

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset berharga yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Tanpa tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan termotivasi, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan visinya. Kualitas sumber daya manusia berdampak langsung pada kinerja organisasi dalam hal inovasi, efisiensi operasional, dan kepuasan pelanggan.

Kepuasan kerja dan retensi pegawai merupakan elemen kunci yang mempengaruhi keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berdedikasi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan dan pandangan pegawai terhadap pekerjaan mereka, termasuk lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta pengakuan dan penghargaan atas kontribusi mereka. Retensi pegawai merujuk pada kemampuan perusahaan untuk mempertahankan pegawainya dalam jangka waktu panjang. Penelitian oleh Siti Rahmawati (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi, sementara retensi dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2021:99), kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Susilo (2022:21) menyatakan bahwa retensi karyawan adalah keinginan karyawan untuk bertahan pada perusahaan dalam jangka waktu lama. Mangkunegara (2021:35) menegaskan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia harus dikelola secara profesional agar berkembang produktif dan wajar, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Hasibuan, 2020).

Kepuasan kerja yang tinggi sering kali mengarah pada peningkatan retensi pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal dan memiliki komitmen jangka panjang terhadap organisasi,

mengurangi tingkat pergantian pegawai yang dapat menimbulkan biaya tinggi bagi organisasi. Sedarmayanti (2020:22) menegaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi, yang dapat diukur dengan standar tertentu. Kinerja pegawai harus diperhatikan karena kepercayaan diri dan harga diri pegawai yang tinggi berpengaruh pada hasil kerja, seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2021:45). Hal ini berdampak langsung pada produktivitas, efisiensi, dan moral organisasi.

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, perusahaan menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan pegawai terbaik mereka. Tingginya tingkat pergantian pegawai dapat menyebabkan kerugian finansial dan non-finansial. Biaya untuk merekrut, melatih, dan menyesuaikan pegawai baru sering kali tinggi dan memerlukan waktu. Kehilangan pegawai berpengalaman dapat mengganggu operasional dan pengetahuan organisasi, menurunkan kinerja perusahaan. Tingkat pergantian pegawai yang tinggi juga dapat merusak moral dan motivasi pegawai yang tersisa. Perusahaan yang dikenal memiliki tingkat pergantian pegawai yang tinggi mungkin dianggap kurang stabil dan tidak menarik, sehingga menyulitkan untuk menarik bakat terbaik. Penelitian oleh Budi Santoso menyatakan bahwa pengembangan karir yang baik meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai.

Dalam organisasi pemerintah, khususnya di Kantor Kejaksaan Negeri Gunungsitoli, kepuasan dan retensi pegawai adalah isu penting. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan memiliki semangat kerja tinggi. Retensi pegawai berhubungan erat dengan tingkat kepuasan kerja. Pegawai yang merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih loyal dan memiliki komitmen jangka panjang terhadap institusi. Tingkat retensi yang tinggi membantu menjaga stabilitas operasional dan kontinuitas dalam penegakan hukum, yang sangat penting untuk kepercayaan publik terhadap lembaga kejaksaan. Pencapaian kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti penempatan pegawai (Siagian, 2021:67). Penempatan yang tepat dapat meningkatkan gairah kerja sehingga mencapai hasil yang optimal (Muaja et al., 2020:81). Pegawai di

lembaga pemerintah memiliki peran dan tanggung jawab signifikan dalam menjalankan fungsi-fungsi hukum dan keadilan, sehingga menjaga kepuasan dan retensi mereka adalah prioritas utama.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan retensi pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Gunungsitoli sangat beragam dan saling terkait. Salah satu faktor utama adalah kompensasi. Gaji yang kompetitif dan tunjangan yang memadai sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka. Penelitian oleh Rina Setiawati (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja, penghargaan, dan keseimbangan kerja-hidup mempengaruhi kepuasan dan retensi. Kompensasi yang adil mencerminkan penghargaan atas kontribusi dan tanggung jawab pegawai, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan pegawai. Hubungan yang baik antara pegawai dan atasan, serta di antara sesama pegawai, juga mempengaruhi kepuasan kerja.

Kesempatan untuk pengembangan karir dan peningkatan kompetensi sangat penting. Menurut Siagian (2022:68), pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pegawai yang merasa memiliki peluang untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Program pelatihan dan pendidikan berkelanjutan yang ditawarkan oleh Kantor Kejaksaan Negeri Gunungsitoli dapat membantu pegawai meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga merasa lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan baru. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga menjadi faktor krusial yang mempengaruhi kepuasan pegawai. Kebijakan yang mendukung fleksibilitas waktu kerja, seperti cuti yang memadai dan kebijakan kerja dari rumah, dapat berkontribusi signifikan terhadap kesejahteraan pegawai. Faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, budaya organisasi, dan kebijakan pemerintah juga mempengaruhi kepuasan dan retensi pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Gunungsitoli. Budaya organisasi yang positif, mencakup nilai-nilai integritas,

keadilan, dan profesionalisme, memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan.

