

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

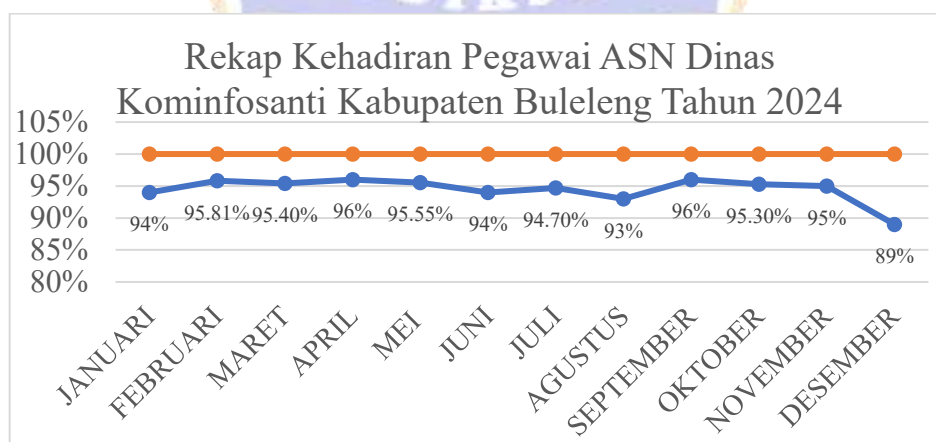
Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Unsur utama sumber daya manusia yang dimiliki oleh negara dalam menunjang keberhasilan pemerintah yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN). Setiap instansi pemerintah memegang peranan strategis dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi, yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan tingkat kepuasan kerja pegawai. (Mukhlis, 2018).

Dinas Komunikasi Informatika, Persandian dan Statistik (Kominfosanti) Kabupaten Buleleng merupakan instansi pemerintah kabupaten yang bergerak di bidang Komunikasi Informatika, Persandian dan Statistik di wilayah Kabupaten Buleleng. Selain itu, Dinas Kominfosanti juga berperan strategis dalam menyebarkan informasi resmi pemerintah untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas, sekaligus menjembatani komunikasi antara pemerintah dan masyarakat (Kominfosanti, 2022).

Keberhasilan Pemerintah Kabupaten Buleleng meraih penghargaan atas pencapaian Indeks Masyarakat Digital Indonesia (IMDI) Tahun 2024 dengan kategori Sangat Tinggi dan nilai IMDI sebesar 49.995 tidak terlepas dari peran

signifikan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika (Kominfosanti) Buleleng, khususnya dalam pengelolaan layanan informasi publik. Penghargaan tersebut diserahkan oleh Menteri Komunikasi dan Informatika (Menkominfo) RI, Budi Arie Setiadi (Kominfosanti, 2022).

Pemberian penghargaan kepada pegawai merupakan salah satu bentuk apresiasi atas kinerja pegawai. Namun demikian, masih terdapat pegawai yang merasa bahwa tingkat kepuasan terhadap pekerjaan belum sepenuhnya tercapai. Berdasarkan hasil wawancara terhadap pegawai ASN Dinas Kominfosanti, ditemukan adanya fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai ASN, yaitu adanya ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan berbagai indikasi, seperti perasaan kurangnya rasa nyaman dan mencintai pekerjaan saat bekerja serta minimnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Selain hal tersebut, terdapat permasalahan pada tingkat kehadiran dari pegawai ASN yang menunjukkan pada salah satu aspek dari kepuasan kerja. Adapun data tingkat kehadiran pegawai ASN Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Buleleng dari bulan Januari hingga Desember tahun 2024.



Gambar 1. 1 Rekap Kehadiran Pegawai ASN Dinas Kominfosanti 2024

Grafik di atas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai ASN selama periode 12 bulan mengalami tren penurunan. Rata-rata persentase kehadiran tercatat sebesar 94%, dengan angka terendah terjadi pada bulan Desember, yakni sebesar 89%. Data ini mengindikasikan bahwa tingkat kehadiran pegawai belum mencapai angka maksimal, yaitu 100%. Grafik di atas juga menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai dalam beberapa bulan mencapai angka 6% hingga 7%. Puncak tingkat absensi terjadi pada bulan Desember, yaitu sebesar 11%. Faktor penyebabnya meliputi keterlambatan, izin, sakit, tidak memberikan keterangan, serta kelalaian dalam melakukan absensi. Menurut Hasibuan (2019), Tingkat absensi yang wajar berada pada angka 3% hingga 5%. Jika tingkat absensi melebihi angka tersebut, maka perlu ada perhatian dan evaluasi terhadap faktor penyebabnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat kecenderungan ketidakpuasan pegawai ASN terhadap proses kerja yang berlangsung, pada akhirnya berdampak pada menurunnya efisiensi serta kurangnya optimalisasi dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, ditemukan pula adanya kecenderungan pegawai yang menunjukkan kurangnya dukungan dari rekan kerja dalam mengerjakan tugas yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan.

