

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Era digital saat ini, data menjadi salah satu aset yang sangat berharga karena mampu memberikan wawasan yang mendalam dan komprehensif terhadap berbagai aspek kehidupan. Informasi yang terkandung dalam data dapat membantu mengungkapkan tren, perilaku, dan pola yang sebelumnya tidak terlihat, sehingga memberikan keuntungan strategis dalam pengambilan keputusan. Hal ini berlaku untuk berbagai sektor, mulai dari bisnis dan pemerintahan hingga penelitian dan akademisi. Proses pengumpulan data sendiri merupakan kegiatan yang kompleks dan sulit. Ini melibatkan tahapan yang berbeda-beda, mulai dari mencari data yang relevan, memeriksa keakuratan data, hingga mengelola informasi agar tetap terorganisir dan dapat diakses. Disinilah peran sumber daya manusia menjadi sangat penting, dimana tugas mereka tidak hanya terbatas pada pengumpulan data, tetapi juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa data yang diperoleh valid, dapat dipercaya, dan sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Pengalaman dan keakuratan sumber daya manusia pada setiap tahapan pengumpulan dan pengolahan data sangat menentukan kualitas akhir informasi yang akan digunakan (Kompasiana, 2024).

Badan Pusat Statistik merupakan lembaga pemerintah yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menyajikan data dasar statistik di seluruh Indonesia. Sebagai lembaga independen dalam melaksanakan tugas statistiknya, Badan Pusat Statistik berperan penting dalam menyediakan data yang akurat dan terkini sebagai dasar pengambilan

keputusan kepada pemerintah, swasta, peneliti, dan masyarakat umum. Badan Pusat Statistik menjadi yang terdepan dalam menyediakan data statistik yang terpercaya dan obyektif kepada semua pihak, termasuk data yang mencakup berbagai aspek seperti demografi, perekonomian, masyarakat, lingkungan hidup dan sektor terkait lainnya. Dalam menjalankan misi tersebut, Badan Pusat Statistik tidak hanya mengumpulkan data melalui sensus, survei, dan berbagai metode statistik, tetapi juga bekerja sama dengan kementerian, lembaga, dan lembaga lain untuk memastikan data yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan nasional. Dalam pengumpulan data diperlukan mitra statistik sebagai tenaga pendukung.

Mitra statistik adalah tenaga yang direkrut oleh Badan Pusat Statistik untuk mendukung pelaksanaan kegiatan statistik di suatu daerah, baik di tingkat lokal maupun nasional. Mitra statistik direkrut melalui proses seleksi yang memperhatikan kompetensi dan kemampuan calon dalam melaksanakan tugas lapangan. Tugas utama mitra statistik di Badan Pusat Statistik adalah melakukan pendataan langsung di lapangan, termasuk pendataan responden sesuai dengan standar dan pedoman yang ditetapkan Badan Pusat Statistik. Kegiatan tersebut antara lain sensus penduduk, survei sosial, survei ekonomi, dan berbagai survei lainnya yang diperlukan untuk mendukung kebijakan pemerintah. Mitra statistik akan direkrut secara berkala sesuai kebutuhan, dan pekerja terpilih akan dilatih dan memahami metode pengumpulan data sehingga hasil yang diperoleh akurat dan dapat diandalkan (Badan Pusat Statistik, 2023).

Hasil kerja yang baik tentu dipengaruhi oleh kepuasan kerja, karena kepuasan kerja mendorong motivasi dan produktivitas dalam melaksanakan tugas. Kepuasan kerja merupakan respon emosional atau efektivitas individu terhadap berbagai

aspek pekerjaannya. Hal ini mencerminkan pandangan keseluruhan karyawan tentang betapa dia menikmati pekerjaannya. Situasi ini menunjukkan perbedaan antara imbalan yang diterima pekerja dan apa yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Effendi, 2018). Menurut Handoko (2020) kepuasan kerja sebagai perasaan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, menyenangkan atau tidak. Perasaan tersebut tercermin dari perilaku positif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja yang ditemuinya. Kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka, baik itu menyenangkan atau tidak. Penelitian oleh Yuliantini & Santoso (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian Alvionita & Marhalinda (2024) menghasilkan bahwa lingkungan kerja, pengembangan karier, dan *work life balance* yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, penelitian oleh Saputra (2021) menemukan bahwa kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, pengembangan karir, *work life balance*, kompensasi, dan beban kerja. Pada penelitian ini beban kerja dan kompensasi lebih dominan dalam permasalahan kepuasan kerja mitra statistik BPS Kabupaten Buleleng.

