

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Sihotong dalam Sinambela, L. P., (2021). Mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Tangkilisan dalam Dhalan, Hasim, & Hamdan (2017). Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Yohanson, et al (2021), sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang paling berharga dalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Suasana persaingan yang sangat ketat akan menuntut

perusahaan untuk lebih efektif dan efisien dalam mengelola sumber daya khususnya sumber daya manusia yang dimilikinya akan tetapi memiliki karyawan yang berkinerja tinggi bukan pekerjaan mudah, tetapi merupakan suatu proses yang sinergis antara karyawan dan manajemen perusahaan.

Menurut Hasibuan (2020), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan kompensasi pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar, karyawan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, masyarakat memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedangkan pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak.

Menurut Schuler, Dowling, Smart & Huber (dalam Setiono & Enni, 2020), MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu organisasi, dan masyarakat.

Menurut Edwin B. Flippo (dalam Hasibuan 2020), MSDM adalah perencanaan, pengarahan dan pengawasan kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan SDM agar tercapainya sebagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Magdalena, et al (2023), manajemen sumber daya manusia adalah rangkayan aktifitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manejer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Adamy (2016), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan SDM dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur yaitu : Men, money, methode, materials, machines, dan market. Unsur men(manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari man power management. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Salah satu tanggung jawab dalam MSDM adalah memberikan motivasi kerja guna untuk mencapai

kepuasan kerja yang tinggi bagi pegawai dalam hal ini salah satunya adalah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mengembangkan karir.

Kepuasan kerja sangat penting bagi pegawai dalam menentukan apakah mereka akan tetap setia dan bertahan ditempat dimana mereka bekerja. Dimana, tingkat kepuasan kerja yang tinggi mampu mendorong peningkatan kinerja individu dan produktivitas kerja, serta menentukan tingkat pengunduran diri pegawai di pemerintahan. Oleh karena itu, sangat penting bagi pemerintahan untuk mengenali dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi motivasi serta kepuasan kerja pegawai agar dapat memperbaiki produktivitas dan performa pegawai.

Pengembangan karir merujuk pada langkah-langkah pribadi yang diambil oleh individu untuk mencapai rencana profesional tertentu (Baroro, 2016). Proses ini penting untuk mengelola sumber daya manusia secara efisien dan efektif. Pengembangan karir merupakan usaha pribadi seseorang untuk mencapai rencana karirnya, seperti meningkatkan status, pendapatan, atau jabatan. Ini merupakan proses peningkatan diri untuk mencapai karir yang diinginkan seseorang melalui pengembangan karir, pegawai di bantu untuk menentukan tujuan dan kemampuan-kemampuan yang diperlukan untuk jabatan yang diinginkannya.

Menurut Darmandi (2020) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Lingkungan kerja merupakan salah satu elemen yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja individu. Suasana kerja yang baik dan nyaman akan membuat seseorang merasa lebih betah dan nyaman dalam beraktivitas, sehingga ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Menurut (Atmaja, 2022) kepuasan kerja didefinisikan dengan melihat sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena kepuasan kerja yang di perolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Dengan perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku pegawai, misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja akan lebih meningkat. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu indikator penting dari kesejahteraan pegawai dan kinerja pemerintahan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, termasuk pengembangan karir dan lingkungan kerja.

Tabel 1.1

data tabel PNS tahun 2024 Kantor Walikota Kupang.

No	Bagian-Bagian Bidang	Laki-Laki	Perempuan	Jabatan Umum
1	Protokol & Komunikasi pimpinan setda kota kupang	4	3	Kabag, Kasubag, Analisis kebijakan.
2	Organisasi	5	5	Kepala bagian organisasi, Analisis kebijakan, Penelaan teknis.
3	Sumber daya alam	4	1	Kabag, Analisis kebijakan.
4	Kesra setda kota kupang	3	4	Kabag kesra, Kasubbag.
5	Kerja sama	4	3	Kepala bagian kerja sama, Analisis kebijakan, Analisis kerja, Pengolahan data.
6	Pengadaan barang atau jasa setda kota kupang	11	3	Kepala bagian, Pengelolaan pbj ahli, Muda/sub kordinator, Fungsional.
7	Hukum setda kota kupang	4	3	Kabag hukum, Perancang peraturan peruan ahli muda, penelaah jaringan dokumentasi hukum, pengadministrasi umum.
8	Pemerintahan	9	5	Kabag tata pemerintahan, Analisis kebijakan ahli muda, Penelaah kebijakan ahli muda, Penata kewilayahan, Fasilitator pemerintahan, Operator layanan oprasional, Pengadministrasian perkantoran.
9	Umum setda kota kupang	21	17	Kepala bagian umum, Analisis kebijakan ahli muda.

10	Administrasi dan pembangunan	2	4	Kepala bagian, Perencana ahli muda, Analisis kebijakan ahli muda, Analisis perencanaan evaluasi dan pelaporan.
11	Perekonomian setda kota kupang	4	1	Kabag perekonomian, Analisis kebijakan atau sub kordinator substansi pembinaan BUMD dan BLUD, Analisis kebijakan atau sub kordinator substansi pengendalian dan distribusi perekonomian.
12	Perencanaan dan keuangan setda kota kupang	3	6	Kepala bagian perencanaan dan keuangan, Analisis keuangan pusat dan daerah ahli muda, Perencanaan ahli muda, Bendahara, Pengadminstrasi anggaran.
Total Keseluruhan PNS		129 Orang		

Berdasarkan penelitian terdahulu yang di kemukakan oleh Agustina Kuddi Dkk (1 April 2025) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Satuan Polisi Pramong Praja Kabupaten Asmat. Sedangkan menurut Dian Septianti Dkk (2025) dengan judul Peran lingkungan kerja dan pengembangan karir dalam meningkatkan kepuasan

kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan pengembangan karir berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “ **ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI KANTOR WALIKOTA KUPANG**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu, “ Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kerpuasan Kerja Pegawai Di Kantor Walikota Kupang ”

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, persoalan penelitian yang akan penulis teliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Walikota Kupang?
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Walikota Kupang?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Walikota Kupang.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Walikota Kupang.

b. Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan teori dan menambah wawasan mengenai pengembangan karir, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

2. Bagi Kantor Walikota Kupang

Untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya pengaruh kinerja para pegawai melalui pengembangan karir, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Bagi Akdemi

Peneliti diharapkan dapat memperkaya kepuastakaan dan meyajikan informasi mengenai pengembangan karir, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

4. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat menjadi acuan dan dasar untuk melakukan penelitian berikutnya