

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Ketika melaksanakan sebuah organisasi Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk kunci terpenting terhadap keberlangsungan ketika melaksanakan tugas maupun mewujudkan tujuannya dari sebuah organisasi. Organisasi bisa dikatakan berhasil salah satu faktor utamanya karena mempunyai SDM unggul dan kompeten. Ketika organisasi sudah mempunyai karyawan dengan unggul dan kompeten maka dibutuhkan pengelolaan karyawan agar terciptanya loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tersebut. Organisasi akan mampu tumbuh secara baik apabila ada keinginan untuk setiap pelaku organisasinya. Sebuah instansi pemerintah serta organisasi swasta mempunyai harapan agar organisasi tersebut dapat berkembang serta tumbuh secara baik.

Dengan demikian organisasi sangat memerlukan SDM yang dapat secara optimal mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan dan diharapkan supaya bisa bersaing pada era globalisasi dengan maju serta pesat. Perkembangan yang terus maju menjadi tolak ukur organisasi dalam bersaing, maka peran sumber daya manusia yang dapat menjadi roda penggerak untuk menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi. SDM diberikan tuntutan supaya berprestasi, produktif serta dapat memperoleh kinerja dengan memuaskan untuk organisasinya. SDM pada suatu organisasi perlu mempunyai kualifikasi yang baik, serta profesional dalam bekerja. Karena nantinya seorang karyawannya dapat memikirkan, membuat perencanaan serta melakukan keberlanjutan visi yang dicanangkan organisasi yang dijalankannya.

Pada instansi pemerintahan tentunya terdapat sumber daya manusia yang bekerja didalamnya, atau biasa disebut dengan Aparatur Sipil Negara (ASN). menjadi pelayan publik seharusnya bisa memberi pelayanan yang baik pada masyarakatnya supaya didukung dengan SDM secara profesional, bertanggung

jawab, adil serta mengacu pada ketentuan dalam organisasi. Selain sebagai aktor didalam pelayanan publik sumber daya manusia di instansi pemerintahan juga sebagai aktor utamanya pada upaya reformasi dalam birokrasinya yang memiliki tujuan menciptakan prinsip *Good Governance*. Dengan begitu pelayanan publik yang mereka berikan dapat menjadi penilaian baik buruknya sebuah sistem pemerintahan oleh masyarakat. Maka, SDM didalamnya perlu di dayagunakan dengan optimal untuk tercapainya tujuan organisasi pemerintahan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan objek penelitian Kementerian Pertanian di bidang Program serta Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian, yang tugasnya yaitu menjalankan persiapan dalam menyusun kebijakan teknis, perencanaan maupun progam, memantau, mengevaluasi maupun melaporkan terselenggaranya penyuluhan terkait pertanian. Untuk melaksanakan program yang sudah dilakukan perencanaan oleh instansi tentu memerlukan sebuah dedikasi yang asalnya dari pegawai supaya bisa mewujudkan tujuannya beserta sasaran kerjanya dengan tepat waktu. Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian termasuk programnya dari Badan Pusat Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDM), dengan berperan untuk melakukan pemantauan, mengevaluasi, membuat perencanaan, melakukan penyuluhan maupun pengembangan dari ketenagakerjaan bagi SDM. Untuk menjaga kualitas pegawai di bidang Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian, maka organisasi juga harus memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh pegawainya, sehingga akan ada kepuasan kerjanya dari pegawainya. Kesejahteraan pegawai dapat dinilai dari tingkat kepuasan kerja pegawainya. Ketika pegawai merasa bahagia atau cukup dengan pekerjaan yang dilakukan, maka dapat memberi kepuasan kerjanya bagi pegawai. Dengan begitu akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan organisasi.

