

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki tuntutan supaya mampu memaksimalkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki sebagai kunci utama dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi meraih suatu tujuan. Dalam organisasi juga melibatkan unsur-unsur sumber daya yang menjadi hal terpenting dalam jalannya organisasi. Menurut (Syarief, et al, 2021) pada ilmu manajemen memiliki unsur mencakup manusia, metode, uang, bahan baku, pasar serta mesin. Semua unsur satu sama lain berkaitan akan tetapi yang menjadi unsur paling penting ialah individu atau SDM karena dapat menggerakkan semua unsur agar berjalan secara efektif serta harus dikembangkan kemampuannya dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Pada umumnya setiap organisasi berhasil apabila mempunyai sumber daya manusia dengan berkompeten. Menurut (Larasati, 2018, hlm. 1) sumber daya manusia adalah faktor utama pada organisasi dengan beragam tujuan dan karakter, sebab organisasi memiliki visi, misi maupun tujuan yang hendak dicapainya sehingga individu akan berupaya mewujudkan tujuan dengan dilakukan pengelolaan serta diatur dari individu yang mempunyai kompeten beragam, sehingga manusia merupakan faktor strategi dalam suatu organisasi.

Menurut (Santoso & Dewi, 2019) organisasi memerlukan peranan yang penting dari SDM sebab dengan tidak diperkuat hal itu secara tepat, organisasi dapat menemui permasalahan saat mencapai suatu tujuan. Maka menjadi perihalan yang penting untuk organisasi supaya selalu mengawasi kesejahteraan karyawannya selaku sumber daya utama dalam menjalankan tugasnya yang berpengaruh kepada kepuasan kerja, sehingga para karyawan dapat memberikan peran optimal pada organisasinya. Demikian sebagai kewajiban untuk setiap organisasi guna mengoptimalkan kinerja para karyawannya, khususnya pada organisasi pemerintahan dengan bergerak pada ranah layanan publik serta menekankan untuk mempunyai SDM yang mampu berkinerja secara optimal, guna menciptakan kinerja secara optimal maka kebutuhan organisasi dapat terlaksana (Mappamiring, et al., 2020).

*Adzqia Zahradiva Khanza Syavira, 2022*

*PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, EFIKASI DIRI, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA*

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen  
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam merealisasikan tujuannya sehingga apabila tidak ada SDM secara memadai, proses organisasinya tidak mampu berjalan secara baik (Ajabar, 2020, hlm. 4). Dengan demikian, perlunya sumber daya manusia mempersiapkan diri untuk dapat bangkit melawan ketertinggalan dengan cara menyiapkan keterampilan, pengetahuan, maupun sikap SDM secara baik.

Setiap instansi perlu melaksanakan dan memahami SDM secara efisien dan efektif, termasuk tujuan utama instansi untuk bersaing secara global. Peranan dari sumber daya manusia menjadi hal penting untuk meningkatkan kualitas dan keberhasilan suatu instansi yang dapat diraih jika memiliki faktor sumber daya manusia yang berkualitas (Yakup, 2017). Peningkatan performa dan kemajuan karyawan dapat berpengaruh kepada karakteristik sumber daya manusia yang berhasil. Maka, dalam jalannya organisasi diperlukan sebuah komunikasi dan kerjasama agar mendapatkan kualitas SDM sebagaimana tergambar melalui hasil pekerjaan yang efektif dan efisien. Setiap instansi menuntut para karyawan supaya dapat unggul dalam menjalankan setiap tugas serta berusaha dalam memperoleh penempatan karyawan yang disesuaikan terhadap keahlian bidangnya masing-masing. Dengan demikian, SDM sebagai suatu sumber utama yang perlu dijaga dan dikembangkan dalam organisasi untuk menghadapi berbagai tantangan demi mencapai kemajuan organisasi.

Pada instansi pemerintahan atau disebut dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam bekerja. Setiap instansi perlu bekerja dengan maksimal dan menjalankan tanggung jawabnya bersesuaian pada ketetapan dalam memberi pelayanan untuk semua masyarakatnya secara adil, jujur, serta merata saat menjalankan tugas pemerintah, negara, dan pembangunan. Pentingnya wujud nyata yang bertujuan selaku abdi masyarakat maupun abdi negara guna menciptakan kondisi untuk mengembangkan inovasi dan kreativitas. Standar pelayanan tersebut akan menjadi sebuah tolak ukur yang digunakan sebagai pedoman dan nilai kualitas pelayanan kewajiban kepada seluruh masyarakat. Sebagai lembaga pemerintahan, tentunya memerlukan SDM dengan mampu menerapkan standar yang baik dalam memberikan kualitas pelayanan di suatu instansi. Seperti yang diketahui untuk mendapatkan pelayanan

yang baik serta mampu melaksanakan tugas pokok dalam mengambil keputusan yang tepat pada masyarakatnya perlu disertai SDM yang mampu mencapai sebuah target.

