

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR WALIKOTA KUPANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap berbagai aktivitas pengelolaan tenaga kerja, mulai dari pengadaan hingga pelepasan pegawai, demi tercapainya tujuan organisasi, individu, masyarakat, dan pemerintah (Sihotong dalam Sinambela, 2021; Flippo dalam Hasibuan, 2020). Sumber daya manusia dipandang sebagai unsur sentral dalam organisasi, karena kualitas pelayanan publik sangat bergantung pada efektivitas pengelolaan SDM yang berkinerja tinggi (Tangkilisan dalam Dhalan et al., 2017; Yohanson et al., 2021). Dalam pelaksanaannya, MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan pengembangan karir pegawai sebagai bentuk motivasi kerja. Pengembangan karir merupakan proses pribadi yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan profesional tertentu, seperti peningkatan status, pendapatan, atau jabatan (Baroro, 2016). Proses ini penting dalam mendukung efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDM. Sementara itu, lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun psikologis dapat meningkatkan kenyamanan, semangat kerja, dan loyalitas pegawai (Darmandi, 2020). Kedua faktor tersebut berkontribusi langsung terhadap kepuasan kerja, yang didefinisikan sebagai sikap emosional positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja (Atmaja, 2022). Kepuasan kerja menjadi indikator penting dalam menilai kesejahteraan pegawai dan kinerja organisasi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi mampu mendorong peningkatan produktivitas, kedisiplinan, dan semangat kerja, serta menurunkan tingkat pengunduran diri pegawai. Oleh karena itu, organisasi pemerintahan perlu memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, khususnya pengembangan karir dan lingkungan kerja, guna menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian tujuan institusi secara berkelanjutan.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang mencerminkan penilaian positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya, yang muncul dari pengalaman dan persepsi terhadap berbagai aspek kerja (Santi, 2024). Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik yang bersifat pribadi seperti usia, pendidikan, dan pengalaman kerja, maupun faktor pekerjaan seperti jenis tugas, keterampilan yang dibutuhkan, tanggung jawab, dan status jabatan. Selain itu, aspek

manajerial seperti gaji, lingkungan kerja, tunjangan, keamanan, dan peluang promosi turut berperan dalam membentuk kepuasan kerja pegawai (Tirta & Endrika, 2020). Kepuasan kerja memiliki dampak langsung terhadap produktivitas, sehingga penting bagi manajer untuk memahami dan menciptakan kondisi kerja yang mendukung (Wibowo, 2013). Menurut Hamali (2016), kepuasan kerja muncul dari kesesuaian antara penghargaan yang diterima dan yang diharapkan oleh pegawai. Hasibuan (2017) menambahkan bahwa kepuasan kerja tercermin melalui semangat kerja, ketaatan, dan hasil kerja yang dicapai. Girmet (1996) mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti kesempatan untuk berkembang, keamanan kerja, pengawasan, kondisi kerja, komunikasi, dan fasilitas yang tersedia.

Pengembangan karir merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Karir sering diasosiasikan dengan kemajuan dalam organisasi dan mencerminkan perjalanan profesional seseorang melalui berbagai posisi dan pengalaman kerja (Noe et al., 2010; Rivai, 2009). Pengembangan karir didefinisikan sebagai proses peningkatan status dan kompetensi pegawai dalam jalur karir yang telah dirancang oleh organisasi (Nursaumi & Sunarya, 2022; Mariana et al., 2023; Zahari, 2024). Proses ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan yang bertujuan untuk memastikan bahwa pegawai memiliki kualifikasi dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Hamali (2016), pengembangan karir merupakan usaha formal dan berkelanjutan yang berfokus pada peningkatan kemampuan individu untuk mencapai kepuasan kerja.

Selain pengembangan karir, lingkungan kerja juga menjadi faktor penentu dalam keberhasilan dan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik dan psikologis yang ada di sekitar tempat kerja, termasuk sarana dan prasarana yang digunakan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya (Indiyati et al., 2018). Lingkungan kerja yang baik dapat memengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung, serta berdampak besar terhadap kinerja dan kenyamanan kerja (Sunarno, 2021). Dengan demikian, kepuasan kerja dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara pengembangan karir, lingkungan kerja, dan berbagai faktor lainnya. Pemahaman yang mendalam terhadap hubungan ini menjadi penting bagi organisasi dalam menciptakan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan.

Penelitian ini melibatkan 129 pegawai Kantor Wali Kota Kupang dengan sampel 70 responden melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala 1–10 dan dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil uji t dan uji F menunjukkan bahwa pengembangan karir (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), baik secara parsial maupun simultan. Nilai R^2 menegaskan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan sebagian besar variasi kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan rata-rata indeks 83,3%. Indikator utama meliputi sistem penghargaan (82,85%), dukungan atasan (86,42%), dan fasilitas kerja (80,63%). Pada aspek pengembangan karir, rata-rata indeks mencapai 87,34% (kategori sangat baik), dengan peluang promosi jabatan tertinggi (94,05%). Sementara itu, lingkungan kerja memperoleh rata-rata 83,24%, mencerminkan penilaian positif terhadap kenyamanan fisik, hubungan sosial, kebebasan berpendapat, dan rasa aman.

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 2,537 + 0,653X_1 + 0,193X_2$, dengan uji t menunjukkan pengembangan karir ($t = 8,128$) dan lingkungan kerja ($t = 4,041$) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Uji F ($80,163 > 3,13$; sig. $0,000 < 0,05$) menegaskan pengaruh simultan kedua variabel. Nilai $R^2 = 0,696$ menunjukkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja menjelaskan 69,6% variasi kepuasan kerja, sedangkan 30,4% dipengaruhi faktor lain.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai tidak hanya bekerja, tetapi juga mengalami pertumbuhan profesional dalam peran mereka. Tingkat kepuasan kerja berada pada kategori tinggi dengan rata-rata indeks 83,3%, didorong oleh hubungan antarpegawai, sistem penghargaan, dan suasana kerja yang mendukung. Kedekatan nilai antara pengembangan karir dan kepuasan kerja menegaskan hubungan erat, di mana peluang berkembang meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan pegawai. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan rata-rata indeks 177,85% yang menunjukkan kondisi sangat kondusif. Faktor fisik seperti kebersihan dan fasilitas, serta faktor psikologis seperti hubungan sosial, dukungan atasan, dan budaya kerja sehat, berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja.