SDM yang dilihat dari peran dan kedudukan SDM disebuah pemerintahan.

Kepuasan kerja dalam suatu pemerintahan sangatlah penting untuk kemajuan institusi atau perusahaan. Mengacu pada Yuniarsih (2017: 45) kepuasan kerja adalah gambaran psikologis karyawan terkait dengan output pekerjaan yang dijalankannya. Pegawai yang bekerja disuatu pemerintahan yang mencapai kepuasan

kerja dalam menjalankan pekerjaannya akan mencapai titik dimana seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalankannya, serta menjadi pendorong untuk bekerja lebih semangat lagi guna mencapai prestasi yang lebih besar. Instansi pemerintahan sangatlah penting untuk menjaga kepuasan kerja pegawainya. Jika seorang karyawan mengalami ketidakpuasan dalam melakukan tugas pekerjaannya, kemungkinan besar mereka akan menunjukkan kurangnya motivasi dan produktivitas. Sebaliknya, jika seorang karyawan menemukan kepuasan dalam pekerjaannya, hal itu bisa memberi sumbangan yang signifikan untuk pertumbuhan dan kemajuan organisasi. Tingkat kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya berkorelasi positif dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkannya. Dalam skenario khusus ini, faktor-faktor yang berpengaruh bagi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi dan motivasi kerja. Karyawan yang merasakan kenyamanan dan kepuasan di lingkungan kerjanya lebih mungkin menghasilkan hasil yang optimal bagi organisasi.

Salah satu strategi potensial peningkatan kepuasan kerja karyawan melibatkan pemberian kompensasi sebagai bentuk remunerasi yang diberikan oleh organisasi. Menurut Sedarmayanti (2009:23), kompensasi mengacu pada keseluruhan balas jasa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka. Dalam konteks ketenagakerjaan, hadiah uang mengacu pada bentuk kompensasi yang diberikan terhadap karyawan selaku sarana dalam mengakui dan menghargai kontribusi dan upaya mereka. Selain pertimbangan kompensasi, sangat penting bagi pemerintah untuk memperhatikan faktor motivasi karyawan untuk

menumbuhkan rasa kepuasan kerja intrinsik dan menumbuhkan semangat yang tulus untuk pekerjaan mereka. Edy (2009) berpendapat bahwa motivasi merupakan penentu penting yang merangsang keterlibatan individu dalam kegiatan tertentu. Transformasi energi dalam diri seseorang bermanifestasi sebagai aktivitas fisik yang nyata. Ketika seorang individu memiliki tujuan tertentu dan terlibat dalam aktivitas yang sesuai, mereka cenderung menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi, mengerahkan upaya terbaik mereka untuk mencapai tujuan tersebut.

Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Buleleng yang bertugas mendukung pimpinan daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di daerah masing-masing. Tanggung jawab utamanya termasuk menjaga perdamaian dan ketertiban umum, serta melindungi masyarakat dari insiden yang berhubungan dengan kebakaran. Tanggung jawab ini berada di bawah yurisdiksi pemerintah daerah dan mencakup kegiatan seperti pencegahan kebakaran, pengendalian, pemadaman, operasi penyelamatan, dan pengelolaan bahan berbahaya dan beracun. Selain itu, Dinas Pemadam Kebakaran bertanggung jawab untuk melakukan inspeksi peralatan proteksi kebakaran, menyelidiki insiden kebakaran, dan mendorong keterlibatan masyarakat didalam usaha mnecegah kebakaran. Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng mempunyai pegawai sebanyak 186 orang dengan jumlah pegawai ASN sebanyak 42 orang dan pegawai Non ASN sebanyak 144 orang.

Kepuasan kerja mengacu pada evaluasi subyektif individu tentang kepuasan atau kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan atau pencapaian mereka.

