

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara merupakan salah satu institusi pemerintahan daerah yang memiliki peran strategis dalam menjalankan roda pemerintahan, pembangunan, serta pelayanan publik di wilayah Kabupaten Aceh Utara. Sebagai pusat pemerintahan kabupaten, kantor ini tidak hanya berfungsi sebagai tempat administratif, tetapi juga sebagai pusat koordinasi kebijakan antara pemerintah daerah dan seluruh perangkat daerah lainnya. Di bawah kepemimpinan Bupati, Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara bertugas merumuskan, melaksanakan, dan mengawasi program-program pembangunan serta pelayanan yang berdampak langsung terhadap masyarakat.

Kabupaten Aceh Utara sendiri merupakan salah satu kabupaten yang memiliki luas wilayah yang cukup besar dengan jumlah penduduk yang tersebar di berbagai kecamatan. Hal ini menuntut adanya sistem birokrasi yang kuat, responsif, dan efisien dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh sebab itu, peran dan kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Kantor Bupati menjadi faktor penentu keberhasilan pemerintahan daerah. Dalam menjalankan tugas-tugasnya, para pegawai di lingkungan kantor bupati menghadapi berbagai tantangan administratif, teknis, dan sosial yang memerlukan ketahanan kerja yang baik, disiplin yang tinggi, serta dukungan dari sistem manajemen sumber daya manusia yang optimal. Namun, seperti halnya lembaga pemerintahan lainnya, Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara juga

tidak luput dari berbagai persoalan yang dapat mempengaruhi performa pegawai. Salah satu isu yang mencuat adalah terkait kepuasan kerja para pegawai. Kepuasan kerja di lingkungan birokrasi menjadi indikator penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, baik dari sisi beban kerja yang proporsional, kedisiplinan organisasi yang konsisten, maupun kompensasi yang layak dan adil, maka semangat dan produktivitas kerja pun akan meningkat. Sebaliknya, ketidakseimbangan dalam aspek-aspek tersebut dapat berdampak negatif terhadap kualitas layanan publik yang diberikan oleh pemerintah daerah.

Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual. Menurut Sutisna, (2021), kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja juga merupakan masalah yang serius untuk diperhatikan kantor, karena kepuasan kerja pegawai tidak akan meningkat dengan sendirinya tetapi harus ada peran serta dari pihak kantor maupun pihak pegawai itu sendiri.

Menurut Yusuf, (2021), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para pegawai memandang pekerjaannya. Suatu organisasi banyak mengalami permasalahan yang timbul pada kepuasan kerja yang rendah, sehingga menimbulkan dampak negatif seperti produktivitas rendah, semangat kerja rendah, pegawai yang sering absen, dan datang terlambat. Dalam hal ini tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan seperti,

kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan, perhatian yang penuh terhadap tugas, semangat dalam bekerja akan terlihat. Oleh karena itu, faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi sangat penting untuk dipahami. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya Nurhandayani, (2022).

Kenyamanan dalam bekerja juga merupakan kepuasan yang dirasakan oleh setiap pegawai. Kepuasan kerja bisa diperoleh dalam lingkungan kerja, yaitu dengan rasa bangga, rasa puas dan keberhasilan melaksanakan tugas sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sampai tuntas Sanusi, (2025). Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kualitas dan beban kerja, apabila pegawai merasa puas maka akan menghasilkan hal yang positif dengan apa yang ia kerjakan dan mempengaruhi pada kepuasan kerja pegawai itu sendiri, hal ini tentu akan sangat berpengaruh pada pencapaian. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual oleh karena itu setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Menurut Harianto, (2023), kepuasan kerja yakni pekerjaan yang dinikmati dan memperoleh hasil kerja. Organisasi yang memiliki pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif. Peran pegawai dalam unit kerja merupakan salah satu faktor yang sangat vital untuk menjalankan fungsi dan mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali berperan aktif dalam mewujudkan tujuan dari organisasi. Apabila pegawai memiliki kepuasan kerja yang baik/tinggi, maka organisasi tersebut dapat terdorong

untuk meraih keberhasilan yang diharapkan. Sebaliknya, bila kepuasan kerja pegawai menurun, maka hal tersebut dapat merugikan organisasi.

Kepuasan kerja menjadi salah satu hal penting karena kepuasan kerja dapat digunakan sebagai alat untuk mengaktualisasi diri sekaligus juga dapat meningkatkan kematangan psikologis pegawai Sofiyanti, (2025). Pegawai yang memiliki kepuasan saat bekerja akan mendahulukan kewajibannya dan akan meningkatkan lagi kualitas bekerja untuk mencapai hasil yang lebih maksimal. Kepuasan kerja pegawai merupakan hal utama dalam menjalankan aktivitas kerja pegawai, baik dalam kantor ataupun dalam organisasi.

Fenomena Kepuasan kerja diharapkan pegawai akan lebih giat dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas, prestasi kerja meningkat, mengikuti aturan kerja, disiplin, dan menurunkan tingkat absensi. Kepuasan kerja sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya yakni beban kerja. Beban kerja yang tinggi dan tidak merata antar pegawai akan memicu kontradiksi dan gejolak dalam organisasi, namun beban kerja kerja berlebih tidak kasat secara mata.

Menurut Santoso, (2023), beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja berlebih tidak hanya menimbulkan kelelahan fisik dan mental, tetapi juga menurunkan kinerja dan semangat kerja. Hal ini diperparah ketika tugas yang diberikan tidak sesuai dengan jabatan yang diampu, seperti yang ditemukan pada beberapa pegawai di kantor bupati aceh utara. Selain itu, disiplin kerja berperan penting dalam membentuk kepuasan

kerja. Pegawai yang disiplin cenderung lebih terorganisir dan memiliki kontrol terhadap pekerjaannya.

Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang pegawai terlalu berat atau kemampuan fisik terlalu lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja pegawai tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan menurut Siska & Hendri, (2018). Jika menerapkan ketepatan beban kerja yang menghindarkan pegawai dengan banyaknya aktivitas dan kompensasi diberikan secara benar, maka pegawai akan termotivasi yang mengakibatkan terjadinya kedisiplinan pegawai dan pegawai lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran kantor. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah beban kerja.

Kelebihan beban kerja terkadang terlihat dari adanya beberapa pegawai yang mendapatkan tugas dan fungsi tidak sesuai dengan tugas fungsi jabatannya, bahkan terdapat pegawai yang mendapatkan beban kerja berlebih di luar jabatan yang diampu saat ini. Seperti contoh di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara, dengan jabatan Pengelola Anggaran Belanja Pegawai pada Bagian SDM dan Umum, dimana tugas dan fungsi dalam kesehariannya bukan di bidang pengelolaan anggaran melainkan menangani organisasi serta reformasi birokrasi. Contoh lain didapatkan pada pegawai, dimana jabatan yang diampu adalah Analis Organisasi dan Tata Laksana, sedangkan pekerjaan yang diampu selain melaksanakan penataan tata laksana, juga melaksanakan tugas di bidang perencanaan dan mutasi pegawai.

Disiplin kerja merujuk pada kepatuhan pegawai terhadap aturan, kebijakan, dan etika kerja yang ditetapkan organisasi. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat

untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang baik. Kesadaran yakni sebuah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan pastinya sadar atas tugas dan tanggungjawabnya masing-masing. Menurut Ananda, (2023), disiplin kerja adalah sikap individu atau kelompok yang taat dan patuh kepada peraturan yang berlaku dalam menjalankan.

Menurut Gani, (2024), disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan kantor, sedangkan disiplin kerja yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan kantor. Disiplin kerja dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh kepuasan kerja yang maksimal. Sedangkan fenomena kedisiplinan seperti datang terlambat, kurang bersemangat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan, tidak masuk kerja pada jam kerja dan pegawai tidak cepat kembali saat istirahat makan siang Lusi, (2024).

Faktor berikutnya adalah kompensasi, yaitu semua bentuk imbalan yang diterima pegawai, baik berupa gaji, tunjangan, bonus, maupun fasilitas lainnya. Marta, (2021), mengemukakan bahwa “Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang pegawai dari organisasinya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada organisasi tersebut”. Oleh karena itu, keseimbangan antara

beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi menjadi penting untuk menciptakan kepuasan kerja yang optimal. Menurut Rohani, (2024) kompensasi adalah total dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka. Tujuan keseluruhan dari pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai agar dapat memberikan tenaga, pikiran yang terbaik bagi organisasi. Sedangkan menurut Syukri, (2021) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada pegawai, sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi yang diterima seorang pegawai baru memiliki arti yang apabila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum, pegawai yang tinggal di kota besar akan berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi pegawai yang tinggal di kota kecil.

Dilihat dengan fenomena yang terjadi mengenai kompensasi membuat pegawai merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Kurangnya apresiasi atas kerja keras dan pencapaian pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara juga membuat semangat dan motivasi kerja pegawai menurun. Selain itu, dengan keterbatasan area kerja yang belum merata membuat pegawai kesulitan untuk mencapai target yang diberikan oleh kantor sehingga ada beberapa pegawai yang tidak menerima insentif dan hanya mengandalkan gaji pokok saja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Fenomena yang ditemukan di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara menunjukkan adanya beberapa ketimpangan, seperti pembagian beban kerja yang tidak merata, kedisiplinan pegawai yang masih fluktuatif, serta sistem kompensasi yang dirasakan belum optimal oleh sebagian pegawai. Sebagai contoh, terdapat

pegawai yang mendapatkan beban kerja di luar tugas pokok dan fungsinya, atau mengalami overload pekerjaan akibat keterbatasan personel. Situasi ini diperparah dengan keterbatasan fasilitas kerja, kurangnya motivasi akibat rendahnya apresiasi terhadap kinerja pegawai, serta tidak meratanya insentif yang berdampak pada kepuasan dan loyalitas kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, penting untuk meneliti pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi aktual, serta menjadi dasar pertimbangan dalam perumusan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkeadilan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Utara. Berdasarkan penjelasan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara terkait dengan **“Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara?

3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menemukan bukti empiris mengenai:

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara?
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara?
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara?

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah serta perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian, ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis merujuk pada kegunaan hasil penelitian dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Secara lebih rinci, manfaat teoritis meliputi:

1. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai tambahan ilmu pengetahuan tentang pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya, dapat dijadikan bahan rujukan dengan menambahkan variabel lain.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis adalah manfaat yang secara langsung dapat dirasakan dan diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari atau dalam suatu bidang tertentu untuk memecahkan masalah atau mencapai tujuan tertentu. Secara lebih rinci, manfaat praktis meliputi:

1. Bagi kantor pemerintah

Penulis mengharapkan untuk dapat memperhatikan disiplin kerja pegawai dalam bekerja.

2. Bagi Universitas

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagai perbandingan untuk penulisan sejenis selanjutnya.

3. Bagi Penulis

Dengan melakukan penulisan ini, penulis memperoleh ilmu dan pengalaman baru mengenai pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.