

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kabupaten Buleleng merupakan Kabupaten terluas yang ada di Provinsi Bali, yang terletak di wilayah utara Provinsi Bali. Dengan luas 1.365,88 km²- sekitar 24,2% dari total luas Bali (BPS, 2020) dan jumlah penduduk mencapai 828.156 jiwa per 2024 (BPS, 2025), Buleleng sejatinya memiliki potensi besar dalam penyediaan lapangan kerja. Data BP2MI menunjukkan peningkatan jumlah PMI asal Buleleng dari tahun ke tahun: 1.007 orang pada 2021, 2.191 orang pada 2022, dan 2.387 orang pada 2023. Dan sedikit menurun dari tahun sebelumnya, pada 2024 menjadi 2.245 orang. Buleleng tetap menjadi kabupaten dengan jumlah PMI tertinggi di Bali (BP2MI Bali, 2024).

Tabel 1.1
Jumlah PMI Kabupaten Buleleng

Tahun	Jumlah PMI
2021	1.007 orang
2022	2.191 orang
2023	2.387 orang
2024	2.245 orang

Sumber: BP2MI Bali (2024)

Keputusan masyarakat untuk bekerja ke luar negeri tidak semata-mata didorong oleh faktor ekonomi, melainkan juga oleh adanya ketidakpuasan terhadap kondisi kerja lokal, seperti rendahnya tingkat upah, terbatasnya jaminan sosial, serta minimnya peluang pengembangan karier dan juga minim lapangan pekerjaan yang ada di Kabupaten Buleleng. Fenomena meningkatnya jumlah PMI dari Buleleng

dengan demikian dapat dipandang sebagai refleksi dari tingkat kepuasan kerja yang belum optimal di sektor pekerjaan domestik.

Kepuasan kerja merupakan suatu ukuran atau tingkat perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang tercermin dari penilaian mereka mengenai sejauh mana tugas yang dijalankan bersifat menyenangkan maupun tidak menyenangkan, kepuasan kerja sebagai bentuk rasa bangga mengenai suatu pekerjaan dari pencapaian kerja yang tinggi memiliki kebanggaan terhadap pekerjaannya, sedangkan seorang yang tidak merasa selesai atas tugas yang di laksanakan akan memiliki rasa tidak enak terhadap pekerjaannya (Putra dan Yulianthini, 2020). 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 (Pratama dan Atidira, 2025). Pekerja yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja, yang pada akhirnya mendorong pegawai untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi (Indrawan dan Dewanti, 2025). Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai hasil evaluasi subjektif karyawan terhadap pengalaman kerjanya secara keseluruhan, yang pada akhirnya berpengaruh pada motivasi (Wulandari *et.al*, 2024).

Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu memperhatikan berbagai faktor yang berpengaruh, baik yang bersumber dari karakteristik individu maupun dari kondisi lingkungan kerja. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah kompensasi, karena pemberian imbalan yang adil, layak, dan sesuai dengan kontribusi individu dapat menumbuhkan perasaan

dihargai serta meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Dalam pandangan Dessler (2020), kompensasi karyawan mencakup segala bentuk pembayaran atau hadiah kepada karyawan yang timbul dari pekerjaannya. Kompensasi mencakup imbalan finansial, layanan serta manfaat tidak berwujud yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja.

Kompensasi dirumuskan sebagai semua bentuk pengembalian finansial serta tunjangan lain yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari hubungan kerja yang dijalankan dengan organisasi. Bentuk kompensasi tersebut tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga tunjangan, bonus, insentif, serta berbagai fasilitas lain yang diberikan perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan. Lebih jauh, kompensasi berfungsi sebagai instrumen penting untuk memelihara kepuasan seseorang sehingga dapat menciptakan hubungan timbal balik yang saling menguntungkan. Dengan demikian, kompensasi tidak hanya dipandang sebagai balas jasa material, tetapi juga sebagai strategi manajerial dalam menciptakan kepuasan kerja (Akbar *et.al*, 2021).

Menurut Teori Dua Faktor, gaji menjadi salah satu faktor hygiene dari ketidakpuasan kerja. Teori Harapan menggambarkan orang-orang melakukan upaya untuk mendapatkan reward dalam bentuk uang, promosi, dll. Ketika mereka melakukan upaya dengan baik, maka kinerjanya akan baik dan secara otomatis akan mendapatkan peningkatan gaji dan peluang promosi. Hal inilah yang meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Hal inilah yang meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Menurut Hasibuan (2002:118), kompensasi Adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai faktor pendorong suatu kepuasan karyawan.