Dalam menjalankan tugasnya, mitra statistik di Badan Pusat Statistik tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi efektivitas kerjanya, antara lain beban kerja dan kompensasi yang diberikan. Kedua faktor ini berperan penting dalam menentukan tingkat kepuasan mitra statistik terhadap pekerjaan. Sebagaimana dilansir dalam berbagai penelitian, kepuasan kerja dipengaruhi oleh

sejumlah variabel seperti lingkungan kerja, motivasi, disiplin, kompensasi dan beban kerja. Dalam konteks mitra statistik, beban kerja yang sesuai dan kompensasi yang adil merupakan aspek kunci yang dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja mereka. Menurut teori harapan (*expectancy theory*) yang dikemukakan oleh Vroom (2006) beban kerja yang sesuai dengan harapan karyawan serta pemberian kompensasi yang adil dan proporsional dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila mereka merasa bahwa usaha yang dikeluarkan sebanding dengan hasil yang akan diperoleh, baik dalam bentuk penghargaan maupun imbalan yang mereka terima.

Beban kerja adalah salah satu elemen penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Beban kerja mencakup sejumlah tugas yang perlu diselesaikan oleh unit organisasi dalam jangka waktu yang telah ditentukan Koesomowidjojo (2017). Sementara itu, Munandar (2010) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan dalam batas waktu tertentu, dengan memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki. Oleh karena itu, beban kerja merujuk pada kumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan atau unit organisasi dalam waktu yang telah ditentukan, dan penting untuk dikelola secara efektif agar selaras dengan potensi karyawan, sehingga perusahaan dapat beroperasi secara efisien dan efektif. Robbins & Judge (2013) yang menyatakan bahwa beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kepuasan, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan tingkat kepuasan karyawan. Beban kerja yang dikelola secara efektif dan sesuai dengan kemampuan karyawan merupakan faktor penting untuk mendukung efisiensi perusahaan sekaligus meningkatkan kepuasan kerja.

Kompensasi adalah bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan, termasuk segala hal yang berkaitan dengan mereka. Menurut Dessler (2017) dan menurut Sedarmayanti (2019) menyatakan bahwa kompensasi mencakup segala bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Sementara itu menurut Sinambela (2016) menegaskan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi mereka. Kompensasi dapat diartikan sebagai penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas kontribusi mereka. Kotler & Armstrong (2014) menyatakan bahwa kompensasi yang tepat dan sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan merasa dihargai atas kontribusinya dan termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Kompensasi adalah imbalan yang mencerminkan penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan, yang berperan penting dalam mendorong kepuasan kerja.

Gambaran teori yang telah dijelaskan didukung oleh beberapa penelitian seperti Sabitha & Mulyana (2024) menemukan bahwa beban kerja dan kompensasi berdampak terhadap kepuasan kerja, sehingga menunjukkan bahwa faktor-faktor ini penting dalam menentukan seberapa puas pekerja terhadap pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Ajimat dkk., (2020) memperkuat temuan tersebut, menyimpulkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan adanya hubungan searah antara kedua variabel tersebut dengan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Namun hasil berbeda diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh Taruna (2022) mereka menyatakan bahwa hanya beban kerja yang berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Studi ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak selalu menjadi faktor kunci kepuasan kerja seorang karyawan, tergantung konteks atau variabel lain yang terlibat. Sebaliknya penelitian Afriyanti & Abrian (2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini memberikan pandangan berbeda mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dimana kompensasi dianggap lebih penting dibandingkan beban kerja. Mempertimbangkan persamaan seperti variabel yang digunakan metode yang digunakan serta teori yang digunakan dan mempertimbangkan perbedaan yang terdapat pada penelitian terdahulu seperti waktu, lokasi, indikator penelitian.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan mitra statistik yang mengikuti Susenas 2024 di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng, terdapat beberapa keluhan yang dirasakan oleh para mitra terkait kondisi kerja mereka terutama saat periode survei dan pengumpulan data berlangsung. Selain harus bekerja dengan target yang ketat, mitra statistik juga dituntut untuk memastikan keakuratan data yang dikumpulkan di lapangan, yang sering kali dihadapkan pada kondisi geografis dan infrastruktur yang beragam dan sulit dijangkau. Menurut Komaruddin (1990) target kerja adalah hasil akhir yang ingin dicapai melalui proses manajemen yang mencakup perencanaan, pengarahan, dan pengendalian. Upah yang diterima oleh sebagian besar mitra masih tergolong minim jika dibandingkan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka emban. Menurut Dessler (2017) imbalan yang diberikan kepada karyawan, mencakup semua hal yang berkaitan dengan kesejahteraan mereka. Kondisi ini membuat beberapa mitra merasa kurang puas,

