

# BAB 1 PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam setiap organisasi, baik sektor swasta maupun pemerintahan, karena kualitas dan kinerja pegawai berpengaruh langsung terhadap efektivitas operasional serta pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks instansi pemerintahan, pegawai memegang peran penting sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan pelayanan publik, serta pengelolaan berbagai program pemerintah (Hasibuan, 2017). Oleh karena itu, keberhasilan organisasi publik sangat ditentukan oleh kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Salah satu faktor krusial yang menentukan keberhasilan organisasi adalah tingkat kepuasan kerja pegawai, karena kepuasan kerja berperan langsung dalam membentuk sikap, perilaku, dan kinerja individu di dalam organisasi. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi umumnya menunjukkan kinerja yang lebih optimal, loyalitas yang kuat terhadap organisasi, serta perilaku kerja yang positif dan produktif, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan kesediaan untuk memberikan pelayanan terbaik. Menurut Alaiha (2022), kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai hasil dari penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungannya. Penilaian tersebut mencakup berbagai aspek, antara lain kesesuaian tugas dengan kemampuan, hubungan kerja yang harmonis, kondisi lingkungan kerja, serta sistem penghargaan yang adil. Oleh karena itu, terciptanya kepuasan kerja yang baik menjadi kebutuhan penting, khususnya bagi organisasi publik, karena kepuasan kerja pegawai berkontribusi besar dalam menjaga stabilitas organisasi, meningkatkan kualitas pelayanan publik, serta menjamin keberlangsungan pelayanan kepada masyarakat secara efektif dan berkelanjutan.

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari aspek internal individu maupun faktor eksternal yang berasal dari organisasi. Menurut Rivai (2021) pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan dan keterampilan kerja yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dalam mendukung pencapaian karir yang diinginkan. Dalam konteks organisasi publik, pengembangan karir menjadi salah satu faktor strategis yang memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja pegawai, karena berkaitan langsung dengan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, memperluas pengalaman kerja, serta memperoleh jenjang karir yang lebih baik dan berkelanjutan. Program pengembangan karir yang dirancang secara terencana, transparan, dan berkeadilan dapat memberikan kejelasan arah karir bagi pegawai, sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja, komitmen, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Selain itu, pengembangan karir yang efektif juga mencerminkan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan dan kemajuan pegawainya, yang pada akhirnya berdampak pada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang dijalani. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian (Rachman & Anugra, 2024) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, khususnya pada sektor publik dan pendidikan, di mana kesempatan pengembangan karir menjadi salah satu indikator penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai.

Selain itu, motivasi kerja berperan penting dalam menentukan perilaku dan sikap kerja pegawai di dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2024), motivasi merupakan dorongan yang mampu membangkitkan semangat kerja individu sehingga bersedia bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengerahkan seluruh upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi berfungsi sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mencapai target organisasi serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, ketekunan dalam menghadapi tantangan pekerjaan, serta komitmen dan ketulusan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja, tetapi juga menumbuhkan perasaan positif terhadap pekerjaan yang dijalani. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang berkontribusi langsung terhadap terbentuknya kepuasan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Noviani & Siddiq, 2025) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Faktor lain yang turut menentukan kepuasan kerja adalah beban kerja. Menurut (Futriyani et al., 2025) beban kerja merupakan keseluruhan aktivitas pekerjaan yang dibebankan kepada individu untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu berdasarkan kemampuan dan tingkat tanggung jawab yang dimiliki. Beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kemampuan pegawai dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja mengurangi tekanan, sedangkan beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Oleh sebab itu, pengelolaan beban kerja diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung kepuasan kerja pegawai.

