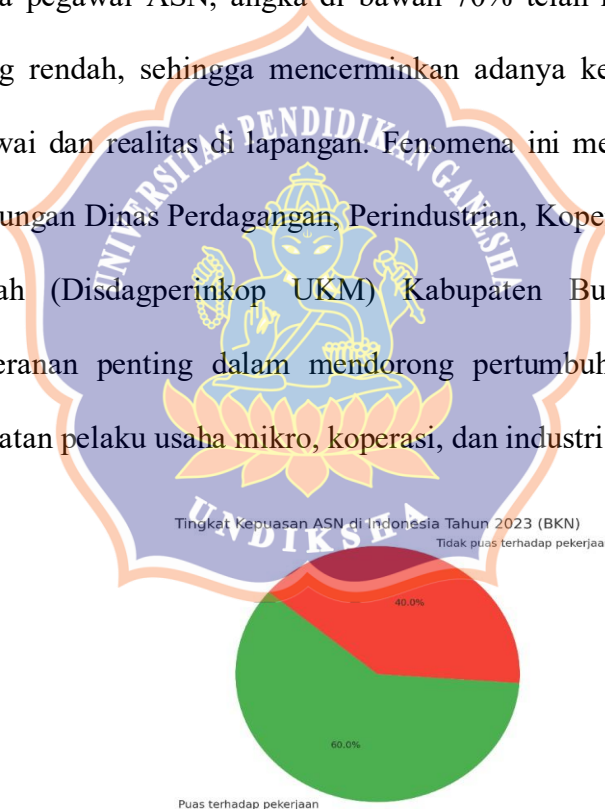


BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Data Badan Kepegawaian Negara (BKN) tahun 2023 menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja ASN secara nasional hanya mencapai 60% pegawai menyatakan puas, sedangkan 40% lainnya pegawai mengaku tidak puas terhadap kondisi kerja yang mereka rasakan. Jika dibandingkan dengan standar ideal kepuasan kerja pegawai ASN, angka di bawah 70% telah menunjukkan tingkat kepuasan yang rendah, sehingga mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara harapan pegawai dan realitas di lapangan. Fenomena ini menjadi menarik untuk dikaji di lingkungan Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, dan Usaha Kecil dan Menengah (Disdagperinkop UKM) Kabupaten Buleleng. Instansi ini memegang peranan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah melalui penguatan pelaku usaha mikro, koperasi, dan industri lokal.



Gambar 1. 1 Tingkat Kepuasan ASN di Indonesia Tahun 2023

(Sumber: Badan Kepegawaian Negara 2023)

Meskipun Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng telah berkomitmen meningkatkan kualitas sumber daya manusia ASN melalui pelatihan, pengembangan kapasitas, serta

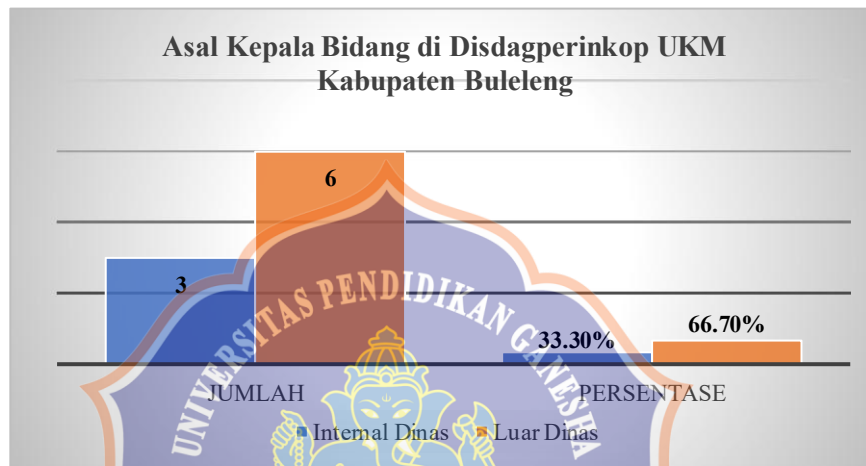
penyediaan fasilitas kerja yang memadai, tingkat kepuasan kerja ASN di instansi ini masih belum mencapai kondisi ideal. Dilihat dari adanya sebagian pegawai yang merasa kurang memperoleh penghargaan atas kinerja dan terbatasnya peluang promosi jabatan. Situasi ini menjelaskan bahwa terdapat kesenjangan antara harapan pegawai dengan realitas organisasi, sehingga kepuasan kerja secara keseluruhan cenderung berada pada tingkat yang relatif rendah.

Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah (Disdagperinkop UKM) Kabupaten Buleleng merupakan salah satu instansi strategis yang memiliki peran besar dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah, khususnya dalam mengembangkan UMKM, koperasi, serta sektor perdagangan dan industri lokal. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, instansi ini telah menempatkan perhatian besar pada peningkatan kompetensi pegawai dan penguatan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Melalui berbagai pelatihan teknis, pengembangan kapasitas individu, serta pembentukan budaya organisasi yang kolaboratif, dinas ini telah menunjukkan komitmen dalam membangun SDM ASN yang profesional dan berkinerja tinggi.

Secara umum, kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari sisi tugas yang dilakukan, lingkungan kerja, sistem penghargaan, hingga hubungan sosial di tempat kerja. Kondisi ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara ekspektasi pegawai dan kenyataan yang mereka hadapi dalam lingkungan organisasi. Artinya meskipun faktor-faktor eksternal seperti kompetensi dan kondisi kerja sudah terpenuhi, hal tersebut belum tentu menjamin munculnya perasaan puas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Robbins dan Judge (2016), menjelaskan bahwa kepuasan kerja

merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang timbul dari evaluasi individu atas berbagai aspek pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan persepsi subjektif pegawai, bukan hanya terhadap pekerjaan itu sendiri, tetapi juga terhadap perlakuan organisasi dan potensi diri dalam jangka panjang.

(Sumber: Disdagperinkop UKM Kabupaten Buleleng)



Gambar 1. 2 Grafik Kepala Bidang Disdagperinkop UKM Kabupaten Buleleng

Namun, fenomena menarik muncul dari hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti kepada ketua umum subbagian umum di lingkungan Disdagperinkop UKM Kabupaten Buleleng. Beliau menyampaikan bahwa jumlah keseluruhan pegawai ASN pada dinas ini yaitu sebanyak 119 orang. Dengan rincian 71 pegawai berstatus PPPK dan 48 pegawai berstatus PNS. Meskipun sebagian besar pegawai memiliki kompetensi kerja yang baik, serta lingkungan kerja yang mendukung ditandai dengan fasilitas yang memadai, suasana kerja yang kondusif, dan hubungan kerja yang harmonis dengan tingkat kepuasan kerja ASN secara umum justru masih tergolong rendah.

Berdasarkan Gambar 1.2 diketahui bahwa dari sembilan kepala bidang di Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng, sebanyak tiga kepala bidang (33,3%) berasal dari internal dinas, sedangkan enam kepala bidang (66,7%) berasal dari instansi lain. Kondisi tersebut menunjukkan adanya perubahan struktur organisasi dan penempatan pejabat lintas bidang sebagai bagian dari kebutuhan organisasi. Perubahan tersebut tidak hanya berdampak pada kepala bidang, tetapi juga pada seluruh ASN yang berada di bawah koordinasinya. Pergantian pimpinan mengharuskan ASN menyesuaikan pola komunikasi, koordinasi kerja, pembagian tugas, serta mekanisme pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan gaya kepemimpinan dan kebijakan yang diterapkan. Proses penyesuaian tersebut mencerminkan adanya dinamika lingkungan kerja nonfisik yang dapat memengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja. Apabila proses adaptasi berlangsung dengan baik, lingkungan kerja akan tetap kondusif sehingga mampu mendukung terciptanya kepuasan kerja ASN..

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan motivasi, serta memperkuat kolaborasi antar pegawai. Berdasarkan hasil observasi dan informasi yang diperoleh, pengelolaan lingkungan kerja pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng telah menunjukkan arah yang positif. Hal ini tercermin dari terjalinnya hubungan kerja yang harmonis, komunikasi internal yang berjalan efektif, serta ketersediaan fasilitas kerja yang mendukung kenyamanan dalam melaksanakan tugas. Kondisi ini menunjukkan

bahwa instansi telah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan ASN. Dengan lingkungan kerja yang telah terkelola secara baik, pegawai diharapkan dapat bekerja secara optimal dan lebih puas terhadap peran dan tanggung jawab yang diemban.