Pada penelitian yang dilakukan, peneliti memakai objek penelitiannya dalam Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara. Memiliki tugas utama sebagai instansi pemerintah bidang tenaga kerja, transmigrasi, dan energi yang berperan melaksanakan pembinaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, peningkatan kepatuhan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, pengadaan hubungan industrial secara harmonis, pengembangan, pembangunan, maupun penyediaan energi serta sumber daya mineral di Kota Administrasi Jakarta Utara. Maka, dalam melaksanakan program tersebut diperlukan kualitas dan kesejahteraan karyawan yang baik agar dapat mewujudkan tujuan beserta sasaran kerjanya dengan tepat. Kesejahteraan karyawan dapat dinilai dari tingkat kepuasan kerja karyawannya dalam bekerja sehingga untuk menjaga kualitas karyawan, organisasi harus melihat dari berbagai hal guna menciptakan kepuasan kerja dari karyawannya tersebut.

Kepuasan kerja adalah sebuah penilaian, pandangan atau sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut (Sofiyani, 2018) kepuasan kerja sebagai sikap utama karyawan dalam bekerja, dalam hal ini dapat diartikan bahwa karyawan yang puas terhadap hasil kerjanya akan memiliki sikap positif kepada organisasi dimana mereka bekerja. Perasaan yang positif ataupun negatif dari karyawannya mengakibatkan individu dapat merasa puas ataupun sebaliknya. Dapat dikatakan kepuasan kerja apabila tercapainya berbagai kebutuhan maupun keinginan saat bekerja maupun menjalankan kerjanya (Harto, 2022). Keadaan tersebut mengakibatkan organisasinya harus mengkaji ulang dengan memperhatikan penilaian tentang kepuasan kerja karyawan dari aspek yang memberi pengaruh pada kepuasan kerja tersebut antara lain lingkungan kerja fisik, efikasi diri serta pengembangan karir.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai faktor penting serta wajib dimiliki karyawan ketika bekerja. Demikian keberhasilan suatu instansi dalam menggapai tujuan ditetapkan oleh keberadaan karyawan itu sendiri, sehingga dapat diwujudkan dengan melindungi dan memelihara karyawan agar bertahan dalam melaksanakan

tugasnya dengan baik. Menurut (Wijaya, 2017) setiap karyawan merasakan kepuasan tersendiri bersesuaian pada nilai di dalam dirinya maupun keinginannya. Saat nilai tidak dapat diperoleh dengan demikian kepuasan dapat mengalami penurunan serta dapat mempengaruhi hasil pekerjaannya yang berakibat pada target tidak sesuai dengan harapan. Dengan demikian, kepuasan kerja termasuk permasalahan kompleks, sebab berasal dari beragam aspek dalam kerja, misalnya jenis pekerjaannya, promosi, gaji, rekan kerja, supervisi, serta hasil kerja dengan menyeluruh.

Hasil dari wawancara dengan Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara, terkait kepuasan kerja karyawan bahwa belum ada penelitian mendalam mengenai kepuasan dari kerja karyawannya. Narasumber menjelaskan bahwa memungkinkan ada berbagai karyawan yang merasa belum puas kepada pekerjaannya misalnya kurang nyaman terhadap keadaan tempat kerjanya, kesempatan pengembangan karier serta keyakinan karyawan dalam bekerja yang kurang, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi karyawan merasa kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dampak tersebut berpengaruh kepada kepuasan kerja para karyawan sehingga peneliti berkeinginan melaksanakan penelitian mendalam berhubungan pada level kepuasan kerja karyawan. Serta didukung oleh hasil *pra-survey* dengan jumlah 36 responden untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada faktor lingkungan kerja fisik, efikasi diri, dan pengembangan karier.