Tabel 1.2
UMK Provinsi Bali

Wilayah	UMK 2025 (Rp)
Badung	3.534.338,88
Denpasar	3.298.116,50
Gianyar	3.119.080,00
Tabanan	3.102.520,45
Buleleng	2.996.561,00
Klungkung	2.996.561,00
Karangasem	2.996.561,00
Bangli	2.996.561,00
Jembrana	2.996.561,00

Sumber: BP2MI Bali (2024)

Sebagian besar pekerja migran asal Bali bekerja di sektor darat, khususnya sebagai terapis spa, dengan Turki sebagai negara tujuan utama. Selain itu, banyak juga yang bekerja di sektor kapal pesiar, dengan tujuan negara seperti Italia, Amerika Serikat, dan negara-negara Eropa lainnya (NusaBali.com, 2024). Dengan rendahnya standar upah di Buleleng jika dibandingkan dengan kabupaten - kabupaten yang ada di provinsi Bali apalagi dengan negara-negara Asia Tenggara sangat jauh berbeda mengenai pendapatannya.

UMR Buleleng saat ini sebesar Rp2,9 juta, jauh di bawah upah minimum pekerja migran di Malaysia (Rp3,37 juta), Singapura (Rp5,32 juta), dan Thailand (Rp4,5–9 juta) per bulan (Katadata, 2025). Ketimpangan ini menjadi salah satu alasan utama masyarakat Buleleng memilih untuk bekerja di luar negeri demi peningkatan kesejahteraan. Buleleng memiliki UMK yang rendah, setara dengan lima kabupaten lainnya di Bali. UMK tertinggi ada di Badung, selisihnya hampir Rp 538.000 lebih tinggi dibanding Buleleng. Perbedaan ini mencerminkan tingkat ekonomi, sektor dominan, dan biaya hidup yang berbeda antar wilayah di Bali. Salah satu aspek krusial yang sering menjadi permasalahan adalah kompensasi

yang diterima. Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai bentuk apresiasi, tetapi juga sebagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Nurhaliza dan Heryanda, 2024). dari sisi gaji pokok, PMI asal Buleleng umumnya mengakui bahwa pendapatan yang mereka terima di negara tujuan relatif lebih tinggi dibandingkan upah minimum di daerah asal.

Hal ini menjadi alasan utama mereka memilih bekerja ke luar negeri. Dari sisi gaji yang diterima setiap bulan mampu mencukupi kebutuhan keluarga di kampung halaman, termasuk biaya pendidikan anak dan peningkatan taraf hidup. Dengan kata lain, secara nominal gaji yang diperoleh sudah dirasakan cukup memuaskan dan sesuai dengan perjanjian kontrak kerja. Kedua, tunjangan yang diberikan oleh pemberi kerja juga dinilai memadai. Beberapa pekerja menyatakan bahwa mereka mendapat fasilitas tempat tinggal, makan, hingga transportasi yang disediakan tanpa biaya tambahan. Selain itu, tunjangan hari raya atau liburan juga diberikan di sebagian besar sektor kerja formal seperti perhotelan dan manufaktur.

Fasilitas ini dirasakan sangat membantu mengurangi beban pengeluaran pribadi dan meningkatkan daya tabung pekerja migran asal Buleleng. Ketiga, dari aspek insentif atau bonus, banyak PMI menyampaikan bahwa pemberi kerja memberikan penghargaan finansial tambahan ketika target kerja tercapai atau kinerja dianggap baik. Bonus ini bisa berupa tambahan gaji bulanan, uang lembur resmi, maupun insentif tahunan. Para pekerja menilai bahwa sistem bonus memberikan dorongan positif, sekaligus bukti bahwa kerja keras mereka diakui secara finansial. Secara umum, hal ini membuat mereka merasa cukup puas dengan skema penghargaan yang diterapkan. Keempat, dalam hal tunjangan kesehatan, sebagian besar pekerja mengakui bahwa perusahaan menyediakan jaminan

kesehatan, baik melalui asuransi maupun akses langsung ke fasilitas medis. Mereka merasa terbantu karena tidak harus menanggung biaya berobat secara pribadi ketika sakit atau mengalami kecelakaan ringan di tempat kerja.