Selain ketiga faktor tersebut, lingkungan kerja juga memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai. Menurut Munandar (2024) lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi fisik dan sosial ditempat kerja meliputi keadaan fisik lingkungan, ruangan dan lokasi kerja, peralatan yang digunakan, karakteristik pekerjaan, hubungan dengan atasan, rekan kerja dan bawahan, interaksi dengan pihak luar organisasi, budaya organisasi, kebijakan organisasi dan berbagai peraturan yang berlaku. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik maupun nonfisik di tempat kerja, seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, kebersihan, keamanan, ketersediaan fasilitas pendukung, serta hubungan sosial antar pegawai dan antara pegawai dengan atasan. Lingkungan kerja yang kondusif, ditandai dengan fasilitas yang memadai, tata ruang yang nyaman, serta iklim kerja yang harmonis dan saling mendukung, dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan memberikan rasa tenang (Ningrum & Munawaroh, 2025). Oleh karena itu, penciptaan dan pemeliharaan lingkungan kerja yang baik menjadi tanggung jawab organisasi agar pegawai dapat bekerja secara optimal dan mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Meskipun kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik, pada praktiknya perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhinya masih belum sepenuhnya optimal di beberapa instansi pemerintahan daerah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai masih memerlukan kajian yang lebih mendalam, terutama dalam kaitannya dengan dinamika pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi. Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember, sebagai salah satu instansi penyelenggara pelayanan publik di

bidang pendidikan, perhatian terhadap kondisi kerja pegawai menjadi hal yang penting untuk dikaji secara menyeluruh.

Dinas Pendidikan Kabupaten Jember merupakan instansi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan dan penyelenggaraan urusan pendidikan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, instansi ini didukung oleh sumber daya manusia dengan komposisi pegawai yang terdiri atas 33 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 12 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan 32 PPPK Paruh Waktu (PPPK PW). Perbedaan status kepegawaian tersebut menunjukkan adanya variasi tanggung jawab, beban tugas, serta sistem kerja yang harus dikelola secara optimal agar pelaksanaan program dan pelayanan pendidikan dapat berjalan efektif.

**Tabel 1. 1 Data Komposisi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jember**

No	Kelompok Jabatan	Unit/Sub Bagian/Bidang	Jumlah Pegawai
1	Kepala Dinas	Kepala Dinas Pendidikan	1
2	Sekretaris Dinas	Sekretariat Dinas	1
3	Kepala Bidang	Bidang Pembinaan SD	1
		Bidang Pembinaan SMP	1
		Bidang Pembinaan Kepegawaian	1
		Bidang Pembinaan Ketenagaan	1
		Bidang Pembinaan PAUD dan PNF	1
4	Kepala Seksi	KA SIE Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMP	1
		KA SIE Kurikulum dan Penilaian SMP	1
		KA SIE Kurikulum dan Penilaian PAUD	1
		Perencana Ahli Pertama	3
5	Jabatan Fungsional	Analisis Keuangan	1
		Pranata Komputer Ahli Pertama	1
		Pengembang Teknologi Pertama	4
		Pengolah Data dan Informasi	6
		Pengadministrasian Perkantoran	10
		Penelaah Teknis Kebijakan	4
		Subbag Perencanaan dan Pelaporan	4
6	Staf	Bidang Pembinaan SD	5
		Bidang Pembinaan SMP	5
		Bidang Pembinaan PAUD dan PNF	4
		Bidang Pembinaan Kepegawaian	2
		Sekretariat Dispendik	18
<b>Total Pegawai</b>			<b>77</b>

Sumber : Data primer diolah 2025

Pada tabel 1.1 menunjukkan tahun 2025 data kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Jember memiliki total 77 pegawai yang tersebar pada berbagai kelompok jabatan, yaitu jabatan struktural, jabatan fungsional, dan staf pelaksana. Jabatan struktural terdiri atas Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang, dan Kepala Seksi yang berperan dalam perencanaan, pengambilan keputusan, serta pengendalian pelaksanaan program. Sementara