Tabel 1. *Pra-Survey* Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jumlah	Hasil			
			Puas	Tidak Puas		
1	Saya merasa puas bekerja di instansi ini	36	33.3%	12	66.7%	24
2	Saya merasa puas karena pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian yang dimiliki	36	47.2%	17	52.8%	19
3	Saya merasa puas dengan pengawasan (supervisi) yang saya terima	36	55.6%	20	44.4%	16
<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>			45.4%	54.6%		

Sumber: data diolah

Mengacu tabel 1 diatas, terlihat melalui data pra-survey yang dilakukan kepada 36 responden Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota

Administrasi Jakarta Utara, diperoleh hasil yang menunjukkan karyawannya belum puas saat menjalankan kerja pada instansi yang bersangkutan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan pernyataan “saya merasa puas bekerja di instansi ini” dengan jawaban tidak puas sebesar 66.7% (24 dari 36 responden). Sedangkan pernyataan lain yaitu “saya merasa puas karena pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian yang dimiliki” dengan jawaban tidak puas sebesar 52.8% (19 dari 36 responden) dan “saya merasa puas dengan pengawasan (supervisi) yang saya terima” dengan jawaban tidak puas sebesar 44.4% (16 dari 36 responden). Mengacu pada rerata akumulasi masalah di dalam kepuasan kerja yang mengindikasikan senilai 54.6% dalam hal ini karyawannya akan kurang merasa terpuaskan untuk bekerja pada instansi karena belum sesuai dengan standar kepuasan mereka.

Dalam pencapaian target kepuasan kerja karyawan, diharapkan memiliki karyawan yang dapat bekerjasama dan mampu mencapai keberhasilan serta kemajuan bagi instansi. Selain itu, instansi diharuskan melihat kepuasan kerja karyawan (Amiluddin, et al., 2021). Dimana setiap karyawan memiliki sebuah tingkat kepuasan kerja yang tidak sama, dikarenakan penyesuaian terhadap nilai pada diri masing-masing yang juga berbeda. Ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang maksimal akan menciptakan pencapaian yang tidak sekadar memberi pengaruh pada performa karyawan, namun juga sebagai acuan bagi organisasi guna mencapai kemajuan yang mempunyai nilai baik dari segi internal ataupun dari segi eksternalnya. Maka, organisasi harus menciptakan para karyawannya dapat merasa puas untuk mendapatkan sebuah penghargaan dari organisasi, karena kepuasan kerja memberikan pengaruh melalui lingkungan kerja karyawan itu sendiri. Menurut (Indrasari, 2017) kepuasan kerja digambarkan juga sebagai perasaan yang dirasakan oleh karyawan pada lingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja sebagai sarana kegiatan pekerjaan dilaksanakan dan termasuk faktor yang memberi pengaruh pada kepuasan kerja karyawannya. (Daniati & Mujiati, 2018) menjelaskan lingkungan kerja sebagai keadaan ataupun kondisi yang cukup memberikan pengaruh pada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya pada jalannya operasi suatu organisasi. Menurut (Yuliantari & Prasasti, 2020) apabila lingkungan kerjanya sudah diyakini nyaman serta aman bagi karyawannya, maka bisa menciptakan nilai kepuasan kerja dengan tergolong tinggi

pada karyawannya. Lingkungan kerja secara baik mampu menciptakan semangat bekerja serta meningkatkan kepuasan kerja karyawannya (Astuti & Iverizkinawati, 2018). Oleh karena itu, jika sumber daya manusia dapat saling bekerja sama untuk meraih tujuan instansi, maka lingkungan kerja juga dapat tercipta dengan baik serta menciptakan kepuasan kerja dari karyawannya tersebut.

Lingkungan kerja mempengaruhi performa karyawan yang meningkat serta berdampak terhadap kepuasan kerjanya (Putra, et al., 2020). Lingkungan kerja secara menyenangkan akan memberi dampak secara positif kepada karyawannya dengan demikian menciptakan kepuasan pada pencapaian kinerjanya serta instansi juga dapat memperoleh tujuannya. Namun, apabila lingkungan kerja kurang menyenangkan akan memberikan hasil yang tidak bersesuaian pada target dengan begitu sistem kerja menjadi akan tidak efisien. Adapun lingkungan kerja yang tergolong baik sebagai suatu faktor penting untuk karyawannya sebab semua perihal yang ada pada lingkungan maupun sekitar karyawannya bisa memberi pengaruh untuk karyawannya saat melaksanakan tugas maupun tanggung jawabnya terhadap tujuan organisasi (Irma & Yusuf, 2020). Sebaliknya jika memiliki lingkungan kerja secara tidak baik dapat menghambat karyawannya saat menjalankan pekerjaan yang dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan tersebut (Lestari, et al., 2020). Lingkungan kerja termasuk tempat yang seringkali dipakai karyawannya saat melaksanakan kegiatan keseharian. Apabila karyawannya nyaman terhadap lingkungan kerja tersebut, dapat dikatakan kepuasan karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dapat digunakan secara maksimal.