Mengacu pada data hasil wawancara bersama Kepala Subbidang Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian, terkait kepuasan kerja pegawai pada bagian tersebut menjelaskan bahwa belum adanya riset lebih lanjut terkait kepuasan kerja pegawainya. Narasumber mengatakan yakni memungkinkan sekali terdapat beberapa pegawai yang merasakan ketidakpuasan baik atas pekerjaannya ataupun

faktor-faktor lain yang menyebabkan pegawai tidak merasa puas dalam bekerja seperti kurang merasa nyaman dengan kondisi tempat kerja, dan juga narasumber mengatakan terkait dengan rekan kerja yang kurang supportif memungkinkan terjadi pada pegawai di bagian Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian yang dapat mempengaruhi berkurangnya semangat kerja. Pada kondisi pandemi COVID-19 saat ini, adanya keterbatasan dalam bekerja namun pegawai tetap dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu, hal ini menjadi salah satu penyebab penurunan semangat kerja pegawainya yang tentunya dapat memberikan pengaruh pada kepuasan kerja dari setiap pegawainya. Sehingga penulis berkeinginan melaksanakan riset lebih lanjut berkaitan mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian.

Masing-masing pegawainya akan mempunyai tingkat kepuasannya yang beragam, demikian dikarenakan menyesuaikan terhadap nilai pada diri pegawainya. Sikapnya secara positif untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan akan muncul ketika pegawai mencapai kepuasan kerja yang diinginkan, sebaliknya ketika pegawai tidak merasakan kepuasan kerja maka bisa membuat semangat kerja pegawai menurun yang berakibat tidak dapat tercapainya tujuan dari organisasi. Kepuasan kerja menggambarkan kepuasan pegawai dalam pemenuhan kebutuhannya di tempat kerja. Adapun faktornya yang berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai misalnya efikasi diri, pengembangan karir, kompensasi, fleksibilitas, dan lingkungan kerja. Ketika pegawai memiliki kepuasan kerjanya secara tinggi demikian tidak hanya dapat memberikan dampak terhadap performa pegawai saja, tetapi bisa menjadi sarana organisasi untuk memiliki citra yang baik secara internal maupun eksternal.

Bidang Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian harus bisa menciptakan kepuasan kerja pegawainya untuk memaksimalkan *output* kerja yang maksimal. Apabila organisasi tidak mampu memberikan kepuasan kerja pegawainya, dikhawatirkan fungsi dan tugas dari bidang Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Jika hal itu terjadi artinya organisasi tidak mampu menjalani fungsi dan tugasnya, maka bisa dikatakan pengelolaan seluruh pegawai bidang Program dan Evaluasi

Penyuluhan Pertanian tidak berjalan dengan maksimal. Oleh karena itu organisasi harus mengupayakan dan memastikan pegawainya merasa puas atas balas jasa yang diberikan oleh organisasi. Kepuasan kerja juga akan mendapat pengaruh dari efikasi diri pegawainya.

Pegawai yang memiliki efikasi dirinya secara tinggi artinya mereka yakin dengan kemampuan yang dimiliki dan dapat menyesuaikan diri dalam keadaan apapun, sementara individu dengan efikasi diri tergolong rendah ketika menjalankan tugas dan pekerjaannya selalu ada keraguan dari dalam dirinya. Setiap pegawai memiliki tingkat efikasi diri yang berbeda. Dengan adanya efikasi diri pada pegawai dapat mempengaruhi motivasi potensi dari pegawai, dapat meningkatkan prestasi kerja, dan memiliki kepercayaan diri dalam bersosialisasi. Ketika pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan prestasi kerjanya meningkat akan timbul perasaan puas dari dalam dirinya. Efikasi diri yang baik harus dimiliki oleh setiap pegawai, jika tidak memiliki efikasi diri yang baik maka pegawai akan sulit berkembang.

Efikasi diri menunjukkan suatu kemampuan dan keyakinan pegawai dalam mengorganisir dan mengelola situasi-situasi yang akan datang dengan baik. Seperti kondisi pandemi COVID-19 saat ini pegawai di Kementerian Pertanian, Kepala Subbidang Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian menjelaskan bahwa pegawai dituntut untuk beradaptasi dengan perubahan, adanya aturan baru yang mewajibkan pegawainya bekerja dari rumah ataupun disebut *work from home* (WFH). Demikian mengharuskan pegawainya melakukan adaptasi terhadap teknologi dalam komunikasi antar rekan kerjanya, bersama atasannya serta yang lain dengan menggunakan *zoom meeting* ataupun *google meet*. Namun pada penyesuaiannya terdapat pegawainya yang masih kesulitan, demikian memberikan pengaruh pada pekerjaannya yang kurang maksimal. Narasumber juga mengatakan bahwa sebagian besar pegawai di bagian Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian terlihat sudah memiliki efikasi diri yang baik, mampu untuk menyesuaikan dirinya diberbagai kondisi dan tuntutan yang diberikan organisasi salah satunya dikondisi pandemi saat ini, pegawai bisa dengan cepat beradaptasi dengan pembaharuan sistem kerja seperti yang tadinya