Kepuasan kerja bisa diartikan selaku respons afektif individu bagi pekerjaan mereka. Kepuasan kerja terjadi disebabkan sejumlah faktor seperti yang dikemukakan Sutrisno (2017:80). Menurut penulis, ada empat faktor khusus yang berperan penting dalam menentukan kepuasan kerja. Faktor-faktor ini meliputi, faktor psikologis (sikap, minat, dan perasaan kerja), faktor sosial atau motivasi (hubungan interaksi dengan rekan kerja atau atasan), faktor fisik (jenis pekerjaan, pengurusan waktu bekerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja), faktor kompensasi finansial (gaji, jaminan sosial, tunjangan dan promosi jabatan). Menurut penelitian Sunarta (2019), kepuasan kerja bisa diartikan selaku sikap atau kondisi emosional individu yang ditandai dengan rasa senang atau persepsi adanya ketidaksesuaian antara harapan seseorang dengan hasil yang sebenarnya. Kepuasan kerja ialah situasi emosional yang menguntungkan yang muncul dari penilaian atribut yang terkait dengan pekerjaan seseorang (Robin & Judge, 2013). Mengacu pada sejumlah definisi, bisa diartikan bahwasanya kepuasan kerja mengacu pada pengalaman subyektif dan respons emosional individu terhadap keterlibatan kerja mereka, yang mencakup keadaan afektif positif dan negatif, oleh karena itu sikap atau perasaan seseorang yang mencerminkan perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Kurangnya kepuasan kerja karyawan bisa terjadi disebabkan oleh sejumlah factor misalnya kurangnya gaji, lingkungan kerja, rekan kerja, fasilitas kantor seperti alat tulis kantor, komputer, print, dan fasilitas lainnya yang diberikan oleh pihak kantor terhadap pegawainya. Selain gaji pokok yang diberikan oleh pemerintah kurangnya pemberian upah, insentif dan bonus sebagai *reward* setelah pegawai mendapatkan prestasi dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Pemberian upah diluar gaji pokok pegawai juga termasuk bentuk penghargaan dari pemerintah dalam bentuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai atas prestasi dan capaian yang telah dilakukannya untuk kemajuan instansi tersebut. Selain kurangnya pemberian kompensasi, kurangnya kepuasan kerja juga dapat disebabkan oleh kelompok kerja/rekan kerja, hal ini sangat mempengaruhi pegawai dilingkungan kerja. Tidak adanya interaksi sosial dengan rekan kerja, termasuk pembentukan dan pemeliharaan hubungan yang positif, dapat berdampak buruk pada kepuasan kerja individu. Hal ini disebabkan perlunya membina hubungan interpersonal yang kuat dalam pengaturan tempat kerja. Kehadiran hubungan interpersonal yang positif di antara rekan kerja memfasilitasi kolaborasi dan produktivitas yang efektif di tempat kerja. Sebaliknya, ketiadaan hubungan seperti itu menghalangi kemampuan untuk bekerja secara kolektif dan mencapai hasil yang diinginkan. Selain kelompok kerja kondisi pekerjaan juga mempengaruhi kepuasan kerja, jika seseorang tidak memiliki kemampuan di bidang pekerjaan tersebut dan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar maka dapat menimbulkan rasa malas dan rasa bosan dengan pekerjaan yang dijalannya.

Tidak adanya kepuasan kerja karyawan terlihat dari pemberian kompensasi yang tidak memadai baik finansial maupun non finansial. Hasibun (2006) menegaskan bahwa kompensasi mencakup semua bentuk remunerasi, termasuk tunjangan moneter dan nonmoneter, yang didapatkan bagi pegawai selaku hasil dari pemberian jasanya terhadap organisasi. Penegasan ini didukung oleh perspektif Swasto (2011), yang menyatakan bahwa kompensasi berfungsi sebagai bentuk remunerasi yang diberikan terhadap pegawai selaku pengakuan



terkait dengan upaya berdedikasi dan kontribusi intelektual yang diberikan terhadap organisasi. Mengacu pada definisi tersebut di atas, membuktikan bahwasanya kompensasi ialah pemberian imbalan ataupun balas jasa oleh perusahaan maupun instansi pemerintah kepada pegawainya, sebagai pengakuan dan imbalan atas kontribusi pegawai terhadap kemajuan instansi pemerintah tersebut. Penegasan tersebut diperkuat oleh temuan Nurhayati (2018) yang menunjukkan bahwasanya variabel kompensasi dan motivasi kerja menyumbangkan pengaruhnya dengan positif dan signifikan secara statistik bagi kepuasan kerja. Temuan Ikmal Nur Muflih (2015) mendukung anggapan bahwa kompensasi dan motivasi kerja menyumbangkan pengaruhnya dengan substansial bagi tingkat kepuasan kerja individu.