Rasa nyaman dan aman bisa dilihat dari keadaan lingkungan kerja secara memadai mencakup dari segi fisik hingga non fisiknya. Maka, penting bagi suatu organisasi untuk memperhatikan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja ialah alat ukur yang bisa memberikan pengaruh pada kinerja karyawannya (Budianto & Amelia, 2015), seperti non fisik yang terdiri dari manajemen, deskripsi kerja maupun struktur organisasi sedangkan lingkungan kerja fisik terdiri dari fasilitas yang memadai, kenyamanan ruang kerja, sirkulasi udara secara baik, tidak bising serta yang lainnya. Pemenuhan akan aspek lingkungan kerja fisik serta non fisik yang begitu diperlukan supaya mewujudkan kepuasan kerja karyawannya secara

maksimal. Akan tetapi, pada masalah lingkungan kerja yang ada di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara yang terpusat pada lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja secara fisik yang dilakukan pengelolaan secara baik bersesuaian pada tata letak, keadaan dan kebutuhan dalam sebuah tempat kerja. Demikian guna memperoleh lingkungan kerja secara baik, organisasi harus melaksanakan penelitian terkait kebutuhan yang dibutuhkan seperti pendingin ruangan, pencahayaan, penyimpanan barang, serta yang lainnya guna mewujudkan proses kerja secara maksimal. Lingkungan kerja secara fisik memberi rasa puas dan nyaman dengan ditentukan oleh keadaan kerja yang mendukung, sehingga menjadikan karyawan nyaman menyelesaikan tugasnya (Aritonang, et al., 2019).

Berdasarkan hasil wawancara bersama Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara mengungkapkan permasalahan berkaitan terhadap lingkungan kerja bahwa adanya beberapa permasalahan pada karyawan terkait lingkungan kerja sehingga belum tercapai kepuasan kerja yang optimal. Dimana karyawan merasa kurang puas disebabkan karena lingkungan kerja yang belum mencapai target untuk melakukan pekerjaannya, maka pentingnya melakukan penambahan fasilitas penunjang kerja yang terdiri dari lemari penyimpanan dokumen, perlunya melakukan perbaikan pada jaringan internet atau WIFI, perlunya melakukan pembaharuan atau perbaikan *air conditioner* (AC) yang bermasalah di beberapa area kerja. Selain itu, suara bising pada lingkungan kantor, keamanan yang perlu ditingkatkan, serta tata letak ruangan kerja yang kurang tertata dengan rapi yang dapat mengakibatkan karyawan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan. Demikian melalui pemberian kenyamanan secara baik, harapannya karyawan bisa bekerja secara optimal sesuai dengan kebutuhan dan prosedur yang berlaku. Serta diperkuat juga melalui *pra-survey* terhadap 36 responden yang menunjukkan dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.

Tabel 2. *Pra-Survey* Lingkungan Kerja Fisik

No	Pernyataan	Jumlah	Hasil			
			Puas		Tidak Puas	
1	Lingkungan kerja saya aman dan nyaman	36	30.6%	11	69.4%	25
2	Kelengkapan dan fasilitas yang diberikan instansi sangat cukup dalam menunjang pekerjaan	36	44.4%	16	55.6%	20
3	Tata ruang dan layout kerja sudah memenuhi kebutuhan	36	47.2%	17	52.8%	19
<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>			40.7%		59.3%	

*Sumber: data diolah*

Merujuk pada tabel diatas, telah dilakukan pra-survey dari 36 respondennya diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang dimiliki belum dapat dikatakan baik, terlihat dari hasil pernyataan “lingkungan kerja saya aman dan nyaman” dengan jawaban tidak puas sebesar 69.4% (25 dari 36 responden), “kelengkapan dan fasilitas yang diberikan instansi sangat cukup dalam menunjang pekerjaan” dengan jawaban tidak puas sebesar 55.6% (20 dari 36 responden), pada pernyataan “tata ruang dan layout kerja telah sesuai dengan kebutuhan” dengan jawaban tidak puas sebesar 52.8% (19 dari 36 responden). Dari rerata akumulasi masalah yang ada pada lingkungan kerja fisik yakni sejumlah 59.3% yang masih merasa lingkungan kerja masih kurang mendorong pekerjaan, sehingga harapannya instansi dapat memperbaiki agar memberikan rasa dan aman pada karyawannya.

