

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng memiliki fungsi untuk memberikan pelayanan terhadap masyarakat kabupaten Buleleng. Oleh karena itu, kepuasan kerja pegawai sangat diperlukan agar seluruh pegawai dapat menjalankan tugas dengan baik. Robbins (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya, mengacu pada perasaan puas yang timbul sebagai hasil dari evaluasi individu terhadap berbagai karakteristik pekerjaan pegawai. Dengan kata lain, kepuasan kerja bukan hanya tentang apakah seseorang menyukai pekerjaannya, tetapi juga tentang bagaimana pegawai menilai aspek-aspek pekerjaan tersebut, seperti tanggung jawab, pengakuan, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja maupun atasan.

Untuk memperoleh pemahaman lebih mendalam mengenai kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kabupaten Buleleng, peneliti melakukan wawancara langsung terhadap pegawai yang bertujuan untuk mengidentifikasi masalah yang ada di tempat penelitian. Wawancara dilakukan terhadap 20 pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR), yang dipilih secara acak dari berbagai bagian dan tingkat jabatan. Sebagian besar responden menyatakan bahwa sistem kompensasi dan motivasi

kerja di dinas ini sudah cukup baik. Namun, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja masih rendah, Hal ini terlihat dari tekanan kerja yang dirasakan cukup tinggi. Tugas-tugas sering kali datang dalam jumlah besar dengan tenggat waktu yang ketat, sehingga menimbulkan beban mental. Selain itu, tuntutan yang diberikan dianggap kurang realistis jika dibandingkan dengan sumber daya dan waktu yang tersedia. Kondisi ini mengharuskan para pegawai untuk bekerja lebih keras dan lebih lama demi mencapai target. Sayangnya, meskipun upaya maksimal telah dilakukan, apresiasi terhadap usaha yang diberikan masih dirasakan kurang. Keberhasilan tim sering kali diakui secara umum, tetapi kontribusi individu kurang mendapat perhatian.

Di samping itu, hasil wawancara mengenai kompensasi, pegawai Dinas PUTR merasa bahwa sistem kompensasi yang diberikan sudah cukup baik dan memadai. Gaji pokok yang diterima dianggap sudah sesuai dengan standar yang berlaku, serta tunjangan suami/istri yang besarnya 10% dari gaji pokok, tunjangan anak yang berusia kurang dari 21 tahun belum berkeluarga dan dinyatakan menjadi tanggungan yang besarnya 2% dari gaji pokok tiap-tiap anak serta tunjangan makan diberikan sesuai dengan golongan 1 dan golongan 2 mendapat Rp. 35.000 per hari, golongan 3 mendapat Rp. 37.000 per hari yang diberikan cukup membantu dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari serta adanya tambahan insentif untuk pekerjaan tertentu yang menuntut lebih banyak waktu dan tenaga dianggap sebagai bentuk penghargaan yang adil, sehingga pegawai merasa dihargai secara finansial. Data gaji pegawai Dinas PUTR Kabupaten Buleleng mengacu pada Peraturan Pemerintah (PP) No. 5 Tahun 2024 tentang Penyesuaian Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berdasarkan peraturan ini, gaji pokok PNS ditentukan oleh

golongan (I-IV) dan masa kerja golongan (MKG). Gaji pokok berkisar antara Rp1.686.700 untuk golongan I/a dengan masa kerja 0 tahun hingga Rp5.901.200 untuk golongan IV/e dengan masa kerja 25 tahun (*Peraturan Pemerintah No. 5 Tahun 2024, peraturan.bpk.go.id*).

Berdasarkan distribusi pegawai yang diperoleh dari situs resmi Dinas PUTR Kabupaten Buleleng, jumlah pegawai dalam setiap golongan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Jumlah Pegawai Pergolongan

Golongan	Jumlah Pegawai
I	3 pegawai
II	48 pegawai
III	55 pegawai
IV	7 pegawai

Sumber : <https://putr.bulelengkab.go.id>

Sebagian besar pegawai berada di golongan II dan III, yang menunjukkan dominasi tenaga kerja dengan peran pelaksana dan pengawas teknis. Berdasarkan analisis data, rata-rata gaji pokok pegawai di Dinas PUTR Kabupaten Buleleng adalah Rp2.546.552, dengan rentang gaji pokok dari Rp1.686.700 hingga Rp5.901.200. Struktur ini mencerminkan keseimbangan antara masa kerja dan golongan dalam menentukan kesejahteraan pegawai sesuai PP No. 5 Tahun 2024. Selain gaji pokok, pegawai negeri di Kabupaten Buleleng juga mendapatkan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), yang diatur melalui Peraturan Bupati Buleleng Nomor 7 Tahun 2022. TPP diberikan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan mempertimbangkan komponen seperti beban kerja, prestasi kerja, dan kondisi kerja. Adanya TPP ini diharapkan dapat meningkatkan penghasilan ASN sehingga lebih mampu memenuhi kebutuhan hidup layak yang

besaran bervariasi tergantung jabatan dan unit kerja. Dari perspektif kesejahteraan, rata-rata gaji pokok ini berada di sekitar Upah Minimum Kabupaten (UMK) Buleleng, yang diperkirakan saat ini berkisar antara Rp2,5 juta hingga Rp3 juta, mengacu pada usulan kenaikan UMK sebesar 10% pada tahun 2025. Sebagai pembandingan, pada tahun 2018, UMK Buleleng ditetapkan sebesar Rp2.165.000, yang sudah melampaui standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) saat itu sebesar Rp1,7 juta. Dengan adanya kombinasi gaji pokok Rp2.546.552, tunjangan dan TPP, maka kesejahteraan finansial pegawai Dinas PUTR Kabupaten Buleleng dapat terpenuhi pada tingkat dasar.

