

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (disingkat PPPK, biasa disebut P3K) adalah pegawai yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja kontrak untuk jangka waktu tertentu (PKWT) dalam rangka melaksanakan tugas di lingkungan pemerintahan. Kedudukan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) adalah sebagai pelaksana tugas pemerintahan yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja atau kontrak sesuai dengan kebutuhan masing-masing instansi. PPPK memiliki nomor induk PPPK sebagai identitas kepegawaiannya. Syarat usia untuk dapat diangkat menjadi PPPK adalah paling rendah 20 tahun dan paling tinggi satu tahun sebelum batas usia pensiun, yaitu 58 tahun untuk jabatan administrasi dan 60 tahun untuk jabatan fungsional. Masa hubungan perjanjian kerja atau kontrak (MHPK) bagi PPPK ditetapkan paling singkat satu tahun dan paling lama hingga mencapai batas usia pensiun. Gaji dan tunjangan yang diterima PPPK diberikan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku

Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian, dan Statistik (Kominfosanti) Buleleng merupakan instansi pemerintah daerah yang menangani komunikasi publik, teknologi informasi dan komunikasi (TIK), keamanan informasi, serta data statistik. Tugasnya mencakup pengelolaan informasi, pengembangan infrastruktur

TIK, persandian, dan penyajian data statistik guna mendukung pembangunan daerah. Untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan, Kominfosanti melibatkan masyarakat yang kompeten melalui rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pegawai PPPK berperan dalam implementasi TIK, pengelolaan data, penyebaran informasi, dan keamanan informasi. Keterlibatan tenaga profesional ini diharapkan meningkatkan efektivitas kerja dan kepuasan dalam bekerja (Kominfosanti, 2024).

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja individu dan instansi, termasuk bagi pegawai PPPK di instansi pemerintahan. Faktor-faktor seperti kejelasan status kerja, kompensasi, kesejahteraan, hubungan kerja, serta keterbatasan fasilitas dan peluang pengembangan karir, turut memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Luthans, (2011). Instansi memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan memperhatikan aspek-aspek seperti kompensasi, keseimbangan kerja, penghargaan, keamanan kerja, serta peluang pertumbuhan karir (Ramdhan & Pasaribu, 2022). Menurut Sudaryo, (2018), indikator kepuasan kerja mencakup tingkat kehadiran, keinginan pindah, kinerja, hubungan antar rekan, dan kenyamanan kerja. Tingginya kepuasan kerja dapat membantu instansi dalam mencapai visi dan misinya.

Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian, dan Statistik Kabupaten Buleleng memiliki 56 pegawai PPPK dari berbagai divisi. Berdasarkan pra survei kepuasan kerja, diperoleh skor rata-rata 2,42 dari maksimum 5, dengan total skor 123 jauh di bawah ambang batas 250. Hasil ini menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang rendah, terutama disebabkan oleh kurangnya kerja sama dan dukungan

antarpegawai serta lingkungan kerja yang kurang kondusif, yang berdampak pada semangat dan efektivitas kerja.

Selain melakukan survei awal dengan menggunakan kuesioner, wawancara juga digunakan untuk menggali lebih dalam mengenai permasalahan yang dialami oleh pegawai PPPK di Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian, dan Statistik Kabupaten Buleleng. Hasil wawancara menunjukkan bahwa adanya pegawai PPPK merasa belum sepenuhnya puas dengan pekerjaan yang dimiliki, terutama terkait dengan kurangnya kerjasama antar rekan kerja pegawai. Gambaran teori maupun fenomena yang telah dijelaskan pada indikator dari Sudaryo (2018) dan didukung oleh beberapa penelitian seperti Pasaribu (2017) menemukan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berdampak terhadap kepuasan kerja, sehingga menunjukkan bahwa faktor-faktor ini penting dalam menentukan seberapa puas pekerja terhadap pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Kriswanto dkk. (2024) memperkuat temuan tersebut, menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan adanya hubungan searah antara kedua variabel tersebut dengan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Namun hasil berbeda diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh Jufri dkk, (2019) menyatakan bahwa hanya motivasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini ditujukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari kompensasi dan motivasi yang diberikan terhadap kepuasan pegawai PPPK pada Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Buleleng

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai PPPK merasa bahwa kepuasan kerja yang diterima, terutama pada rekan kerja dan juga lingkungan kerja yang kurang kondusif. Hal ini berpotensi menurunkan semangat kerja pegawai PPPK.
2. Terindikasi ketidaksesuaian temuan empiris dengan bukti lapangan yang didukung dengan hasil pra survei dan wawancara awal perihal kepuasan kerja.
3. Terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya terkait pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini difokuskan pada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap tingkat kepuasan kerja Pegawai PPPK di Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian, dan Statistik Kabupaten Buleleng. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana kompensasi yang diberikan serta motivasi kerja yang dirasakan pegawai berkontribusi terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat menjadi dasar untuk merancang strategi peningkatan kesejahteraan dan produktivitas kerja dalam instansi tersebut.

1.4 Perumusan Masalah

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

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Buleleng?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Buleleng?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

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

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai PPPK Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Buleleng.
2. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai PPPK Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Buleleng.
3. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai PPPK Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dengan memperdalam pemahaman tentang hubungan antara variabel kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur yang ada dan memberikan wawasan baru yang berguna bagi praktisi dalam merancang kebijakan pegawai PPPK yang lebih efektif, untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai di berbagai instansi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi nyata bagi Dinas Kominfosanti Kabupaten Buleleng dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia. Hasilnya dapat menjadi referensi untuk memahami pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja, khususnya bagi pegawai PPPK yang memiliki dinamika kerja berbeda dengan pegawai tetap. Temuan penelitian ini memberikan gambaran mengenai persepsi pegawai terhadap sistem kompensasi dan efektivitas kebijakan motivasi yang berlaku. Informasi tersebut berguna dalam merumuskan kebijakan yang lebih adil, transparan, serta sesuai kebutuhan dan harapan pegawai, sehingga pengambilan keputusan terkait insentif.