

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kerangka kerja yang terdiri dari serangkaian kebijakan, prosedur, dan praktik yang diterapkan oleh suatu organisasi untuk mengelola seluruh tenaga kerja. Teori ini menekankan pandangan bahwa karyawan bukanlah sekadar sumber daya yang dapat dieksploitasi, melainkan individu yang memiliki kebutuhan spesifik yang harus dipenuhi. Dengan memenuhi kebutuhan tersebut dan mengelola mereka secara efektif, organisasi dapat mendorong kinerja terbaik dari karyawan yang pada akhirnya akan menjadi faktor kunci keberhasilan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Dessler, 2020). Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai asset yang paling esensial, peran dan fungsi SDM bersifat substitusi atau tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lain. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam berorganisasi sangat penting sebagai motor penggerak dan pengelola sistem agar dapat berjalan dengan baik. Maka, pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pengembangan karir, dan kepuasan Sumber Daya Manusia (Arifin, 2019).

Kepuasan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aspek krusial yang perlu diperhatikan dan dikelola, karena hal ini sejalan dengan penekanan Dessler (2020) bahwa karyawan adalah individu dengan kebutuhan spesifik yang harus dipenuhi. Ketika kebutuhan dan harapan karyawan, seperti peluang pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang suportif terpenuhi, maka mereka akan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menghambat keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Mengelola kepuasan Sumber Daya Manusia (SDM) secara proaktif merupakan investasi strategis yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, loyalitas, dan kontribusi berkelanjutan karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja menurut Afandi (2018) merupakan sikap yang positif tenaga kerja yang menunjukkan keterkaitan emosional dan perilaku baik terhadap pekerjaannya. Sementara menurut Idrus (2022) kepuasan kerja adalah persetujuan seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang sesuai dengan keinginan atau kebutuhannya. Setiap individu memiliki standar kepuasan kerja yang berbeda berdasarkan system nilai mereka sendiri berupa sikap positif maupun negative terhadap aktivitas pekerjaan yang dijalani (Mukhtar *et al.*, 2017). Dalam meningkatkan kepuasan kerja ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi yakni etika kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja.

Menurut Djakfar (2013) secara umum, etika kerja mencakup sikap, pandangan serta pola kebiasaan individu maupun kolektif terhadap aktivitas kerja. Sedangkan menurut Sinamo (2011) mendefinisikan secara lebih spesifik sebagai manifestasi dari perilaku kerja yang baik serta memiliki standar kualitas yang tinggi. Menurut Jufrizen & Sipahutar (dalam Manda, 2020) menjelaskan bahwa etika kerja mencerminkan bagaimana individu memposisikan diri terhadap pekerjaannya. Etika kerja mengacu

pada seperangkat nilai dan prinsip yang dianut karyawan dalam menjalankan tugas mereka, termasuk disiplin, tanggung jawab, kejujuran, dan komitmen (Febriyanti *et al.*, 2025). Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Manda (2020) didapatkan hasil bahwa etika kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selaras dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Maulida Safitri *et al* (2025) Penelitian yang dilakukan oleh Rini *et al* (2022), Penelitian yang dilakukan oleh Maulana *et al* (2023) dan juga penelitian yang dilakukan Oksiani & Purwaningrat (2023) menemukan hasil yang serupa bahwa etika kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Samsudin (2019) pengembangan karir merupakan suatu bentuk investasi organisasi, pengembangan karier bertujuan untuk meningkatkan kapabilitas karyawan secara menyeluruh mencakup kecakapan teknis hingga integritas moral dengan proses diimplementasikan melalui pendidikan dan pelatihan agar setiap individu mampu memenuhi standar kebutuhan posisi mereka. Sedangkan menurut Mangkunegara & Anwar Prabu (2019) pengembangan karir dipandang sebagai fungsi manajemen kepegawaian yang memfasilitasi karyawan dalam merancang masa depan profesional mereka untuk menciptakan keselarasan agar baik individu maupun organisasi dapat mencapai potensi pertumbuhan yang optimal secara bersama-sama. Dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Yunita & Utami (2022) bahwa pengembangan karir mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain dilakukan oleh Sihotang (2020) didapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi *et al* (2021) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh sangat baik terhadap kepuasan kerja.

Menurut Farida & Hartono (2016) mengemukakan dalam bukunya bahwa, lingkungan kerja mencakup seluruh elemen di sekitar karyawan yang berdampak pada pelaksanaan tugas mereka, baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik, suasana yang aman, tenteram, dan menyenangkan di tempat kerja tidak hanya menciptakan rasa betah bagi pegawai, tetapi juga menjadi faktor penentu yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Sedangkan menurut Sutrisno (2010) Lingkungan kerja adalah perpaduan antara infrastruktur fisik dan hubungan sosial yang tersedia bagi pegawai seperti kualitas alat bantu, kenyamanan tempat kerja (cahaya dan suara), hingga pola interaksi antar karyawan menjadi hal penting yang menentukan bagaimana sebuah pekerjaan berhasil diselesaikan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Sopian (2024) dan juga penelitian yang dilakukan oleh Kurniati & Jaenab (2020) bahwa ditemukan persamaan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Natania & Martha (2023) didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Dharmawan, B.