Kepuasan dalam bekerja disebabkan karena rendahnya kompensasi yang diberikan terhadap pegawai Non ASN Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng sebesar Rp. 2.100.000 – Rp. 2.300.000. Selain itu kompensasi yang diberikan kepada Pegawai Non ASN Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng belum sejalan pada hal yang diharapkan otomatis bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Rendahnya kompensasi pegawai Non ASN Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng dapat dilihat dari data kompensasi yang diterima oleh pegawai Non ASN Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng. Kompensasi dalam bentuk upah/gaji yang diterima oleh pegawai Non ASN Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng masih belum mencapai UMK Kabupaten Buleleng sebesar Rp. 2.542.000, diduga penyebab kurangnya kepuasan kerja pegawai disebabkan karena gaji yang diterima masih kurang dari

UMK yang menjadi penyebab kurangnya kepuasan kerja pegawai Non ASN Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan hasil observasi awal terlihat bahwa kompensasi non finansial meliputi ruangan kerja yang ada di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng belum mencapai standar yang dibutuhkan bagi pegawai sebab tempat untuk bekerja pegawai masih tergolong tidak luas dan juga tempat penyimpanan berkas atau surat-surat masih diletakkan di atas meja sehingga meja menjadi sempit dan pegawai merasa kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan. Menurut Hasibun (dalam Alvi dan Tjahjawati, 2017: 26) menyatakan bahwa Kompensasi mengacu pada remunerasi, baik dalam bentuk moneter atau non-moneter, yang ditawarkan oleh suatu organisasi terhadap karyawannya selaku imbalan atas layanan yang diberikan. Tujuan diberikannya kompensasi finansial maupun non finansial antara lain adalah sebagai memberikan semangat/motivasi terhadap pegawai, sebagai hubungan kerjasama antara karyawan dan pemerintahan, kepuasan kerja pegawai serta membangun kedisiplinan pekerja (Hasibun, 2005).

Selain rendahnya kompensasi yang diterima pegawai Non ASN Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng, kurangnya motivasi kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Non ASN Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng. Motivasi kerja merupakan dorongan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai target yang telah ditentukan demi mencapai keberhasilan, dengan tercapainya tujuan suatu pemerintahan maka akan tercapainya tujuan pegawai untuk memberikan hasil yang terbaik kepada instansi pemerintahan ditempat mereka bekerja. Menurut Subhan Djaya (2021) Motivasi dapat didefinisikan sebagai katalisator atau kekuatan pendorong yang

menimbulkan rasa antusiasme dan dorongan untuk terkait pada kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dalam diri seseorang. Motivasi adalah penentu penting yang berfungsi untuk merangsang keterlibatan individu dalam usaha tertentu. Akibatnya, motivasi terkadang ditafsirkan sebagai dorongan penting yang mendasari perilaku individu dalam pelaksanaan tugas (Sutrisno, 2016). Berlandaskan penjelasan diatas, karenanya bisa diambil simpulannya yakni motivasi berfungsi sebagai katalis bagi individu untuk terlibat dalam tindakan tertentu. Motivasi adalah fenomena multifaset yang muncul dari berbagai proses internal dan eksternal, yang mengarah ke keadaan semangat dan keuletan dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas tertentu. Motivasi kerja menjadi pendorong untuk seorang individu melakukan suatu pekerjaan yang mereka jalani. Dalam suatu instansi pemerintahan atau dalam lingkup berorganisasi, rekan kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi yang dimiliki oleh seseorang. Dalam lingkup organisasi yang melibatkan banyak orang dapat memberikan motivasi atau semangat sesama anggota atau pegawai yang lain untuk membangun semangat baru dalam melakukan pekerjaan.

