

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Kejaksaan Negeri Gunungsitoli

Kejaksaan Negeri Gunungsitoli merupakan salah satu lembaga penegak hukum di bawah Kejaksaan Republik Indonesia yang memiliki peran strategis dalam menegakkan hukum di wilayahnya. Keberadaannya berakar dari pembentukan sistem kejaksaan di Indonesia yang telah berlangsung sejak era kolonial, dimana lembaga ini menjadi salah satu institusi vital dalam sistem peradilan pidana. Seiring dengan perjalanan waktu, Kejaksaan Negeri Gunungsitoli dibentuk untuk menangani kebutuhan penegakan hukum di wilayah Gunungsitoli dan sekitarnya, khususnya di Pulau Nias. Peran kejaksaan di daerah ini menjadi sangat penting mengingat letak geografis Nias yang relatif terpencil, sehingga membutuhkan kehadiran lembaga yang dapat memastikan proses hukum berjalan dengan baik, transparan, dan adil. Dalam sejarah perkembangannya, Kejaksaan Negeri Gunungsitoli terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan hukum kepada masyarakat. Upaya ini diwujudkan melalui berbagai program, termasuk peningkatan kapasitas sumber daya manusia, penerapan teknologi dalam sistem kerja, dan kolaborasi dengan instansi terkait untuk mewujudkan supremasi hukum. Lembaga ini juga memainkan peran penting dalam memberikan edukasi hukum kepada masyarakat, mengawal kasus-kasus strategis, serta memastikan pelaksanaan tugasnya sesuai dengan prinsip keadilan dan kebenaran.

Sebagai bagian dari lembaga kejaksaan, Kejaksaan Negeri Gunungsitoli tetap teguh dalam menjalankan visi nasional Kejaksaan Republik Indonesia, yaitu mewujudkan lembaga penegak hukum yang profesional, proporsional, dan berintegritas. Dengan komitmen tersebut, Kejaksaan Negeri Gunungsitoli terus menjadi garda terdepan dalam upaya menjaga ketertiban hukum di Pulau Nias.

