

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Persaingan global serta perkembangan teknologi yang sangat cepat organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi secara dinamis dan terus melakukan pengembangan berkelanjutan. Keberhasilan organisasi tidak bisa hanya bergantung pada ketersediaan modal finansial, kecanggihan teknologi, atau strategi bisnis yang digunakan, melainkan sangat ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang mengelola. Hal ini diperkuat oleh pendapat Sedarmayanti (2021) yang menyatakan bahwa SDM merupakan motor penggerak utama dalam organisasi, karena tanpa dukungan SDM yang kompeten dan berkualitas, maka sistem, strategi, dan teknologi secanggih apapun tidak akan dapat dioperasikan secara optimal.

Pada tataran organisasi sektor publik, khususnya pemerintahan Indonesia gencar merekrut PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) sebagai bagian dari reformasi birokrasi dan upaya pemerataan tenaga kerja, khususnya di sektor pendidikan, kesehatan, dan administrasi pemerintahan. Namun, meskipun status PPPK memberikan kesempatan kerja yang lebih terbuka, terdapat berbagai fenomena yang menimbulkan pertanyaan terkait keberlanjutan dan kepastian kerja pegawai PPPK di berbagai daerah. UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN mengatur PPPK ditetapkan sebagai bagian dari ASN, sejajar dengan PNS, Pengangkatan PPPK dilakukan sesuai kebutuhan dan perencanaan SDM, masa kerja PPPK dapat diperpanjang sampai batas usia pensiun sesuai jabatan, PPPK tidak mendapatkan pensiun, namun mendapat jaminan sosial dan perlindungan kerja. Kualitas SDM daerah, termasuk di unit-unit teknis seperti Kantor Camat Seririt, menjadi penentu keberhasilan pelaksanaan tugas pelayanan kepada masyarakat.

Sebagai unit pelayanan publik yang berada di bawah pengelolaan Kantor Camat Seririt, kecamatan adalah perangkat daerah Kabupaten Buleleng yang berperan dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik di tingkat kecamatan. Selain itu, Camat berperan dalam pembinaan serta pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan desa dan pelaksanaan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN), serta

memfasilitasi partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut berpedoman pada Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan, dan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 4 Tahun 2010 mengenai Pedoman Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan. Meskipun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala yang memerlukan perhatian agar kualitas pelayanan dapat berjalan dengan efektif dan mematuhi ketentuan yang berlaku.

Kecamatan Seririt salah satu kecamatan dengan cakupan wilayah yang luas dan jumlah desa yang relatif banyak, sehingga memiliki beban koordinasi pemerintahan desa, pelayanan administrasi, serta pembinaan masyarakat yang cukup tinggi. Kondisi tersebut menuntut kinerja pegawai yang optimal dan tingkat kepuasan kerja yang memadai, khususnya bagi PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) yang berada pada lini pelayanan publik. Selain itu, Kecamatan Seririt memiliki posisi strategis sebagai penghubung aktivitas sosial dan ekonomi antarwilayah di bagian barat Kabupaten Buleleng. Peran strategis tersebut menjadikan Kecamatan Seririt memiliki tingkat intensitas pelayanan dan koordinasi yang tinggi, sehingga efektivitas kinerja aparatur dan kualitas pelayanan publik menjadi kebutuhan yang mendesak untuk mendukung kelancaran aktivitas masyarakat dan perekonomian wilayah.

Pegawai yang tidak puas cenderung bekerja secara minimum, hanya sekadar memenuhi kewajiban tanpa adanya semangat atau rasa memiliki terhadap organisasi. Hal ini pada akhirnya mengganggu upaya pencapaian visi instansi serta merusak citra pelayanan publik di mata masyarakat. Oleh karena itu, isu kepuasan kerja tidak dapat dianggap remeh, tetapi harus menjadi perhatian utama dalam strategi peningkatan kualitas pelayanan. Realitanya dalam pergantian pemimpin dalam sebuah kecamatan merupakan wewenang dari Bupati atau Wali Kota tanpa batas waktu jabatan yang pasti ini akan berdampak terhadap pegawai PPPK, terutama dalam aspek stabilitas kerja dan pengembangan profesional. Setiap camat membawa gaya kepemimpinan yang berbeda, sehingga perubahan tersebut menciptakan ketidakpastian dalam pola komando, penilaian kinerja, dan kepuasan kerja. Transformasi ini dianggap berhasil apabila pengikut mengalami perubahan