itu, jabatan fungsional didominasi oleh tenaga perencana, analisis keuangan, pranata komputer, pengelola data dan informasi, serta tenaga administrasi yang mendukung kelancaran proses teknis dan administratif. Selain itu, kelompok staf merupakan unsur pelaksana yang berperan langsung dalam operasional pelayanan di masing-masing bidang. Komposisi pegawai yang beragam baik dari sisi jabatan maupun fungsi menunjukkan bahwa Dinas Pendidikan Kabupaten Jember membutuhkan koordinasi, kinerja, dan komitmen kerja yang optimal agar seluruh program dapat berjalan secara efektif. Perbedaan peran, beban kerja, serta tanggung jawab pada setiap kelompok jabatan berpotensi memengaruhi tingkat kinerja, kepuasan kerja, dan motivasi pegawai. Apabila pengelolaan sumber daya manusia tidak dilakukan secara tepat, maka dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik di bidang pendidikan..

**Tabel 1. 2 Data Lembur Pegawai Tahun 2025 Dinas Pendidikan Kabupaten Jember**

No	Bagian	Jumlah Pegawai Lembur	Total Jam Lembur	Rata-rata Jam Lembur /Pegawai	Keterangan
1	Keuangan	8	72	9 Jam	Penyusunan laporan keuangan dan administrasi anggaran
2	Bidang Pembinaan SD	8	80	10 Jam	Pelaksanaan program pembinaan dan laporan kegiatan
3	Bidang Pembinaan PAUD dan PNF	12	93	7,75 Jam	Kegiatan monitoring dan evaluasi program
4	Bidang Pembinaan Kepegawaian	18	171	9,5 Jam	Pengelolaan data kepegawaian dan administrasi ASN
5	Bidang Pembinaan SMP	10	110	11 Jam	Penyusunan laporan kegiatan dan koordinasi program
6	Bidang Pembinaan Ketenagaan	11	227	20,64 Jam	Verifikasi data tenaga pendidik
7	Bidang Perencanaan dan Pelaporan	10	140	14 Jam	Penyusunan perencanaan dan laporan kinerja

Sumber: Data primer diolah 2025

Pada Tabel 1.2 menunjukkan adanya perbedaan beban kerja antar unit kerja yang tercermin dari jumlah pegawai yang melakukan lembur serta total dan rata-rata jam lembur. Pelaksanaan lembur tersebut bersifat kondisional dan umumnya terjadi pada periode tertentu sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Beban kerja yang relatif tinggi tersebut apabila berlangsung secara berulang dan tidak diimbangi dengan pengelolaan kerja yang baik,

berpotensi menimbulkan kelelahan dan tekanan kerja yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

**Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jember**

No.	Indikator Kepuasan	Ringkasan Hasil Pra Survei
1	Kesempatan pengembangan karir	Kesempatan pengembangan karir tersedia, namun pelaksanaannya bergantung pada kebijakan dan kebutuhan instansi
2	Mutasi dan promosi	Mutasi dan promosi jarang dilakukan dan disesuaikan dengan kompetensi serta kebutuhan organisasi
3	Arahan dan penilaian kerja	Motivasi kerja pegawai sebagian dipengaruhi oleh gaji sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan
4	Jam kerja dan lembur	Lembur dilaksanakan secara kondisional dan sesuai kebutuhan pekerjaan.
5	Sarana dan Prasarana	Sarana dan prasarana kerja cukup mendukung, namun kesejahteraan pegawai masih perlu ditingkatkan

Sumber: Data primer, diolah peneliti 2025 (pra survei melalui wawancara)