pekerjaan dilakukan secara langsung di kantor sekarang dilakukan secara *work form home*, tetapi terdapat juga beberapa pegawai yang efikasi dirinya perlu ditingkatkan, banyaknya beban kerja yang diterima pegawai dapat menimbulkan stres kerja dan beberapa kali mengalami adanya keterlambatan waktu dalam pencapaian target kerja yang sudah ditentukan hal ini dapat menjadikan efikasi diri pegawai menjadi rendah sebab kurang bisa menyesuaikan dengan kondisi yang ada.

Apabila seorang pegawai mampu menghadapi masalah dengan penuh antusias dan mempunyai keyakinan terhadap persoalannya yang mampu diatasi serta dilewati, mereka akan merasa puas, karena efikasi diri mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja pegawainya. Semakin baik efikasi dirinya maka semakin sangat senang pula kepuasan kerjanya. Dikondisi pandemi seperti saat ini tentunya beban kerja pegawai meningkat, dan organisasi mengharapakan tidak ada penurunan kinerja pegawai. Perusahaan menginginkan agar pegawai tetap mampu mencapai target, merancang serta menyelesaikan program kerja yang ada. Oleh karena itu tentunya sangat diperlukan kerjasama dari berbagai pihak, dan juga kemampuan pribadi dari pegawai bidang Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian.

Bidang tersebut juga memiliki kewajiban yaitu harus memberikan apresiasi yang sesuai dan adil kepada pegawainya. Organisasi dapat memberikan apresiasi tersebut salah satunya melalui pemberian kompensasi secara adil pada pegawainya. Pegawai menjadi puas ketika organisasi menghargai apa yang sudah dikerjakan oleh pegawainya dan begitu juga pegawai akan membalas jasa yang diterimanya dengan meningkatkan kinerja dan prestasi kerja mereka. Jika organisasi dapat mengelola kompensasi yang diberikan ke pegawai secara baik maka dapat memudahkan organisasinya dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan dan dapat mempertahankan pegawainya secara baik, namun kebalikannya ketika organisasi tidak mampu memberikan kompensasi yang cukup untuk pegawai akan memungkinkan sekali pegawai tidak memberikan kinerja yang maksimal untuk organisasi karena tidak memperoleh kepuasan kerja bahkan dampak terburuknya pegawai bisa meninggalkan organisasi. Oleh karena itu

organisasi juga harus memikirkan apa yang diinginkan dan dibutuhkan oleh pegawai untuk menciptakan kepuasan kerja pegawainya.

Kompensasi membuktikan bahwa organisasi mampu untuk memberikan penghargaan yang diterima karyawannya menjadi pengganti dari kontribusi jasa yang diberikan pada organisasinya. Adapun fungsi dari manajemen SDM yakni memberikan kompensasi pada karyawannya yang ada hubungan bersama seluruh macam pemberian penghargaannya pada individu sebagai bentuk pertukarannya ketika melaksanakan tugas organisasinya. Dapat dikatakan kompensasi sebagai alasan utamanya mayoritas individu untuk mendapatkan pekerjaan. Kompensasi terbagi ke dalam dua jenis yakni kompensasi langsung dengan tak langsung. Kompensasi langsung yakni membayar karyawannya dengan berbentuk gaji, upah, komisi ataupun bonus sementara kompensasi tak langsung berupa membayarkan pegawainya dengan tidak tercakup pada komponen finansialnya secara langsung antara lain seperti asuransi, liburan dan sebagainya.