positif yang mendalam, menjadi lebih berkomitmen, inovatif, dan terlibat secara personal dengan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan wawancara yang dilakukan terhadap 10 orang pegawai PPPK di lingkungan Kantor Camat Seririt, terungkap bahwa sebagian besar dari mereka merasa belum sepenuhnya puas dengan pekerjaan yang dijalani. Salah satu hal yang paling sering dikeluhkan adalah ketidakpastian status kerja mereka. Beberapa responden menyampaikan bahwa walaupun mereka sudah menjalankan tugas seperti pegawai tetap, namun masih ada rasa tidak aman terhadap keberlanjutan status kerja yang dimiliki seperti peluang promosi jabatan yang terbatas. Hasil wawancara juga mengungkapkan bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan sudah berjalan dengan efektif. Beberapa pegawai menyatakan bahwa arahan dari pimpinan yang disampaikan secara langsung sudah ada keterbukaan hak berpendapat terhadap masukan. Pimpinan selalu memberikan sebuah ruang untuk berdiskusi, menyampaikan pendapat, dan melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan. Cara beliau berkomunikasi juga sangat disegani oleh pegawai. Pimpinan tidak menutup diri atau bersifat anti kritik, melainkan sangat bersifat terbuka dan selalu menerima masukan serta saran dari seluruh pihak. Dengan cara Komunikasi yang demikian, pegawai merasa nyaman untuk melakukan komunikasi dengan beliau karena tidak ada jarak atau sesuatu hal yang menjadikan batasan antara pimpinan dengan bawahan. Cara komunikasi yang pimpinan terapkan secara tidak sengaja akan menciptakan lingkungan kerja yang demokratis dan kolaboratif.

Kemudian terkait dengan gaya kepemimpinan juga sudah sangat mendukung dan positif, sebagian pegawai menyampaikan bahwa pimpinan menerapkan cara kepemimpinan yang transformasional dan bersifat demokrasi partisipatif. Cara pimpinan melaksanakan gaya kepemimpinannya tersebut dinilai sangat bagus dan mendapat kesan yang positif oleh pegawai yang lain dimana kemampuan mengambil keputusan yang bijak, cepat, dan tepat. Bukan semata-mata keputusan yang hanya diambil tanpa memperkirakan dampak atau jangka panjangnya, tapi pimpinan mampu menyesuaikan serta memperhitungkan setiap kebijakan- kebijakan yang akan diambil oleh pimpinan. Namun, realitanya faktor Komunikasi dan Kepemimpinan Transformasional yang sudah baik nyatanya tidak

memberikan kepuasan kerja yang bagus kepada pegawai. Hal tersebut sangat menyimpang dengan teori-teori yang ada. Penelitian sejalan oleh Kusdiana (2025) “Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Buleleng” Institusi: Universitas Pendidikan Ganesha ditemukan bahwa variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Namun, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian oleh (Sari dan Ramadhan, 2023) yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di sektor manufaktur. Penelitian lain oleh Prakoso (2024) dengan hasil gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada generasi Z di sektor startup digital.

Perbedaan hasil ini menegaskan bahwa konteks organisasi, budaya kerja, dan karakteristik karyawan dapat menjadi faktor yang memediasi atau memoderasi hubungan antara komunikasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Adriansyah dan Melati (2024) yang berjudul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lembaga Keuangan Mikro juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini memperkuat bahwa pengaruh komunikasi dan kepemimpinan transformasional tidak selalu konsisten, tergantung pada dinamika organisasi dan persepsi individu dalam lingkungan kerja yang spesifik. Berdasarkan permasalahan dan ketimpangan antara teori latar belakang tersebut maka, penulis mengangkat sebuah judul “Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai PPPK Kantor Camat Seririt”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat komunikasi dan kepemimpinan transformasional yang sudah dijalankan dengan baik. Namun, tingkat kepuasan kerja pegawai PPPK di Kantor Camat Seririt masih belum optimal
2. Kepemimpinan Transformasional telah diterapkan oleh pimpinan dalam

memberikan arahan dan dukungan kepada pegawai, namun kondisi tersebut belum sepenuhnya mampu meningkatkan rasa kepuasan kerja pegawai PPPK

3. Terdapat kesenjangan antara teori yang menyatakan bahwa komunikasi dan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan realitas di lapangan yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai PPPK di Kantor Camat Seririt masih tergolong rendah.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, peneliti membatasi ruang lingkup variabel yang diteliti dengan memusatkan perhatian pada dua aspek utama, yakni variabel komunikasi dan variabel kepemimpinan transformasional dalam hubungannya dengan kepuasan kerja pegawai PPPK di Kantor Camat Seririt.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat ditetapkan sebagai berikut:

- 1.4.1.1.1 Bagaimana pengaruh variabel komunikasi dan kepemimpinan transformasional terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai PPPK pada Kantor Camat Seririt?
- 1.4.1.1.2 Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK di lingkungan Kantor Camat Seririt?
- 1.4.1.1.3 Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK yang bertugas di Kantor Camat Seririt?

1.5 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh komunikasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada pegawai PPPK di Kantor Camat Seririt.
2. Untuk menguji pengaruh komunikasi terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai PPPK di Kantor Camat Seririt.

3. Menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai PPPK di Kantor Camat Seririt.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Manfaat secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terkait pengaruh komunikasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK di Kantor Camat Seririt.

2. Manfaat secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, gagasan, dan informasi yang berguna bagi upaya peningkatan kerja pegawai PPPK di Kantor Camat Seririt.