Hal tersebut berkaitan dengan indikator dari Sudaryo, dkk. (2019) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator penting, yaitu kenyamanan kerja pegawai dan kedisiplinan. Pada umumnya pegawai cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman. Pegawai cenderung memiliki motivasi yang tinggi, merasa terlibat secara emosional dengan pekerjaannya, dan berusaha

memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Situasi tersebut menciptakan rasa kepuasan yang lebih mendalam, serta mendorong untuk terus berkembang dan berinovasi dalam bidangnya.

Kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya mendukung produktivitas individu tetapi juga memperkuat kemampuan instansi dalam menyampaikan informasi secara tepat waktu dan berkualitas kepada masyarakat. Dalam suatu instansi pemerintahan, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendorong etos kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki etos kerja yang baik, sehingga mampu memberikan kinerja yang maksimal. Sebaliknya, pegawai dengan kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak negatif terhadap instansi, seperti menurunnya produktivitas dan kualitas *output* (Siagian, 2022).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional (*Transformational Leadership*). Kepemimpinan transformasional adalah sebagai suatu proses yang pada dasarnya para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas. Makmur, dkk. (2023). Menurut Novia, dkk. (2022) mengatakan adanya pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Namun, menurut Maryen, dkk. (2023) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini semakin dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama, dkk. (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain kepemimpinan transformasional, motivasi kerja juga sangat berkontribusi dengan adanya kepuasan pegawai dalam bekerja. Berdasarkan

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayu & Aprianti (2020) menyatakan terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Maryen, dkk. (2023) juga mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan Fatyandri & Shanty (2022) yang mengatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pemaparan dari berbagai penjelasan dan fenomena yang telah disebutkan di atas. Penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti seberapa jauh pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik yang akan diuji secara empiris melalui penelitian.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut.

1. Fenomena ketidakpuasan kerja di kalangan pegawai ASN Dinas Kominfosanti Kabupaten Buleleng terlihat dari berbagai indikasi, seperti kurangnya kenyamanan terhadap pekerjaan yang dijalankan serta minimnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Kondisi ini dapat berdampak pada menurunnya kepuasan kerja pegawai serta efektivitas layanan yang diberikan oleh instansi, sehingga perlu adanya perhatian lebih dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

2. Terindikasi ketidaksesuaian temuan empiris dengan bukti lapangan yang didukung dengan wawancara awal prihal kepemimpinan transformasional dan juga motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN.
3. Inkonsistensi dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Buleleng.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, penelitian ini secara khusus difokuskan pada upaya untuk menganalisis dan mengevaluasi pengaruh kepemimpinan transformasional serta tingkat motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di lingkungan Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian, dan Statistik Kabupaten Buleleng. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai sejauh mana kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan dan motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan. Dengan demikian, hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan wawasan teoritis dan empiris, tetapi juga dapat dijadikan sebagai landasan dalam merancang dan mengimplementasikan strategi kebijakan yang lebih efektif dan tepat sasaran dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai, menciptakan lingkungan kerja

yang lebih positif, serta mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas kerja di instansi tersebut secara berkelanjutan.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Buleleng?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Buleleng?
3. Apakah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai ASN 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 kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Buleleng.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Buleleng.

3. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan 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 memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dengan memperdalam pemahaman mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur yang ada serta memberikan wawasan baru bagi praktisi dalam merancang kebijakan pegawai ASN yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja di berbagai instansi.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan menjadi referensi tambahan bagi Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian, dan Statistik (Kominfosanti) Kabupaten Buleleng serta pegawai ASN dalam memahami bagaimana kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam menyusun dan menyempurnakan kebijakan serta strategi pengelolaan pegawai, khususnya

dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan memperkuat motivasi kerja. Dengan adanya kepemimpinan yang lebih inspiratif dan motivasi yang lebih tinggi, diharapkan pegawai dapat bekerja dengan lebih optimal, sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dinas, termasuk peningkatan efisiensi dalam pengumpulan, pengelolaan, dan analisis data statistik sebagai salah satu tugas utama Dinas Kominfosanti.