karena mereka menilai upah yang diberikan tidak sebanding dengan risiko dan usaha yang dikeluarkan selama proses pengumpulan data. Hubungan antara beberapa mitra statistik di Kabupaten Buleleng dengan para pengawas terkadang kurang dekat dan kurang terjalin kolaborasi yang optimal. Beberapa mitra menyampaikan bahwa komunikasi dan koordinasi yang kurang intensif dengan pengawas menyebabkan proses pengumpulan data di lapangan menjadi kurang lancar. Akibatnya, para mitra merasa kurang mendapatkan bimbingan dan dukungan yang dibutuhkan saat menghadapi kesulitan atau kendala selama bertugas. Selain itu, beberapa mitra mengaku mengikuti program ini dengan harapan dapat diangkat menjadi pegawai tetap di BPS, tentu ini merupakan salah pengertian dari mitra statistik. Promosi mitra terbatas hanya sampai pada jabatan pengawas survei dan diberikan khusus untuk mitra yang memiliki pengalaman serta kompetensi yang memadai.

Berdasarkan wawancara dengan pengawas mitra, ditemukan juga bahwa beberapa mitra memutuskan untuk berhenti bekerja sebelum kontrak selesai dengan alasan tidak kuat dengan pekerjaannya, dan alasan lainnya. Sutarno (2007) menjelaskan pemutusan kontrak adalah suatu keadaan dimana kontrak diakhiri sebelum waktunya atau sebelum pelaksanaan selesai, baik secara sepihak maupun atas persetujuan kedua belah pihak. Selain faktor internal, faktor eksternal seperti masalah pribadi, kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan keluarga, serta adanya peluang kerja lain yang dianggap lebih menguntungkan juga menjadi pertimbangan utama dalam pengambilan keputusan untuk berhenti bekerja sebelum masa kontrak berakhir. Hasil observasi awal pada variabel kepuasan kerja disajikan pada Tabel 1. 1.

Tabel 1. 1 Observasi Awal Variabel Kepuasan Kerja

Responden	Skor Kepuasan Kerja					Total	Kategori
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5		
1	4	5	5	4	4	22	Tinggi
2	4	4	4	4	4	20	Sedang
3	2	3	2	4	4	15	Rendah
4	5	4	4	5	5	23	Tinggi
5	5	4	2	2	3	16	Rendah
6	5	4	2	4	4	19	Rendah
7	2	3	2	2	4	13	Rendah
8	4	4	4	4	4	20	Sedang
9	5	5	5	5	5	25	Tinggi
10	4	4	4	4	4	20	Sedang
Jumlah	40	40	34	38	41	193	Sedang

Rentang Kategori

Rendah = <18

Sedang = 18-21

Tinggi = 22-25

Berdasarkan hasil observasi awal terhadap 10 responden, didapatkan skor kepuasan kerja rata-rata sebesar 193 dari total skor maksimum 250, atau sekitar 77,2%. Skor ini berada di bawah ambang batas 80% yang digunakan sebagai acuan untuk kategori kepuasan tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja mitra statistik Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng berada pada kategori sedang dan belum mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan mengenai pentingnya kepuasan kerja mitra statistik di BPS Kabupaten Buleleng. Maka dilakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Statistik di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng**”.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Dari latar belakang yang telah diuraikan maka dapat diidentifikasi masalah-masalah penelitian ini yaitu:

1. Ada kecenderungan beberapa mitra statistik mengakhiri kontrak sebelum masa tugas selesai karena alasan pekerjaan, upah, promosi, hubungan dengan pengawas, atau alasan pribadi lainnya.
2. Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan bahwa kepuasan kerja mitra statistik Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng yang belum mencapai kepuasan yang optimal.
3. Adanya kesenjangan dari faktor-faktor penelitian sebelumnya yang mempengaruhi kepuasan kerja mitra statistik.

1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah, untuk menghindari pembahasan yang terlalu meluas dan memastikan fokus penelitian dan untuk menjaga agar pembahasan tetap terarah dan relevan dengan tujuan penelitian. Maka dilakukan pembatasan masalah, dimana akan membahas terkait kepuasan kerja mitra statistik yang dipengaruhi oleh beban kerja dan kompensasi di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, dapat dirumuskan masalah masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja mitra statistik Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng?

2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja mitra statistik Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja mitra statistik Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dirumuskan diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian untuk menguji dan menganalisis sebagai berikut:

1. Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada mitra statistik di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng.
2. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada mitra statistik di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada mitra statistik di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat dilakukannya penelitian ini yaitu secara teoretis dan secara praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan pada bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan variabel beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi BPS dan mitra statistik dalam memahami dampak beban kerja dan kompensasi.