

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dishub (Dinas Perhubungan) yakni unsur pelaksana Pemda (Pemerintah Daerah) dalam sektor perhubungan dimana diketuai Kepala Dinas yang bertanggung jawab serta berkedudukan dibawah Bupati melewati Sekda (Sekretaris Daerah). Dishub berdasar pada UU 22 tahun 2009, mempunyai fungsi serta tugas untuk menetapkan rencana umum angkutan jalan serta lalu lintas, rekayasa serta manajemen lalu lintas, perizinan angkutan umum, persyaratan teknis serta laik jalan, pengembangan sistem komunikasi serta informasi dalam sektor angkutan jalan, sarana prasarananya lalu lintas, serta menyidik pelanggaran akan persyaratan teknis dan kelaikan jalan maupun perizinannya angkutan umum dimana membutuhkan peralatan serta keahlian khusus yang dilakukan selaras pada ketentuannya undang-undang.

Sebagai instansi yang membantu pemerintah didalam bidang perhubungan, tentu dibutuhkan sekali sumber daya manusia (SDM) yang bisa menjalankan aktivitas operasional yang dilakukan oleh Dinas Perhubungan. SDM mampu menentukan tercapainya tujuan serta keberhasilannya organisasi, sebab SDM yakni asset berharga di dalam suatu perencanaan, pelaksanaan, juga pengendalian aktivitas operasional sebuah organisasi (Ardana, dkk, 2012). Pihak dengan peranan besar pada kegiatan operasional suatu organisasi adalah pegawai. Pegawai diminta

untuk bisa memiliki sikap secara professional di dalam menjalankan tugasnya untuk bisa bertanggung jawab, jujur, disiplin, tidak membawa masalah pribadi ke tempat bekerja, serta mentaati peraturan yang telah ditetapkan.

Pegawai menurut Robbins (2006) yakni individu yang melaksanakan suatu pekerjaan untuk pihak yang memberinya pekerjaan itu, selaku tenaga kerja tetap ataupun lepas/ tidak tetap yang berpatokan ke suatu perjanjian kerja guna mengerjakan sebuah tugas dalam suatu kegiatan ataupun jabatan yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Pada dinas perhubungan untuk para pegawai disana sudah ada yang memiliki status sebagai pegawai pns, pegawai kontrak serta pegawai honorer (honor daerah).

Pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan juga memiliki peranan penting dalam pelaksanaan kegiatan operasional pada Dinas Perhubungan. Pegawai kontrak diharapkan dapat bekerja secara profesional untuk bisa mencapai tujuan organisasi, akan tetapi adanya kesenjangan antara kompetensi pada setiap pegawai serta penerimaan kompensasi yang mereka dapat mampu berdampak secara tidak langsung pada kepuasan kerja pegawai kontrak. Apabila kepuasan kerja yang rendah akan berdampak pada hasil pekerjaan mereka dan juga pada pencapaian organisasi itu sendiri.

Menciptakan kepuasan kerja tersendiri diperlukan pegangan dari pegawai itu sendiri seperti kompetensi. Kompetensi ini membantu didalam pelaksanaan kegiatan operasional yang dijalankan organisasi sehingga membantu secara efektif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan pegawai. Dengan kompetensi yang dimiliki, maka pegawai bisa melakukan pekerjaan dengan baik dengan demikian pegawai akan merasa puas terhadap dirinya sendiri karena bisa menuntaskan