Selanjutnya salah satu hal lain yang mempengaruhi peningkatan dan pengurangan dalam kepuasan kerja karyawan adalah efikasi diri (Candell & Engstrom, 2021). Peran efikasi diri dibutuhkan karyawan dalam menjalankan kerja secara baik serta adanya kepuasan kerja dengan tergolong tinggi. (Narendra, 2017) menjelaskan peningkatan nilai efikasi diri akan mendorong tumbuhnya kepuasan dalam bekerja. Dengan adanya efikasi diri pada karyawan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja serta mempunyai kepercayaan untuk menyelesaikan tugasnya. Saat karyawan bisa menyelesaikan kinerja secara baik maupun meningkatnya prestasi kerja mampu memunculkan rasa puas yang asalnya dari dalam diri. Efikasi diri merupakan bentuk kepercayaan seseorang bahwa dapat mengerjakan tugasnya dengan baik (Lestari et al., 2020). Efikasi diri yang tergolong



baik dari karyawan di masing-masing instansi, karyawan dengan efikasi diri akan mempunyai motivasi guna mencapai tujuan organisasi.

Supaya mampu mewujudkan tujuannya, setiap karyawan perlu diberikan ilmu terkait nilai efikasi diri. Menurut (Saprudin, et al., 2021) efikasi diri termasuk aspek yang memberi pengaruh pada kepuasan kerja seseorang, dalam hal ini efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap dirinya saat menjalankan tugasnya. Efikasi seseorang ditentukan oleh seberapa besar usaha yang dilakukan dalam menghadapi rintangan yang dirasakan. Efikasi diri akan memberi pengaruh pada pola pikir individu melalui rasa percaya dirinya sehingga mereka berupaya menyelesaikan tugas serta menjalankan tanggung jawab terhadap hasil yang dikerjakannya tersebut. Efikasi diri menggambarkan keyakinan dan kemampuan karyawannya untuk melakukan pengelolaan beberapa situasi. Berbagai karyawan ada kekhawatiran tentang suatu perubahan yang menjelaskan efikasi diri karyawannya tergolong cukup rendah.

Hasil wawancara pada kepala Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara juga mengungkapkan dampak pada pandemi COVID-19 semua karyawan dituntut untuk beradaptasi dengan perubahan. Adapun akibat munculnya pandemi COVID-19 sempat diberlakukan sebuah aturan terutama masyarakat di Indonesia untuk melakukan aktivitas dari rumah ataupun disebut *work from home* (WFH). Demikian mengharuskan karyawannya melakukan adaptasi saat melakukan komunikasi antar rekan kerjanya dengan menggunakan zoom meeting atau google meet sehingga teknologi menjadi semakin berkembang pesat dalam satu dekade terakhir dan pandemi telah mempercepat proses tersebut. Oleh karena itu, setiap karyawan harus melakukan adaptasi terhadap teknologi, akan tetapi dalam penyesuaian ada karyawan yang cenderung kesulitan sehingga memberi pengaruh terhadap hasil kinerja dimana tergolong kurang optimal dan menjadi tidak percaya diri. Narasumber mengatakan sebagian karyawan mampu menyesuaikan dirinya terhadap pembaharuan sistem kerja, namun ada karyawannya dengan efikasi diri yang harus dilakukan peningkatan karena faktor usia dan ketertinggalan untuk mengikuti perkembangan teknologi yang semakin pesat. Era digital bukan hanya

persoalan siap atau tidak, namun mengharuskan untuk bisa beradaptasi karena teknologi akan terus bergerak di dalam dunia pekerjaan.

Perubahan yang diterima para karyawan tersebut dapat menimbulkan adanya beberapa kendala karena tidak update dalam teknologi yang mengakibatkan keterlambatan waktu ketika mencapai target kerjanya sebagaimana yang ditetapkan. Demikian termasuk suatu efikasi diri dari karyawan yang tergolong rendah karena kurang mampu melakukan penyesuaian pada keadaan. Efikasi diri akan memberi pengaruh pada kepuasan kerja karyawannya yang akan mengoptimalkan kemampuan seseorang (Mokhtar, et al, 2021). Apabila setiap karyawan mampu menyelesaikan berbagai masalah dengan penuh keyakinan, maka hal tersebut akan menciptakan rasa kepuasan pada karyawan. Maka, semakin baik efikasi diri pada karyawan akan semakin tinggi juga kepuasan kerjanya. Seperti dikondisi era digital saat ini tentunya setiap organisasi menginginkan tidak ada penurunan terhadap kepuasan kerja karyawannya.