Fakta bahwa sebagian besar di Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng di isi oleh ASN yang berasal dari luar instansi menunjukkan bahwa sistem promosi jabatan internal belum berjalan secara optimal. Kondisi ini menimbulkan persepsi ketidakadilan karier di kalangan pegawai internal yang memiliki kompetensi dan pengalaman kerja di dalam organisasi. Ketidakseimbangan tersebut berpotensi menurunkan motivasi intrinsik, melemahkan rasa memiliki terhadap organisasi, serta menghambat terbentuknya kepuasan kerja jangka panjang. Dengan demikian, permasalahan kepuasan kerja ASN tidak hanya berkaitan dengan aspek kompetensi dan kondisi fisik lingkungan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sistem pengembangan karier dan transparansi promosi jabatan.

Namun, keberhasilan organisasi dalam membangun kompetensi pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung ternyata belum sepenuhnya mampu menjamin tingginya tingkat kepuasan kerja. Masih terdapat kesenjangan antara harapan subjektif pegawai dengan realitas organisasi, terutama pada aspek - aspek nonteknis yang bersifat psikologis. Hal ini mencakup sistem penghargaan yang belum proporsional, keterbatasan akses promosi jabatan, kurangnya kejelasan arah karier, dan bentuk apresiasi yang diberikan. Gibson et al. (2022), menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi tidak hanya oleh faktor eksternal, tetapi juga oleh persepsi dan kebutuhan psikologis individu. Oleh karena itu, pendekatan

manajemen yang hanya berfokus pada pelatihan dan fasilitas belum cukup untuk menciptakan kepuasan kerja yang menyeluruh. Kondisi ini menandakan perlunya penelitian yang lebih mendalam untuk melihat bagaimana pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja ASN secara empiris di instansi pemerintah daerah.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten mengenai pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja. Misalnya, Putra (2020) dan Hidayat et al. (2021) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, Dewi (2022) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, bahkan penelitian Sari (2023) menemukan hubungan negatif antara keduanya. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang menarik untuk dikaji kembali, khususnya pada konteks ASN di lingkungan pemerintah daerah.

Selain itu, penelitian Ardani dan Heryanda (2024) di Kabupaten Buleleng membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pemerintah daerah. Temuan serupa juga dijelaskan oleh Mayasari (2020) yang menekankan bahwa faktor psikologis dan sosial dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja individu. Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengisi celah penelitian sebelumnya sekaligus memperkuat hasil temuan dalam konteks lokal di Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja ASN pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, dan Usaha Kecil dan

Menengah Kabupaten Buleleng.” Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih mendalam sekaligus menjadi dasar dalam evaluasi sistem pembinaan karier yang lebih objektif, adil, dan proporsional bagi seluruh pegawai.

1.2. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Masih rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai ASN di Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng meskipun kompetensi pegawai sudah memadai dan lingkungan kerja dinilai kondusif.
2. Adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang dirasakan ASN, khususnya dalam aspek non-teknis seperti sistem promosi jabatan, penghargaan kinerja, dan kejelasan arah karier.
3. Belum optimalnya pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, yang mengindikasikan perlunya kajian mendalam mengenai hubungan antarvariabel tersebut dalam konteks ASN di instansi pemerintah daerah.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng, penelitian ini berfokus pada masalah kompetensi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi memengaruhi kepuasan kerja pegawai ASN di Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Buleleng?
2. Apakah lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja pegawai ASN di Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Buleleng?
3. Apakah kompetensi dan lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja pegawai ASN di Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Buleleng?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai ASN di Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Buleleng.
2. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN di Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Buleleng.
3. Menguji pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN di Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Buleleng.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat membantu serta meningkatkan pemahaman mengenai teori-teori pengetahuan yang berkaitan dengan Ilmu Manajemen khususnya pada konsentrasi sumber daya manusia yang di dapat selama melaksanakan perkuliahan terutama yang berhubungan dengan kompetensi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Buleleng untuk meningkatkan kompetensi dan lingkungan kerja pegawai, sehingga kepuasan kerja dapat ditingkatkan.