pekerjaannya secara baik selaras pada kemampuan yang dimiliki. Bukan hanya itu saja, karena sudah melakukan pekerjaan dengan baik tentu akan mendapat timbal balik dari apa yang sudah dikerjakan oleh pegawai melalui kompensasi yang diberikan organisasi ataupun perusahaan pada pegawai, dengan timbal balik yang diterima maka akan menimbulkan rasa puas yang diterima pegawai atas pencapaian kerja yang telah dilakukan. Oleh karena itu, kepuasan kerja pegawai sangatlah penting diciptakan sebagai sarana untuk bisa mendorong sumber daya manusia di dalam menjalankan kegiatan operasional dengan baik, serta dimaksudkan untuk bisa mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng yang terletak di Jl. Sudirman No. 62 Singaraja. Dishub ini adalah instansi yang dibentuk untuk bisa membantu pemerintah dalam bidang perhubungan. Pelayanan pada Dinas Perhubungan dibagi menjadi tiga meliputi yang pertama yaitu bidang lalu lintas serta angkutan umum dimana mencakup seksi bimbingan pengendalian, seksi manajemen rekayasa lalu lintas dan seksi angkutan umum. Kedua adalah bidang prasarana dan transportasi yang terdiri dari seksi terminal, seksi parkir dan seksi Pelabuhan. Terakhir yang ketiga yakni teknik sarana meliputi seksi pengaruh kendaraan bermotor, seksi perbengkelan, serta akreditasi sarana pengujian. Dari ketiga bidang yang ada pada Dinas Perhubungan maka diperlukannya sumber daya manusia yang tepat sangat penting karena mengetahui fungsi dan tugas dari setiap bidang yang berbeda serta pencapaiannya yang harus tepat. Setelah melakukan observasi awal peneliti menemukan permasalahan pada kompetensi pegawai itu sendiri. Beberapa pegawai memiliki kompetensi yang baik dan layak untuk ditempatkan sesuai kompetensi yang dimiliki, akan tetapi pada kenyataannya

beberapa diantara mereka ditempatkan atau ditugaskan tidak sesuai dengan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki.

Berdasarkan dari data yang telah didapatkan ketika melakukan observasi awal didapat data mengenai kompetensi dan kompensasi pegawai yang terlampir pada (lampiran 0.1) didapatkan bahwa hampir seluruh pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng tidak ditugaskan dalam tempat yang selaras dengan kompetensi yang dimilikinya, tetapi mereka dipekerjakan sesuai dengan tempat atau posisi pekerjaan yang diperlukan sehingga hal ini tidak seimbang dengan kompetensi yang mereka miliki. Kemudian dari data yang didapat selain kompetensi, untuk kompensasi yang diterima pegawai kontrak yakni berupa gaji yang didapatkan oleh pegawai, akan tetapi jumlah gaji yang diterima oleh pegawai kontrak masih dibawah UMK yang telah ditetapkan. Berdasarkan fakta -fakta itu tentu berdampak dengan tidak langsung ke kepuasan kerjanya pegawai kontrak Dinas Perhubungan yang masih dikatakan cukup rendah. Kemudian dari hasil observasi awal juga peneliti menemukan masih banyak dari pegawai yang tak menaati sejumlah peraturan, misalnya berada diluar ketika masih dalam jam kerja, ataupun mengobrol dengan rekan kerja, jika hal ini terus dibiarkan maka berdampak pada hasil kerja pegawai itu sendiri dan bisa menghambat keberlangsungan kegiatan operasional. Maka dari itu perlu untuk mengetahui beragam faktor yang mampu memberikan pengaruh ke kepuasan kerjanya pegawai Dishub Kabupaten Buleleng.

Sari (2013) menyatakan kepuasan kerja terpengaruh dari lingkungan kerja serta kompetensi. Manik dan Wiarah (2014) menyatakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompetensi dan kompensasi. Mahendrawan dan Indrawati (2015)

menyatakan kepuasan kerja terpengaruh dari beban kerja serta kompensasi. Sutija (2017) menyatakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompetensi dan kompensasi. Yunsepa (2018) menyatakan kepuasan kerjanya karyawan terpengaruh dari kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi, serta motivasi. Tamali dan Munasip (2019) menyatakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi, juga lingkungan kerja. Jadi dapat disimpulkan variabel-variabel yang mampu memberikan pengaruh ke kepuasan kerja adalah kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja. Dalam penelitian ini hanya memfokuskan menggunakan variabel kompetensi dan kompensasi yang mempengaruhi kepuasan kerja. Karena kompetensi berpengaruh dominan terhadap penelitian Erwansyah (2020) dan juga variabel kompensasi berpengaruh dominan pada penelitian Putra dan Sariyathi (2015)