Tabel 3. *Pra-Survey* Efikasi Diri

No	Pernyataan	Jumlah	Hasil			
			Puas	Tidak Puas		
1	Saya yakin dalam mengelola berbagai situasi yang akan datang	36	52.8%	19	47.2%	17
2	Kemajuan teknologi mempermudah saya dalam melakukan pekerjaan	36	41.7%	15	58.3%	21
3	Saya yakin terhadap kemampuan yang saya miliki untuk mengatasi setiap hambatan pada pekerjaan yang dihadapi	36	47.2%	17	52.8%	19
<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>			47.2%	52.8%		

Sumber: data diolah

Merujuk pada tabel 3, telah dilakukan *pra-survey* kepada 36 responden yang dapat dilihat berdasarkan pernyataan “saya yakin dalam mengelola berbagai situasi yang akan datang” dengan jawaban tidak puas sebesar 47.2% (17 dari 36 responden), “kemajuan teknologi mempermudah saya dalam melakukan pekerjaan” dengan jawaban tidak puas sebesar 58.3% (21 dari 36 responden), dan pernyataan “saya yakin terhadap kemampuan yang saya miliki untuk mengatasi setiap hambatan dalam pekerjaan yang dihadapi” dengan jawaban tidak puas sebesar 52.8% (19 dari 36 responden). Mengacu pada rerata akumulasi masalah

pada efikasi diri menjelaskan hasil 52.8% yang mana masih rendahnya efikasi diri dan kurangnya kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4. Data Usia karyawan Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Jakarta Utara

Usia	Responden	Persentase
21-30	8	21%
31-40	10	26.3%
41-50	3	7.9%
51-60	17	44.7%
<b>Jumlah</b>	38	100%

Sumber: *data diolah*

Mengacu pada tabel 4, menggunakan data demografi usia karyawan di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Jakarta Utara menyatakan terdapat 8 karyawan dengan persentase 21% pada usia 21-30, terdapat 10 karyawan dengan persentase 26.3% pada usia 31-40, terdapat 3 karyawan dengan persentase 7.9% pada usia 41-50, dan persentase terbanyak terdapat 17 karyawan pada usia 51-60 yaitu dengan persentase 44.7%. Jumlah usia pada 51-60 lebih banyak dibanding dengan usia muda atau usia lain nya. Merujuk dengan hasil wawancara kepada kepala suka dinas dan *pra-survey* kuesioner pada karyawan bahwa efikasi diri karyawan tersebut perlu ditingkatkan karena faktor usia dan ketertinggalan karyawan dalam menggunakan teknologi. Seperti dikondisi era digital saat ini tentunya setiap organisasi menginginkan tidak ada penurunan terhadap kepuasan kerja karyawannya. Setiap instansi berharap setiap karyawan tetap bisa mewujudkan targetnya, menyusun dan melakukan penyelesaian pada program kerja. Maka dibutuhkan kerjasama dengan banyak pihak, maupun kemampuan pribadi karyawan dalam instansi tersebut.

Selain efikasi diri, ada faktor lainnya yang berpeluang memberi kontribusi untuk kepuasan kerja karyawannya dengan pengembangan karier. Dimana setiap instansi harus meninjau serta melakukan pengalolaan dalam pengembangan karier masing-masing karyawan secara baik. Demikian bertujuan supaya karyawannya memiliki kemampuan tinggi dibanding kemampuan terdahulu dengan demikian bisa mengetahui peranan, fungsi maupun tanggung jawab yang dimiliki. Melalui pengembangan karier harapannya bisa mewujudkan kepuasan kerja secara tinggi serta memperoleh kejelasan terkait jenjang karier yang hendak dicapai. Setiap

Adzqia Zahradiva Khanza Syavira, 2022

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, EFIKASI DIRI, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen  
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

karyawan memerlukan pengembangan karir supaya bisa mengoptimalkan karakter secara baik. Melalui pengembangan karier tersebut, membuat karyawannya mempunyai peluang untuk maju dan memperoleh kejelasan jenjang karir (Akhmal, et al., 2019). Karyawan yang memikirkan pengembangan karier positif akan memiliki kepuasan kerja dengan tergolong tinggi, hal itu dapat menghindari tingkah laku maupun sikap kerja yang dapat menghambat dalam mencapai tujuan organisasinya.

Pengembangan karier menjadi harapan karyawan dalam memperoleh berbagai hak yang lebih baik dari yang didapatkan sebelumnya. Dalam pengembangan karier merupakan suatu pelaksanaan rencana karier seperti yang dinyatakan oleh (Asepta & Maruno, 2018) pengembangan karier merupakan rangkaian posisi ataupun jabatan yang ditempati oleh karyawan selama mereka melakukan pekerjaan dan menjalankan kehidupan di dalam organisasi tersebut. Karyawan dapat merasa tempat bekerjanya tidak sekadar mementingkan organisasi namun memikirkan juga kepentingan karyawannya. Demikian perlu diperkuat dengan seluruh pihak yang terlibat di organisasi, sehingga terciptanya tujuan yang sama dalam mengoptimalkan kualitas SDM yang dimiliki. Harapannya instansi dapat mempertahankan serta melakukan pemeliharaan SDM melalui upaya pengembangan karier pada karyawan. Pengembangan karier memiliki manfaat bagi karyawan dan juga organisasi. Manfaat tersebut yaitu pengembangan karier akan memberikan kesempatan untuk karyawan supaya bisa berkarya secara lebih baik saat bekerja serta manfaat organisasinya antara lain meningkatkan kepuasan karyawan dengan mengoptimalkan semua potensinya guna merealisasikan tujuan organisasinya (Ratnawati, et al, 2022).