Fenomena yang terjadi pada fakta lapangan pekerja migran memperlihatkan adanya paradoks antara besarnya kompensasi yang diterima dengan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Di satu sisi, kompensasi yang mereka peroleh memang relatif besar seperti upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang memadai apabila dibandingkan dengan standar minimum di daerah asal, sehingga secara ekonomi dianggap lebih menjanjikan dan menjadi salah satu alasan yang mendorong masyarakat untuk bekerja ke luar negeri. Namun di sisi lain, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tingginya kompensasi tersebut tidak serta-merta menjamin peningkatan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa para pekerja migran sering kali dihadapkan pada kondisi kerja yang berat, seperti beban pekerjaan yang melebihi standar normal, jam kerja yang panjang tanpa diimbangi dengan waktu istirahat yang memadai, serta tuntutan fisik dan psikologis yang tinggi akibat tekanan lingkungan kerja maupun ekspektasi majikan di negara tujuan.

Situasi ini menimbulkan ketidakseimbangan antara imbalan yang diterima dengan pengorbanan yang harus diberikan, sehingga kompensasi yang besar tidak mampu sepenuhnya mengurangi rasa lelah, stres, maupun tekanan mental yang dialami pekerja. Dengan demikian, meskipun secara finansial pekerja migran terlihat lebih sejahtera dibandingkan dengan ketika bekerja di dalam negeri, tingkat kepuasan kerja mereka justru cenderung menurun karena kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan risiko, intensitas pekerjaan, dan tantangan yang dihadapi

dalam kehidupan sehari-hari. Meskipun kompensasi yang diterima baik gaji, tunjangan, bonus, maupun Kesehatan dinilai cukup baik dan memuaskan, namun hal tersebut belum sepenuhnya mampu meningkatkan kepuasan kerja. Banyak pekerja menyampaikan bahwa kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh aspek finansial, tetapi juga oleh faktor non-finansial seperti beban kerja yang berat, hubungan dengan atasan, keamanan kerja, serta lingkungan sosial di tempat kerja. Dengan demikian, meskipun kompensasi sudah dianggap adil, rasa puas terhadap keseluruhan kerja belum sepenuhnya tercapai.

Kompensasi yang diberikan organisasi memiliki keterkaitan erat dengan variabel kompetensi. Kompetensi merupakan tuntutan sebuah perusahaan untuk menjadikan karyawan bisa diandalkan diandalkan untuk menjadi seorang pemimpin dan juga karyawan yang berkualitas (Rohmah, 2020). Menurut McClelland (Raharso, 2004; 188) mengatakan bahwa kompetensi adalah “karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam situasi dan kondisi tertentu”. sebab kompensasi yang adil dan seimbang pada dasarnya mencerminkan pengakuan organisasi terhadap kemampuan, keterampilan, dan profesionalisme karyawan. Sutrisno & Zuhri (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka

secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Tidak hanya faktor kompensasi yang berperan penting, namun kompetensi yang dimiliki oleh seorang pekerja migran juga sangat memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Kompetensi memegang peranan yang sangat vital sebab kompetensi pada umumnya mengacu pada kemampuan dasar seseorang dalam menjalankan tugas (Ningsih dan Mayasari, 2024). Kompetensi ini mencakup berbagai aspek, seperti pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab, pengetahuan yang dimiliki dalam menjalankan pekerjaan, kemampuan untuk menyelesaikan setiap tantangan, nilai-nilai yang dianut seperti kejujuran dan kedisiplinan, serta sikap positif seperti rasa tanggung jawab dan semangat kerja. Apabila pekerja migran memiliki kompetensi yang baik pada aspek-aspek tersebut, mereka akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja, mampu melaksanakan tugas secara efektif, serta menunjukkan kinerja yang sesuai dengan harapan pemberi kerja. Namun, jika kompetensi yang dimiliki belum optimal, maka kepuasan kerja yang diharapkan pun sulit tercapai meskipun kompensasi yang diberikan sudah cukup memadai. Kebutuhan kompetensi dari setiap pekerja sangat perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan guna menciptakan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya. Untuk meningkatkan kompetensi setiap pekerja perusahaan dapat melakukan pengawasan, pengembangan soft skill, serta memberikan pelatihan kerja (Setiawan dan Atidira, 2024). Oleh karena itu, kompetensi menjadi salah satu faktor penting yang tidak hanya mendukung produktivitas, tetapi juga menentukan sejauh mana pekerja migran dapat merasa puas dan sejahtera dalam pekerjaannya.