H., & Nugroho (2023) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini masih ditemukan *research gap* penelitian yang dilakukan oleh Saefullah, (2022) didapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Dharmawan, B. H., & Nugroho (2023) didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Natania & Martha, (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya permasalahan tersebut ada celah yang dapat diteliti lebih lanjut dalam penelitian ini mengenai seberapa besar kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

Indikasi penurunan kepuasan kerja di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember saat ini tercermin secara nyata melalui rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai sebagaimana ditunjukkan oleh data internal pimpinan sepanjang tahun 2025. Fenomena fluktuasi angka ketidakhadiran dan tingginya intensitas pegawai yang terlambat hadir menunjukkan adanya penurunan etika kerja yang secara tidak langsung menjadi sinyal peringatan atas ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja maupun sistem penghargaan yang berlaku. Oleh karena itu, analisis komprehensif terhadap data absensi menjadi sangat krusial sebagai indikator objektif untuk mengevaluasi sejauh mana kepuasan kerja telah terimplementasi, mengingat kepatuhan terhadap waktu merupakan cerminan etika kerja yang merefleksikan dedikasi serta persepsi pegawai terhadap iklim organisasi di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Data absensi tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.1 Daftar Absensi Pegawai BAPENDA Kab Jember Tahun Pada 2025

Bulan	Tidak Hadir	Terlambat
Januari	2 Pegawai	3 Pegawai
Februari	1 Pegawai	2 Pegawai
Maret	2 Pegawai	3 Pegawai
April	4 Pegawai	7 Pegawai
Mei	2 Pegawai	3 Pegawai
Juni	1 Pegawai	2 Pegawai
Juli	2 Pegawai	4 Pegawai
Agustus	1 Pegawai	3 Pegawai
September	1 Pegawai	2 Pegawai
Oktober	2 Pegawai	4 Pegawai
November	2 Pegawai	3 Pegawai

Sumber: BAPENDA Kab Jember (2025)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang tidak menjalankan kedisiplinan. Tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan April yaitu sebanyak 4 pegawai tidak hadir dan 7 pegawai terlambat hadir.

Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja, yang dibuktikan dari data absensi pegawai, pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember belum maksimal. Data tersebut diperkuat oleh hasil *pra-survey* yang sudah dilakukan dengan melibatkan 25 orang pegawai terkait kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.2 *Pra Survey* Kepuasan Kerja Pegawai BAPENDA Kab Jember

No	Indikator Kepuasan	Keterangan	Puas (%)	Tidak Puas (%)
1	Gaji/Upah	Saya merasa gaji, tunjangan dan bonus yang diterima sudah memadai.	80%	20%
2	Pekerjaan	Jenis pekerjaan yang saya lakukan menarik dan tidak membosankan	75%	25%
3	Rekan kerja	Hubungan dan interaksi antar rekan kerja di kantor didasarkan pada profesionalisme dan bukan pada senioritas atau jabatan.	95%	5%
4	Atasan	Gaya kepemimpinan dan kemampuan atasan dalam memberikan arahan yang jelas, <i>feedback</i> , dukungan teknis dan emosional, serta perlakuan yang adil dan konsisten terhadap bawahannya.	90%	10%
5	Promosi	Saya merasa memiliki peluang untuk mendapatkan tanggung jawab yang lebih tinggi sesuai dengan kinerja.	85%	15%

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan hasil *pra-survey* pada tabel 1.2 yang melibatkan 25 orang pegawai dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember masih belum optimal. Terutama dalam indikator pekerjaan/*jobdesk* 25% pegawai merasa tidak puas atau tidak sesuai dengan *passion*. Selain itu, dalam indikator gaji/upah masih 20% pegawai yang merasa gaji/upah yang diberikan perusahaan kurang memenuhi kebutuhannya. Hal tersebut akan mempengaruhi target suatu perusahaan yang dimana dapat dikatakan optimal jika kepuasan kerja pegawai 100% merasa puas. Sehubungan dengan permasalahan yang teridentifikasi, walaupun tingkat kepuasan kerja tinggi. Penelitian ini tetap perlu dilakukan untuk mengevaluasi dan menguji sejauh mana variabel-variabel yang diduga kuat memengaruhi persepsi dan sikap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, maka dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Etika Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Jember."

1.2 Rumusan Masalah

Tingkat kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember masih belum optimal, dilihat pada tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan absensi pegawai, indikator pekerjaan/*jobdesk* yang tidak sesuai *passion* dan gaji/upah yang dirasa kurang memenuhi kebutuhan. Meskipun banyak penelitian sebelumnya mengidentifikasi bahwa Penelitian Etika kerja (Manda, 2020), Pengembangan karir (Sihotang, 2020), dan Lingkungan kerja (Kurniati & Jaenab, 2020) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, ditemukan celah (*research gap*) terkait pengembangan karir dan lingkungan kerja, di mana Penelitian (Saefullah, 2022) pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan penelitian (Dharmawan, B. H., & Nugroho, 2023) menemukan pengaruh tidak signifikan dan negatif dari lingkungan non-fisik. (Natania & Martha, 2023) menemukan bahwa lingkungan fisik berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan kondisi data absensi, *pra-survey* dan adanya *gap* penelitian, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah etika kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan-rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh etika kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dengan menganalisis pengaruh etika kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Jember.

2. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya. Peneliti selanjutnya juga perlu melakukan pengembangan pendekatan dan variabel yang tidak dikaji dalam penelitian ini untuk melihat pengaruh lain terhadap kepuasan kerja pegawai untuk memperluas generalisasi temuan dan menyajikan kerangka pemahaman yang lebih holistik mengenai pengaruh kepuasan kerja dalam konteks birokrasi daerah.

3. Manfaat Bagi Pemerintah dan Masyarakat

Penelitian ini dapat membantu menyajikan data yang didapat dari penelitian dan saran berbasis bukti untuk memperbaiki kepuasan kerja karyawan melalui peningkatan etika kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja. Peningkatan kepuasan kerja ini pada akhirnya akan membantu dalam peningkatan kinerja dan efisiensi layanan publik yang berdampak langsung secara positif kepada masyarakat Kabupaten Jember melalui pelayanan yang lebih cepat, tepat, dan profesional dalam pengelolaan pendapatan daerah.