Dari hasil wawancara bersama kepala Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara mengemukakan informasi terkait pengembangan karier yang diterapkan belum secara penuh bisa terlaksana secara baik. Dimana ada beberapa karyawan yang belum optimal pada pelaksanaan pengembangan kariernya dari sisi kompetensi, kualifikasi dan kinerja yang cenderung kurang dalam pemenuhan syaratnya. Kemudian penempatan posisi jabatan di instansi tersebut masih terbatas sedangkan setiap karyawan menginginkan kariernya mengalami perkembangan serta harapannya bisa

mempunyai posisi yang paling baik dalam organisasi terkhusus untuk karyawan yang telah lama bekerja pada instansi itu, selain hal tersebut juga posisi jabatan tersebut tidak hanya dari lingkungan internal tetapi bisa juga dari luar organisasi.

Pada hubungan terhadap pengembangan karier ASN yang mengacu pada UU.No.5 Tahun 2014 (pasal 69) menegaskan : “(1) pengembangan karier ASN dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah; (2) pengembangan karier ASN/PNS dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas; (3) kompetensi meliputi : kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesifikasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja; kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; dan kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan. (4) Integritas diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan, kemampuan bekerjasama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan Negara. (5) Moralitas diukur dari penerapan dan pengalaman nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan”.

Berdasarkan fakta yang terjadi dalam kepuasan kerja karyawan memiliki standar pencapaian karier yang beragam. Terdapat karyawan yang puas dengan posisi kariernya saat ini, namun juga terdapat karyawan yang belum puas dengan posisinya karena belum sesuai pada tujuan yang hendak diwujudkan. Dengan begitu peneliti menyelidiki kepuasan karyawan saat melakukan pengembangan karier dalam organisasi. Namun demikian harus diperkuat melalui semua pihak yang ada dalam sebuah organisasi, hal tersebut memunculkan adanya tujuan yang sama guna meningkatkan kualitas SDM internalnya. Karyawannya dalam hal ini merasakan bahwasanya mereka tidak mengalami perkembangan pada sebuah organisasi sehingga menjadi jenuh hingga berakibat pada penurunan kepuasan kerja karyawan. Demikian diketahui melalui *pra-survey* dengan kuesioner.

Tabel 5. *Pra-Survey* Pengembangan Karier

No	Pernyataan	Jumlah	Hasil			
			Puas	Tidak Puas		
1	Saya yakin dalam mengelola berbagai situasi yang akan datang	36	47.2%	17	52.8%	19
2	Kemajuan teknologi mempermudah saya dalam melakukan pekerjaan	36	36.1%	13	63.9%	23
3	Saya yakin terhadap kemampuan yang saya miliki untuk mengatasi setiap hambatan pada pekerjaan yang dihadapi	36	55.6%	20	44.4%	16
<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>			46.3%		53.7%	

*Sumber: data diolah*

Mengacu tabel 4 diatas, terlihat melalui data pra-survey yang dilakukan kepada 36 responden, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa pengembangan karier di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara belum bersesuaian pada harapan karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil pernyataan “pengembangan karier dapat memenuhi kebutuhan karier karyawan” dengan jawaban tidak puas sebesar 52.8% (19 dari 36 responden), “saya merasa puas terhadap posisi saya sekarang” dengan jawaban tidak puas sebesar 63.9% (23 dari 36 responden), sedangkan hasil dari pernyataan “instansi menghargai potensi karyawan” terdapat 44.4% (16 dari 36 responden) yang menyatakan tidak puas. Dari rata-rata akumulasi permasalahan pada pengembangan karier menunjukkan hasil 53.7%, maka diharapkan setiap karyawan tetap sanggup dalam mewujudkan targetnya, menyusun dan melakukan penyelesaian program kerja. Demikian perlu adanya kerjasama dari beberapa pihak, serta kemampuan pribadi dari karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh penting untuk karyawannya pada sebuah organisasi. Maka lingkungan kerja diartikan dengan semua hal yang ada pada sekitar karyawannya yang memberi pengaruh untuk dirinya guna melaksanakan masing-masing tugasnya tersebut. Penelitian (Daniati & Mujiati, 2018) menjelaskan lingkungan kerja memberi pengaruh secara positif serta signifikan pada kepuasan kerja karyawannya. Sejalan terhadap riset (Mariyanti & Saputri, 2019) menjelaskan kepuasan kerja dipengaruhi juga oleh lingkungan pekerjaan yang baik yakni berasal melalui lingkungan kerja fisik ataupun lingkungan kerjanya yang berbentuk non fisik. Namun, berbeda