Pada Tabel 1.3, diketahui bahwa beberapa aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai masih menunjukkan kondisi yang beragam. Kesempatan pengembangan karir tersedia bagi pegawai, namun pelaksanaannya sangat bergantung pada kebijakan serta kebutuhan instansi, sementara mutasi dan promosi jabatan relatif jarang dilakukan dan disesuaikan dengan kompetensi serta kebutuhan organisasi. Motivasi kerja pegawai sebagian dipengaruhi oleh pemberian gaji sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Selain itu, jam kerja dan pelaksanaan lembur bersifat kondisional dan hanya dilakukan pada periode tertentu sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dari sisi lingkungan kerja, sarana dan prasarana dinilai cukup mendukung pelaksanaan tugas, namun aspek kesejahteraan pegawai masih perlu mendapat perhatian lebih. Kondisi tersebut, apabila berlangsung secara berkelanjutan tanpa pengelolaan yang optimal, berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jember.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember menunjukkan adanya sejumlah kondisi organisasi yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Komposisi pegawai yang berjumlah 77 orang dengan beragam kelompok jabatan, mulai dari jabatan struktural, fungsional, hingga staf pelaksana, menuntut adanya koordinasi dan pembagian tugas yang efektif. Namun, perbedaan peran dan tanggung jawab pada masing-masing unit kerja berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan beban kerja antar pegawai. Kondisi tersebut tercermin dari pelaksanaan lembur yang bersifat kondisional pada berbagai bidang, dengan total dan rata-rata jam lembur yang berbeda-beda. Beberapa unit kerja, seperti bidang pembinaan ketenagaan serta bidang perencanaan dan pelaporan, memiliki rata-rata jam lembur yang relatif lebih tinggi dibandingkan unit lainnya. Perbedaan intensitas lembur ini menunjukkan adanya beban kerja yang tidak merata, yang apabila terjadi secara berulang dan tidak dikelola secara optimal, berpotensi menimbulkan kelelahan dan tekanan kerja bagi pegawai. Selain itu, hasil pra survei menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan karir bagi pegawai memang tersedia, namun pelaksanaannya masih sangat bergantung pada

kebijakan dan kebutuhan instansi. Mutasi dan promosi jabatan relatif jarang dilakukan serta disesuaikan dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi, sehingga belum sepenuhnya memberikan dorongan karir yang merata bagi seluruh pegawai. Motivasi kerja pegawai juga sebagian masih dipengaruhi oleh kompensasi atau gaji sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dari sisi lingkungan kerja, sarana dan prasarana dinilai cukup mendukung pelaksanaan tugas, namun aspek kesejahteraan pegawai masih perlu mendapatkan perhatian lebih. Apabila kondisi-kondisi tersebut berlangsung secara berkelanjutan tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang optimal dan sistematis, maka berpotensi menurunkan motivasi kerja serta berdampak pada tingkat kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Jember.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat individual maupun organisasional. Penelitian oleh (Krisdayani & Kusumayadi, 2021) menegaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, terutama ketika organisasi menyediakan peluang promosi dan pengembangan kompetensi yang adil dan transparan. Selanjutnya, penelitian (Aprillina & Razak, 2021) menemukan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, di mana kondisi kerja yang kondusif serta pembagian beban kerja yang proporsional mampu meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja. Sementara itu, penelitian (Herawati & Astuti, 2022) lebih menekankan pada peran beban kerja dan lingkungan kerja dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan, dengan hasil yang menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan cenderung menurunkan tingkat kepuasan kerja. Selain itu, sejumlah penelitian lain seperti (Ningrum & Munawaroh, 2025) serta (Rulianti & Nurpribadi, 2023) menyoroti pentingnya motivasi kerja sebagai faktor psikologis yang berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan merasa lebih puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Secara umum, temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa pengembangan karir, motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja merupakan variabel penting dalam membentuk kepuasan kerja pegawai.

Namun demikian, berdasarkan kajian penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa sebagian besar studi masih bersifat parsial, yaitu hanya meneliti pengaruh satu atau dua variabel independen terhadap kepuasan kerja. Kondisi ini menyebabkan pemahaman terhadap kepuasan kerja menjadi kurang menyeluruh, padahal dalam praktik organisasi, faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan tidak berdiri sendiri. Kesenjangan penelitian semakin terlihat karena sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada sektor swasta atau perusahaan, sementara kajian empiris mengenai kepuasan kerja pegawai pada instansi pemerintahan, khususnya Dinas Pendidikan masih relatif minim. Padahal, karakteristik organisasi publik memiliki kompleksitas tersendiri, seperti sistem birokrasi, pola karir yang struktural, serta tuntutan pelayanan publik yang tinggi, yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja pegawai secara berbeda dibandingkan sektor swasta.