Kompetensi yakni kecakapan ataupun kemampuan yang individu miliki baik itu dari sikap, motif, pengetahuan, atau keterampilan yang mampu mempengaruhi dirinya sendiri untuk bisa mencapai prestasi kerja (Spencer and Spencer, 2000 : 96). Penelitian dari Putra dan Mujiati (2016) menunjukkan bahwasanya kompetensi memberikan pengaruh positif pada variabel kepuasan kerja. Penelitian lain oleh Sutija (2017) menyatakan kompetensi terbukti secara positif mempengaruhi kepuasan kerjanya karyawan. Namun penelitian lainnya oleh Sulistia (2017) menyatakan kompetensi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi merupakan sebuah bentuk timbal balik yang diterima pegawai maupun karyawan pada organisasi maupun perusahaan karena telah melakukan tindakan atau kegiatan di dalam penyelesaian pekerjaan pada organisasi ataupun

perusahaan. Menurut Hasibuan (2005:118), kompensasi segala pemasukan dengan bentuk barang maupun uang yang pegawai peroleh. Sementara Handoko (2001) menjelaskan, kompensasi yakni seluruh hal yang pegawai terima selaku balasan untuk jasanya. Nilai kompensasi yang sesuai mampu memberikan pengaruh ke tingkat kepuasan kerjanya pegawai serta secara tidak langsung berpengaruh pada kinerjanya pula. Penelitian dari Sutija (2017) menyatakan kompensasi terbukti memberikan pengaruh positif pada kepuasan kerjanya pegawai. Sementara Dwijayanti dan Dewi (2015) menjelaskan, kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja secara positif. Namun penelitian Tamali dan Munasip (2019) memperlihatkan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerjanya karyawan secara negatif.

Berpatokan pada latar belakang sebelumnya, hendak peneliti laksanakan penelitian yang judulnya “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng”.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berpatokan pada pemaparannya latar belakang, bisa diidentifikasi beberapa masalah yang meliputi:

1. Terjadinya penurunan kepuasan kerja pegawai kontrak Dishub Kabupaten Buleleng
2. Penempatan posisi kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai mengakibatkan ketidakpuasan pegawai kontrak Dishub Kabupaten Buleleng
3. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai mengakibatkan ketidakpuasan pegawai kontrak Dishub Kabupaten Buleleng

4. Adanya ketidakonsistenan terhadap hasil penelitian yang berhubungan pada pengaruhnya Kompetensi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Berpatokan ke identifikasi masalah sebelumnya, peneliti akan berfokus di “Pengaruhnya Kompetensi serta Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.”

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berpatokan ke latar belakang, bisa peneliti rumuskan sejumlah masalah yang meliputi:

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng?
2. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah serta latar belakang yang peneliti sampaikan, didapati tujuannya pelaksanaan penelitian yakni:

- 1 Untuk menguji pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng
- 2 Untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng

- 3 Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Umumnya terdapat dua manfaat dimana peneliti harapkan dari adanya penelitian ini yang meliputi:

1. Manfaat teoritis

Peneliti mengharap nantinya bisa memberi informasi atau pengetahuan serta memberikan referensi tambahan yang dapat membantu khususnya dalam bidang ilmu manajemen.

2. Manfaat Praktis

Peneliti berharap mampu memberikan wawasan tambahan kepada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng tentang beragam faktor dimana mampu memberikan pengaruhnya ke kepuasan kerjanya pegawai khususnya yang menjadi variabel bebas pada penelitian ini supaya bisa dipergunakan selaku bahan pertimbangan guna menentukan upaya-upaya yang perlu di terapkan dalam mengatasi permasalahan kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.