Merujuk pada hasil wawancara bersama Kepala Subbidang Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian diperoleh informasi yakni pemberian gaji yang diberikan ke pegawai sudah sesuai dengan peraturan pemerintah dan organisasi, serta sudah sesuai dengan waktu pemberian gaji yang ditetapkan, selain itu tunjangan yang diberikan kepada pegawai terkait dengan pemberian THR, asuransi, dan tunjangan lainnya organisasi dapat memastikan semua pegawai memperoleh haknya tersebut. Narasumber juga menjelaskan bahwa mayoritas pegawai disana sangat senang ketika mereka mendapat tugas perjalanan dinas mencakup dalam serta luar kota, dikarenakan dengan begitu mereka akan mendapat komisi tambahan dari uang perjalanan dinas yang mereka ikuti. Tetapi narasumber juga mengatakan bahwa mungkin saja terdapat pegawai yang merasakan kurang puas terhadap kompensasinya, sebab kebutuhannya dari setiap pegawai berbeda-beda begitupun dengan kepuasan atas kompensasi yang diberikan tentunya akan menyesuaikan pendapatan, kebijakan pemberian kompensasi sesuai dengan posisi jabatan dan kebutuhan pegawai masing-masing.

Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian sangat terbuka dengan informasi terkait promosi jabatan yang ditujukan kepada pegawainya, hal ini dijelaskan langsung oleh Kepala Subbidang Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian. Namun organisasi terkadang mengalami kendala terkait sulitnya mencari pegawai yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, dijelaskan juga bahwa kurangnya pemberian pelatihan oleh pegawai secara berkala juga dirasakan oleh Kepala Subbidang Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian, serta yang bersangkutan menjelaskan peranan atasan juga sangat dibutuhkan sekali untuk memberikan arahan pegawainya didalam pengembangan karirnya. Setiap pegawai menginginkan karirnya berkembang dan berharap dapat memiliki posisi terbaik di organisasi terlebih bagi pegawai yang sudah lama bekerja di instansi tersebut. Pada nyatanya yang terjadi di organisasi adalah kepuasan kerja atas pencapaian karir masing-masing memiliki standar yang berbeda-beda, ada yang merasa sudah puas dengan posisi atau karirnya saat ini dan ada juga yang belum merasa puas karena posisi karirnya belum sesuai dengan target yang diinginkan. Maka penulis ingin meneliti terkait dengan kepuasan pegawai ketika mengembangkan karirnya pada organisasi.

Pengembangan karir dapat bermanfaat untuk pegawainya maupun organisasinya, pegawai akan merasa bahwa organisasi tempatnya bekerja tidak hanya memikirkan kepentingan organisasi saja, tetapi juga memikirkan kepentingan pegawainya. Organisasi dapat mendukung dalam peningkatan pendidikan lanjutan para pegawainya serta memberikan pelatihan dan pengembangan secara berkala yang nantinya bisa meningkatkan nilai tambah diri pegawai. Tetapi demikian perlu diperkuat dengan seluruh pihaknya yang terlibat di organisasi, sehingga terciptanya tujuan yang sama dalam mengoptimalkan kualitas SDM internal yang dimiliki. Pegawai yang merasa dirinya tidak berkembang di suatu organisasi akan mengalami kejenuhan yang dapat berakibat pada penurunan kinerja pegawai.

Maka dari itu pegawainya akan memperoleh rasa puasanya terhadap pekerjaannya jika memiliki kesempatan melakukan promosi secara terbuka lebar. Organisasi yang memiliki sistem pelaksanaannya terkait promosi jabatan secara

adil serta merata dapat meningkatkan semangat pegawainya untuk berlomba-lomba menunjukkan prestasi kerja terbaiknya agar bisa mendapatkan promosi. Masing-masing pegawai mempunyai harapan memperoleh promosi jabatan sebab dengan begitu mereka merasa dimilikinya kepercayaan maupun pengakuannya terkait kemampuan ataupun kecakapan pegawainya ketika bekerja agar dapat menduduki jabatannya yang lebih tinggi. Melalui hal tersebut dapat membuat pegawai menjadi giat dalam bekerja, mempunyai semangat serta meningkatkan kedisiplinan pegawai, dengan demikian bisa mewujudkan kepuasan kerjanya untuk pegawai maupun tujuan organisasinya bisa diraih dengan optimal.