Kepuasan kerja dan retensi pegawai memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan keberlanjutan Kantor Kejaksaan Negeri Gunungsitoli. Menurut Handoko (2020:225), kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya; perasaan itu terlihat dari perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Dampak positif dari kepuasan kerja yang tinggi dan retensi pegawai yang baik mencakup berbagai aspek penting bagi organisasi. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk bekerja secara efisien dan efektif. Mereka lebih cenderung mengambil inisiatif, berinovasi, dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan kualitas kerja yang lebih baik, karena pegawai yang puas lebih cermat dan teliti dalam menjalankan tugas mereka.

Kantor Kejaksaan Gunungsitoli sebagai salah satu institusi penegak hukum memiliki peran penting dalam menjaga ketertiban dan penegakan hukum di wilayahnya. Sebagai institusi yang berfokus pada pelayanan publik dan penegakan hukum, keberhasilan kantor ini sangat bergantung pada kualitas dan dedikasi pegawainya. Namun, berdasarkan pengamatan awal, ditemukan bahwa terdapat tantangan yang signifikan dalam mempertahankan tingkat kepuasan dan retensi pegawai di kantor ini. Tingkat kepuasan pegawai yang rendah dapat mempengaruhi produktivitas kerja, moral pegawai, serta kualitas layanan yang diberikan kepada publik. Selain itu, rendahnya retensi pegawai dapat menyebabkan tingginya tingkat pergantian tenaga kerja yang pada akhirnya mengganggu stabilitas operasional dan kinerja kantor secara keseluruhan. Beberapa indikasi yang mencerminkan tingkat kepuasan yang rendah antara lain ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, kurangnya kesempatan pengembangan karier, kurangnya pengakuan atas kinerja, serta keterbatasan dalam kompensasi dan manfaat yang diterima. Dari penjelasan gambaran umum di atas berdasarkan pengamatan maka di temukan fenomena

yang terjadi adalah masih ada tantangan dalam mempertahankan tingkat kepuasan dan retensi pegawai, sehingga tingkat kepuasan pegawai yang rendah.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik mengangkat judul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan dan Retensi Pegawai di Kantor Kejaksaan Gunungsitoli”.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, fokus penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan retensi pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Gunungsitoli.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus penelitian yang telah diuraikan di atas, maka pertanyaan penelitian atau rumusan masalah yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah:

1. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Gunungsitoli?
2. Bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi retensi pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Gunungsitoli?
3. Faktor manakah yang paling mempengaruhi kepuasan dan retensi pegawai di Kantor Kejaksaan Gunungsitoli?
4. Bagaimana strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kepuasan dan retensi pegawai di kantor Kejaksaan Negeri Gunungsitoli?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1 Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Gunungsitoli.

2. Menganalisis bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi retensi pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Gunungsitoli.
3. Menentukan faktor mana yang paling mempengaruhi kepuasan kerja dan retensi pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Gunungsitoli.
4. Menilai sejauh mana kepuasan kerja pegawai mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap bekerja di Kantor Kejaksaan Negeri Gunungsitoli.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Penelitian,

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan retensi pegawai di institusi pemerintahan. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin mendalami topik serupa atau mengkaji aspek lain yang terkait dengan kepuasan dan retensi pegawai.

b. Bagi Objek Penelitian,

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pemahaman yang lebih mendalam bagi manajemen Kejaksaan Gunungsitoli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan retensi pegawai mereka. Dengan informasi ini, diharapkan manajemen dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan dan retensi pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

c. Bagi Universitas Nias,

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis bagi Universitas Nias, khususnya dalam memperkaya basis data penelitian dan publikasi ilmiah. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi contoh bagi mahasiswa dan akademisi lain dalam melakukan penelitian serupa, serta mendorong terciptanya kolaborasi antara universitas dan institusi pemerintahan dalam bidang penelitian.

d. Bagi Peneliti Lanjutan,

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan landasan bagi peneliti lanjutan yang ingin mengeksplorasi lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan retensi pegawai. Peneliti lanjutan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain, menggunakan metode penelitian yang berbeda, atau melakukan studi komparatif di institusi lain untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas dan mendalam.