Hal ini menunjukkan bahwa aspek finansial dalam pekerjaan di Dinas PUTR sudah terpenuhi dengan baik, dan pegawai tidak merasa kekurangan dalam hal tersebut. Dengan demikian, kompensasi yang diterima pegawai dapat memberikan rasa aman dan stabilitas yang diperlukan untuk fokus bekerja dengan optimal, tanpa ada beban terkait masalah keuangan. Secara keseluruhan, gaji pokok, tunjangan dan TPP yang diterima dirasa sudah sebanding dengan beban kerja yang ada, dan para pegawai merasa puas dengan pemenuhan kebutuhan finansial pegawai melalui sistem kompensasi ini.

Demikian juga dalam hal motivasi kerja, Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kabupaten Buleleng menunjukkan tingkat motivasi kerja yang cukup baik berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan. Pegawai merasa antusias dalam menjalankan tugas, terutama dalam mendukung pembangunan infrastruktur daerah. Beberapa faktor utama yang mendorong motivasi ini meliputi kompensasi yang kompetitif, lingkungan kerja yang kondusif, serta adanya kesempatan untuk mengembangkan kompetensi melalui pelatihan dan program

peningkatan keterampilan. Selain itu, pengakuan terhadap pencapaian kerja juga menjadi salah satu faktor yang memperkuat semangat pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik. Komitmen pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan baik tercermin dari tingkat kehadiran yang tinggi, penyelesaian tugas tepat waktu, serta partisipasi aktif dalam berbagai program pelatihan dan pengembangan kapasitas. Evaluasi rutin dan komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan juga berperan dalam menjaga tingkat motivasi kerja. Dengan berbagai upaya yang telah dilakukan, pegawai Dinas PUTR Kabupaten Buleleng menunjukkan dedikasi yang kuat untuk terus meningkatkan kualitas kerja dan memberikan pelayanan yang optimal bagi masyarakat.

Selain fenomena yang telah dipaparkan di atas, isu yang diangkat juga didasarkan pada research gap hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Apomfires & Attamimi (2020) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati & Atmaja (2020) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai. Demikian juga penelitian Alkausar & Luterlean (2021) menemukan bahwa kompensasi dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun, penelitian Yustika (2022) mengungkapkan bahwa kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya celah penelitian yang relevan untuk dikaji lebih lanjut. Pandangan ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi telah dikelola secara

sistematis, pegawai masih merasa ada ketidakadilan dalam penghargaan yang diberikan. Hal ini semakin mempertegas pentingnya penelitian untuk mengidentifikasi hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja dalam konteks organisasi tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi, penting untuk mengkaji lebih dalam bagaimana kompensasi dan motivasi kerja memengaruhi kepuasan kerja pegawai, khususnya dalam konteks Dinas PUTR Kabupaten Buleleng. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara ketiga variabel tersebut, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi yang praktis dan relevan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, mendukung suasana kerja yang harmonis, serta mempercepat penyelesaian proyek-proyek strategis. Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja Pegawai Dinas PUTR Kabupten Buleleng yang masih rendah meskipun sistem kompensasi dan motivasi yang diterima pegawai sudah sesuai dengan harapan.
2. Kurangnya pengakuan keberhasilan secara individu terhadap kontribusi pegawai Dinas PUTR Kabupaten Buleleng dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Tingkat beban kerja yang berat dan tekanan kerja yang tinggi dikarenakan volume tugas yang besar dalam waktu yang terbatas.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini berfokus pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kabupaten Buleleng dengan variabel utama kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Kompensasi mencakup gaji pokok, tunjangan, dan TPP, sementara motivasi kerja meliputi penghargaan, pelatihan, pengembangan keterampilan, dan arahan atasan. Kepuasan kerja dinilai dari empat aspek: pekerjaan itu sendiri, pengawasan atasan, hubungan kerja dengan rekan sejawat, dan kondisi kerja secara umum.

Pengumpulan data dilakukan melalui dua tahap. Tahap awal menggunakan wawancara untuk mendapatkan pemahaman awal mengenai kondisi kerja dan masalah yang dihadapi pegawai. Temuan dari wawancara ini digunakan sebagai dasar untuk menyusun kuesioner yang kemudian disebarakan kepada responden.

Penelitian ini dibatasi pada aspek internal organisasi, tanpa membahas faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah daerah atau kondisi ekonomi makro. Hasil penelitian hanya mencerminkan pandangan dan pengalaman pegawai yang menjadi responden, serta data yang dikumpulkan melalui metode yang telah ditetapkan. Dengan batasan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan temuan yang relevan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Dinas PUTR Kabupaten Buleleng.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan pada latar belakang dan masalah yang telah diidentifikasi di atas. Maka rumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng?
3. Apakah Kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah disusun, masalah yang telah diidentifikasi, serta rumusan masalah penelitian. Maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng.

3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Berikut adalah rincian manfaat dari penelitian ini :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai kepuasan kerja, khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, serta memberikan pemahaman lebih dalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di sektor publik.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh Dinas Pekerjaan Umum Tata Ruang Kabupaten Buleleng untuk merancang kebijakan kompensasi dan motivasi yang lebih efektif, serta meningkatkan suasana kerja dan kepuasan pegawai guna mendukung kinerja dan produktivitas pegawai.