Berdasarkan hasil penelitian dari Paramata (2020) efikasi diri memberikan pengaruh secara signifikan serta positif pada kepuasan kerjanya, peneliti berpendapat bahwa efikasi diri dapat mendorong kepuasan kerjanya, dengan adanya efikasi diri tinggi akan menjadikan karyawannya memiliki motivasi serta memperoleh kekuatan pendorong supaya bisa mengejar tujuannya serta menanggulangi hambatannya yang muncul. Hasil penelitian yang sama oleh Siti Rochani, Daeng Ayub Natuna, (2021) dan Santoso & Dewi (2019) menjelaskan efikasi diri mempunyai pengaruh secara positif serta signifikan terhadap kepuasan kerjanya. Lain halnya terhadap penelitian Demirdag (2015) mengindikasikan efikasi diri tidak mempunyai pengaruh secara signifikan pada kepuasan kerjanya.

Agathanisa & Prasetyo (2018) memaparkan kompensasi mempunyai pengaruh secara positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawannya. Peneliti menjelaskan saat adanya peningkatan dalam pemberian kompensasinya bagi karyawan demikian bisa mengoptimalkan kepuasan kerja karyawannya. Diperkuat dengan penelitian Aziz Hakim (2020) menyatakan hal yang sama yakni kompensasi mempunyai pengaruh secara positif serta signifikan pada kepuasan kerja karyawannya. Kemudian Prawira (2020) memaparkan kompensasi mempunyai pengaruh secara signifikan baik parsial ataupun simultan pada kepuasan kerjanya. Tetapi penelitian Veri & Rahayu (2017) menjelaskan kompensasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja karyawannya.

Penelitian Libriana Susanti (2021) memaparkan pengembangan karir memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap pada kepuasan kerja pegawainya. Selanjutnya Aritonang et al (2019) dengan hasilnya menjelaskan pengembangan karir mempunyai pengaruh secara positif maupun signifikan secara simultan dan parsial. Diperkuat oleh penelitian Krisdayani, (2021) yakni pengembangan karir mempunyai pengaruh secara positif serta signifikan pada kepuasan kerja pegawainya. Namun penelitian Tobing (2016) memperoleh hasil yang berbeda yaitu pengembangan karir memberikan pengaruh secara negatif maupun tidak signifikan pada kepuasan kerjanya.

Penelitian yang dilakukan ini melaksanakan pengembangan pada berbagai penelitian terdahulu yang menyelidiki variabel serupa yakni efikasi diri, pengembangan karir, kompensasi, serta kepuasan kerja. Maka merujuk pada penjelasan penulis tersebut, maka dilaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Efikasi Diri, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian, Kementerian Pertanian”**

I.2 Perumusan Masalah

Merujuk pada uraian latar belakang yang dipaparkan, adapun perumusan masalahnya pada penelitian kali ini, diantaranya :

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian ?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian?
4. Apakah efikasi diri, kompensasi, dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian?

I.3 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini melaksanakan upaya agar ditemukan jawaban terhadap masalahnya melalui tujuan penelitian antara lain untuk :

1. mengetahui dan membuktikan apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian.
2. mengetahui dan membuktikan apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian.
3. mengetahui dan membuktikan apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian.
4. mengetahui dan membuktikan apakah efikasi diri, kompensasi, dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian.

I.4 Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan hasil yang diperoleh harapannya memperluas pengetahuan serta referensi bagi peneliti berikutnya khususnya untuk mahasiswa Program Studi Manajemen dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Manfaat Praktis

- a. Dijadikan bahan masukannya untuk instansi, diharapkan nantinya penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai rekomendasi dan juga pertimbangan bagi bidang Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian untuk kebijakan yang akan dibuat dalam hal pengembangan karir dan kompensasi para pegawainya, serta dapat menjadi evaluasi baik untuk instansi dan pegawai untuk lebih mampu mengelola efikasi diri, sehingga nantinya diharapkan organisasi bisa memiliki SDM unggul maupun berkompeten.

- b. Sebagai tempat penulis dalam mengimplementasikan pengetahuan serta ilmu dari Program Studi S1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).