terhadap penelitian (Apriyani & Iriyanto, 2020) bahwa kepuasan kerja pada lingkungan pekerjaan justru memberikan pengaruh negatif serta tidak signifikan pada kepuasan kerja dari karyawannya tersebut.

Kemudian temuan (Paramarta, et al., 2020) efikasi diri memberi pengaruh secara positif serta signifikan kepada kepuasan kerja. Demikian mengindikasikan tingginya efikasi diri membuat kepuasan kerja karyawannya dapat mengalami peningkatan. Senada terhadap temuan (Oktri & Zulfadil, 2019) menjelaskan efikasi diri memberi pengaruh yang signifikan maupun positif terhadap kepuasan kerja karyawannya. Berbeda dengan yang diperoleh (Kencana & Santosa, 2020) menjelaskan efikasi diri terdapat pengaruh yang negatif maupun signifikan pada kepuasan kerja karyawannya. Demikian disebabkan efikasi diri yang menurun membuat kepuasan kerja juga mengalami penurunan. Pada umumnya setiap karyawannya dapat menjadi puas terhadap pekerjaannya saat sudah melakukan secara optimal dalam mengerjakan pekerjaan atau mencapai tujuan yang diharapkan.

Kepuasan kerja akan berjalan dengan baik jika memiliki pengembangan karier yang berdampak positif untuk karyawan, karena karyawan akan diberikan sebuah kesempatan berkembang serta maju dengan potensi yang dipunyai. Kemudian temuan (Nugraha & Rozak, 2017) menjelaskan pengembangan karier pada kepuasan kerja karyawannya memberi pengaruh yang signifikan serta positif. Sesuai dengan penelitian yang diperoleh (Santoso & Sidik, 2020) pengembangan karier ada pengaruhnya secara positif maupun signifikan pada kepuasan kerja karyawannya. Berbeda dengan temuan (Naway & Haris, 2017) menjelaskan pengembangan karier membawa pengaruh secara tidak signifikan maupun negatif terhadap kepuasan kerja karyawannya tersebut.

Penelitian dilaksanakan dengan mengembangkan dari riset terdahulu yang menyelidiki terkait variabel serupa diantaranya lingkungan kerja fisik, efikasi diri serta pengembangan karier. Mengacu pada uraian ini bahwa peneliti ingin menyelidiki **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, EFIKASI DIRI, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan penjelasan latar belakang tersebut, adapun rumusan masalah pada penelitian, antara lain:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara?
3. Apakah pengembangan karier berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara?
4. Apakah lingkungan kerja fisik, efikasi diri, dan pengembangan karier secara bersamaan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakan penelitian guna memperoleh jawaban dari masalah meliputi:

1. Mengetahui dan membuktikan apakah lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.
2. Mengetahui dan membuktikan apakah efikasi diri memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.
3. Mengetahui dan membuktikan apakah pengembangan karier memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.
4. Mengetahui dan membuktikan apakah lingkungan kerja fisik, efikasi diri, dan pengembangan karier secara bersama-sama memberi pengaruh pada kepuasan kerja karyawan di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.



#### 1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Peneliti berharap dengan dilakukannya penelitian tersebut bisa memberi kebermanfaatan antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Dari perolehan penelitian harapannya bisa memperkaya sumber referensi pengetahuan dan informasi pada pengembangan penelitian dan ilmu selanjutnya mengenai pengaruh dari lingkungan kerja fisik, efikasi diri maupun pengembangan karier pada kepuasan kerja terkhusus bagi mahasiswa dari Program Studi Manajemen yang mngambil konsentrasi terkait sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan menjadi dorongan untuk instansi sebagai bahan pembelajaran serta masukan, yang nantinya penelitian dapat dijadikan referensi serta pertimbangan di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.

- b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber pengetahuan maupun ilmu yang telah diperoleh dari Program Studi S1 Manajemen Sumber Daya Manusia.

- c. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan menghasilkan suatu proses pembelajaran serta implementasi di dalam wawasan manajemen sumber daya manusia maupun menjadi pedoman untuk riset selanjutnya.