Kurangnya motivasi juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung untuk melaksanakan pekerjaan seperti fasilitas kerja yang kurang memadai, kekurangan alat dan sarana untuk melaksanakan pekerjaan. Alat dan sarana yang dimaksud meliputi pakaian anti panas yang tidak layak pakai, kekurangan helem pemadam kebakaran serta fasilitas lainnya. Pekerjaan sebagai pemadam kebakaran merupakan pekerjaan yang memiliki resiko yang sangat tinggi. Petugas pemadam kebakaran adalah petugas yang membantu masyarakat dan juga bertugas untuk memadamkan api. Oleh karena itu jaminan



keselamatan dan kesehatan kerja petugas pemadam kebakaran sangatlah diperhatikan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Jaminan kesehatan seperti BPJS kesehatan juga patut diberikan kepada pegawai untuk perlindungan yang diberikan kepada pegawai pemadam kebakaran sehingga mengurangi biaya yang dikeluarkan untuk pengobatan di pelayanan kesehatan seperti puskesmas, RSUD maupun rumah sakit khusus atau spesialis. Jaminan keamanan sangat dibutuhkan kepada anggota pemadam kebakaran apabila ada hal yang tidak diinginkan menimpa salah satu anggota pemadam kebakaran pada saat menjalankan tugas maka mereka sudah memiliki jaminan keamanan dan mereka tenang dalam menjalankan tugasnya. Kebutuhan rasa di terima oleh sesama rekan kerja sangat mempengaruhi motivasi seseorang di lingkungan kerja. Rasa saling menghormati sesama rekan kerja sangat dijunjung tinggi dalam dunia kerja agar setiap orang tidak merasa dikucilkan atau di buli dalam lingkungan kerja tersebut. Kebutuhan pengembangan diri sangat di perlukan oleh pegawai di dunia kerja, pengembangan diri yang diberikan oleh pimpinan atau senior untuk menjadi bekal dalam menjalankan tugas seperti pelatihan pada saat memadamkan api yang benar dan diberikan tehnik-tehnik dasar dalam memadamkan api agar tidak membahayakan dirinya.

## **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

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

- 1) Kepuasan kerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng belum mencapai hal yang diinginkan karyawan. Hal inipun

dibuktikan melalui kurangnya kepuasan kerja karyawan yang tidak memenuhi standar pemerintahan.

- 2) Motivasi kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng masih termasuk rendah. Hal inipun dibuktikan melalui kurangnya semangat dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Kompensasi finansial dan non finansial yang masih tergolong tidak sejalan pada UMK. Hal inipun dibuktikan melalui gaji yang didapatkan masih tidak sejalan dengan UMK.

### **1.3 Pembatasan Masalah Penelitian**

Mengacu kepada identifikasi permasalahan sebelumnya, karenanya studi ini berfokus dengan mengujikan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja bagi kepuasan kerja pegawai Non ASN Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng.

### **1.4 Rumusan Masalah Penelitian**

Terdapat pula rumusan permasalahan yang pengkaji ajukan, diantaranya:

- 1) Apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh bagi kepuasan kerja pegawai Non ASN Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh bagi kepuasan kerja pegawai Non ASN Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh bagi kepuasan kerja pegawai Non ASN Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

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

- 1) Kompensasi dan motivasi kerja bagi kepuasan kerja pegawai Non ASN Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng.
- 2) Kompensasi bagi kepuasan kerja pegawai Non ASN Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng.
- 3) Motivasi kerja bagi kepuasan kerja pegawai Non ASN Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng.

### **1.6 Manfaat Hasil Penelitian**

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

#### **1) Manfaat Teoritis**

Hasil yang diantisipasi dari penelitian ini siap untuk menghasilkan wawasan yang berharga untuk penyelidikan masa depan di bidang Manajemen SDM, terutama yang berhubungan pada dampak kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil temuan inipun bisa digunakan selaku pedoman bagi kajian studi berikutnya.

#### **2) Manfaat Praktis**

Hasil yang diantisipasi dari kajian studi ini siap untuk menawarkan wawasan berharga kepada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng, berfungsi sebagai faktor penting dalam membentuk kebijakan yang berkaitan dengan kompensasi dan mendorong motivasi kerja yang positif. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kepuasan karyawan dalam organisasi.