Penelitian ini untuk mengisi gap tersebut dengan menganalisis pengaruh pengembangan karir, motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Jember. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris yang relatif masih terbatas dikaji dalam kajian manajemen sumber daya manusia

sektor publik, serta memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor penentu kepuasan kerja pegawai pada organisasi pemerintah daerah, dan juga diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi pengelola instansi pemerintah dalam merumuskan kebijakan pengembangan karir, peningkatan motivasi, pengelolaan beban kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini berfokus pada topik “**Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Jember**”. Judul ini dipilih karena mencerminkan permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Jember terkait tingkat kepuasan kerja pegawai yang belum optimal, yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik di bidang pendidikan. Fokus penelitian ini mencakup analisis terhadap empat faktor utama, yaitu pengembangan karir, motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, yang secara teoritis dan empiris dinilai memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja pegawai. Pemilihan topik ini didasarkan pada kebutuhan untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam konteks instansi pemerintah daerah, sebab sebagian besar penelitian terdahulu masih bersifat parsial dan lebih banyak dilakukan pada sektor swasta. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih utuh serta kontribusi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan birokrasi pemerintahan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, terdapat beberapa faktor yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Jember, antara lain pengembangan karir, motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan, seperti keterbatasan kejelasan jenjang pengembangan karir, tingkat motivasi kerja pegawai yang belum stabil, pembagian beban kerja yang belum sepenuhnya proporsional, serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, diperlukan suatu penelitian untuk menganalisis pengaruh keempat faktor tersebut terhadap kepuasan kerja pegawai. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jember?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jember?
3. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jember?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jember?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian merupakan salah satu upaya ilmiah untuk memahami, menganalisis, serta mencari solusi atas berbagai permasalahan yang terjadi dalam suatu organisasi. Dalam konteks ini, tujuan penelitian memiliki peran penting sebagai arah dan pedoman bagi seluruh

tahapan penelitian yang dilakukan. Penetapan tujuan yang jelas diharapkan mampu memberikan kontribusi yang bermakna, baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia maupun dalam penerapannya secara praktis di lingkungan organisasi. Tujuan penelitian ini disusun berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember, khususnya yang berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini dirumuskan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai, sehingga mampu menjawab permasalahan yang ada secara sistematis. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jember.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jember.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jember.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jember.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jember, tetapi juga diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi berbagai pihak, di antaranya:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai pada sektor pemerintahan. Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi empiris mengenai peran pengembangan karir, motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu Dinas Pendidikan Kabupaten Jember dalam mengevaluasi dan menyempurnakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam merancang kebijakan pengembangan karir yang jelas, meningkatkan motivasi kerja pegawai, menata beban kerja secara proporsional, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

##### **3. Manfaat Bagi Kebijakan**

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dan pihak pengambil kebijakan dalam merumuskan kebijakan kepegawaian yang lebih efektif dan berkelanjutan, terutama yang berkaitan dengan perencanaan karir, pengelolaan beban kerja, serta peningkatan kesejahteraan dan kenyamanan kerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Jember.

#### 4. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat membuka peluang bagi penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain, seperti komitmen organisasi, kepemimpinan, atau budaya organisasi, serta memungkinkan adanya perbandingan dengan instansi pemerintah daerah lain atau wilayah yang berbeda.

#### 5. Manfaat Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada pegawai mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, sehingga dapat mendorong peningkatan motivasi, pengelolaan beban kerja yang lebih baik, serta perencanaan pengembangan karir secara optimal.