Kompetensi yang dimiliki pekerja migran Indonesia bahwa kompetensi dalam aspek pengetahuan, pemahaman, dan kemampuan sudah tergolong optimal. Sebagian besar pekerja migran menunjukkan penguasaan yang baik tidak hanya untuk meningkatkan kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, tetapi juga mampu mengurangi potensi kesalahan kerja, menekan tingkat stres, serta meningkatkan peluang untuk memperoleh penghargaan, insentif, maupun promosi dari pihak pemberi kerja. Berdasarkan fakta lapangan yang menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pekerja migran secara umum sudah tergolong baik, terutama dari aspek pemahaman, keterampilan, dan kemampuan kerja. Sebagian besar pekerja migran telah memiliki bekal pelatihan dasar sebelum keberangkatan, termasuk kemampuan teknis sesuai bidang pekerjaan seperti spa therapist, pelayan restoran, kru kapal pesiar, maupun tenaga kerja di sektor jasa dan perhotelan. Namun demikian, kompetensi yang baik tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan rasa kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan pengakuan sebagian pekerja, meskipun mereka mampu melaksanakan tugas dengan baik dan mendapatkan apresiasi dari pemberi kerja, mereka masih merasakan tekanan kerja yang tinggi, jam kerja panjang, serta tuntutan produktivitas yang besar tanpa diimbangi dengan keseimbangan waktu istirahat yang memadai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pekerja migran asal Kabupaten Buleleng dari aspek pemahaman, keterampilan, dan kemampuan memang telah menunjukkan kualitas yang baik dan profesional, namun belum mampu sepenuhnya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Waleleng, *et.al* (2024) menyatakan bahwasanya Kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, Kompensasi berpengaruh positif terhadap

Kepuasan Kerja. Namun Ananda dan Gofur (2022) menyatakan bahwasanya Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan dan terdapat adanya ketidakkonsistenan hasil dari penelitian sebelumnya menjadikan penelitian ini menarik untuk lebih lanjut diteliti. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik menggunakan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Buleleng”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka identifikasi masalah yang dimuat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ketidak seimbangan antara tingginya kompensasi dengan tingkat kepuasan kerja pekerja migran karena tekanan jam kerja yang panjang serta kondisi kerja yang berat, yang pada akhirnya berdampak pada kenyamanan dan kepuasan pekerja migran Indonesia
2. Kompetensi pekerja migran yang tergolong tinggi belum mampu meredam dampak negatif kompensasi terhadap kepuasan kerja, menunjukan ketidaksesuaian antara teori dan kenyataan dilapangan.
3. Perbedaan hasil penelitian sebelumnya terkait pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja, menunjukan adanya hasil yang tidak konsisten.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah dipaparkan diatas, untuk membatasi pembahasan agar terfokus dan tidak meluas serta menyimpang dari judul penelitian, peneliti membatasi penelitian ini pada Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan pekerja migran Indonesia di Kabupaten Buleleng.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan pekerja migran Indonesia di Kabupaten Buleleng?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan pekerja migran Indonesia di Kabupaten Buleleng?
3. Apakah kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan pekerja migran Indonesia di Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka, penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan pekerja migran Indonesia di Kabupaten Buleleng.
2. Untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kepuasan pekerja migran Indonesia di Kabupaten Buleleng.

3. Untuk menguji pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan pekerja migran Indonesia di Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, khususnya Pekerja Migran Indonesia (PMI) asal Kabupaten Buleleng. Bagi PMI, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pemahaman mengenai pentingnya kompensasi yang layak serta penguasaan kompetensi dalam menunjang kepuasan kerja. Bagi pemerintah daerah, temuan penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam menyusun kebijakan perlindungan dan peningkatan kualitas PMI melalui program pelatihan maupun pengawasan sistem kompensasi. Bagi perusahaan atau lembaga penyalur tenaga kerja, penelitian ini dapat menjadi masukan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif untuk menjaga kepuasan dan loyalitas.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini memperkuat literatur yang ada dengan menempatkan konteks pekerja migran sebagai objek kajian, yang masih jarang diteliti sebelumnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan akademik bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan model maupun teori yang lebih komprehensif mengenai kepuasan kerja, baik pada level lokal maupun internasional.