A. VISI MISI

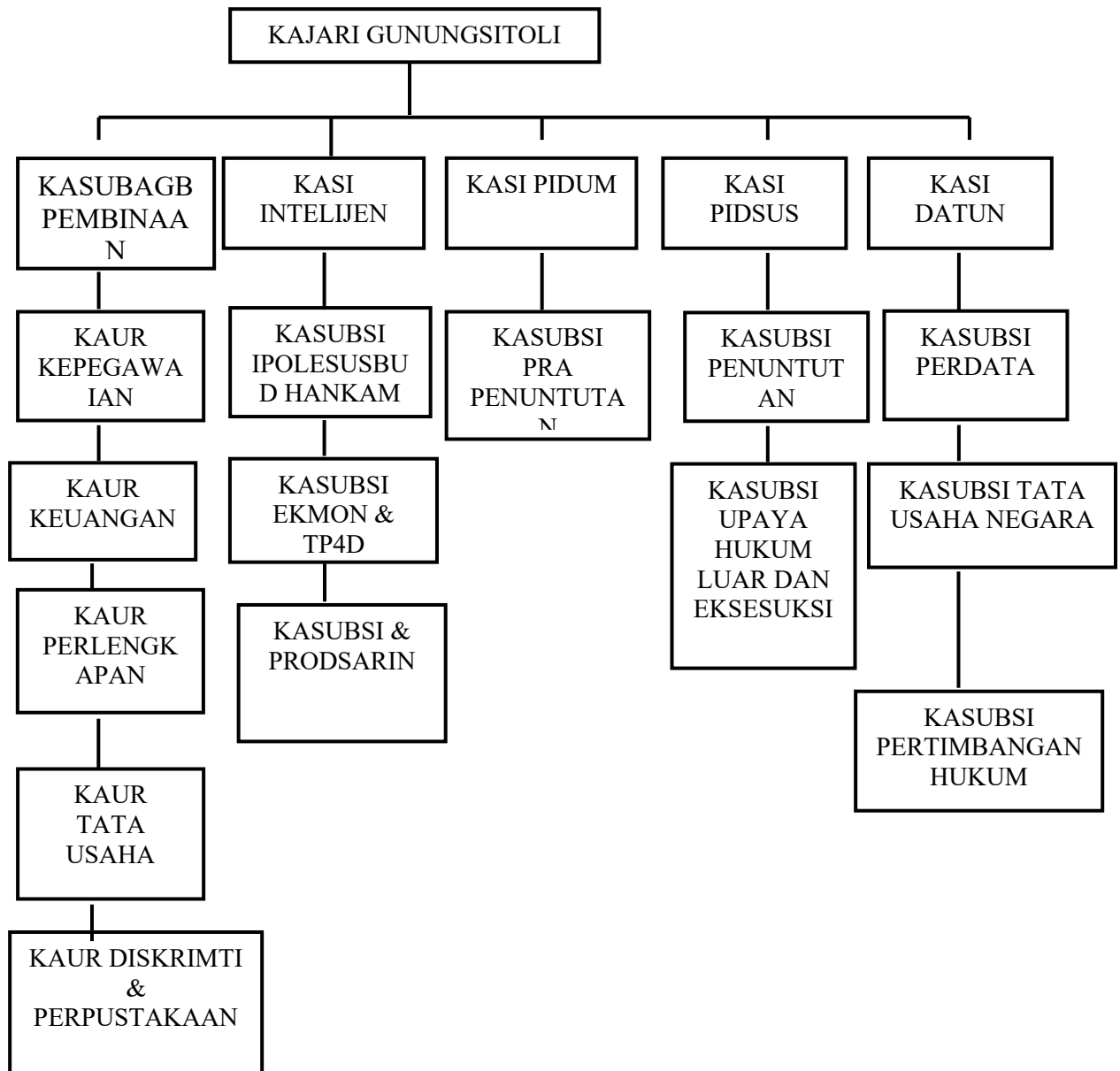
1. Visi

“Mewujudkan Kejaksaan yang modern, terpercaya, dan berintegritas dalam penegakan hukum untuk mendukung kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan.”

2. Misi

1. Penegakan hukum yang berkualitas: Melaksanakan tugas penegakan hukum yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada keadilan serta kemanfaatan hukum.
2. Peningkatan profesionalisme: Meningkatkan kualitas sumber daya manusia Kejaksaan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.
3. Pemberantasan korupsi dan tindak pidana lainnya: Berperan aktif dalam upaya pemberantasan korupsi, tindak pidana umum, tindak pidana khusus, dan tindak pidana lainnya yang merugikan negara serta masyarakat.
4. Pelayanan publik yang optimal: Memberikan pelayanan hukum kepada masyarakat secara mudah, cepat, dan efisien dalam rangka mendukung kepercayaan masyarakat terhadap institusi Kejaksaan.
5. Penguatan integritas dan transparansi: Menjaga integritas serta meningkatkan transparansi dalam setiap pelaksanaan tugas dan wewenang Kejaksaan.

B. Stuktur Organisasi Kejaksaan Negeri Gunungsitoli



C. TUGAS DAN WAWENANG

1. KAJARI GUNUNGSITOLI

- **Pimpinan dan Penanggung Jawab:** Memimpin, mengelola, dan mengawasi seluruh kegiatan di Kejaksaan Negeri Gunungsitoli.
- **Pelaksanaan Tugas Kejaksaan:** Melaksanakan tugas pokok Kejaksaan di wilayah hukumnya, yang meliputi bidang pidana, perdata, tata usaha negara, serta intelijen hukum.
- **Koordinasi dan Pengawasan:** Mengawasi pelaksanaan tugas seluruh bidang di Kejaksaan Negeri agar berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- **Pengendalian Penuntutan:** Mengendalikan kegiatan penuntutan dalam perkara pidana sesuai peran Kejaksaan sebagai Jaksa Penuntut Umum.
- **Penyelesaian Perkara:** Mengambil langkah hukum yang tepat dalam penyelesaian perkara pidana, perdata, dan tata usaha negara di wilayah kerjanya.
- **Kerjasama dengan Instansi Terkait:** Menjalin hubungan koordinasi dengan instansi pemerintah, aparat penegak hukum, dan masyarakat untuk mendukung pelaksanaan tugas Kejaksaan.
- **Pengawasan Internal:** Memastikan pelaksanaan tata kelola administrasi dan kepegawaian berjalan efektif dan sesuai standar.

2. KASUBAGB PEMBINAAN

- **Pengelolaan Administrasi Kejaksaan:** Melaksanakan tugas di bidang administrasi umum, termasuk pengelolaan surat-menyurat, arsip, dokumentasi, dan pelaporan kegiatan Kejaksaan Negeri Gunungsitoli.

- **Pengelolaan Keuangan dan Aset:** Mengatur administrasi keuangan, perencanaan anggaran, dan penggunaan aset negara di lingkungan Kejaksaan Negeri.
- **Pengelolaan Sumber Daya Manusia:** Bertanggung jawab atas pengelolaan administrasi kepegawaian, pengembangan kapasitas, dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan Kejaksaan.
- **Pelaksanaan Tata Usaha:** Mengkoordinasikan kegiatan tata usaha dan memastikan kelancaran operasional sehari-hari di Kejaksaan Negeri Gunungsitoli.
- **Dukungan Operasional:** Memberikan dukungan administrasi dan teknis kepada seluruh bidang di Kejaksaan Negeri Gunungsitoli, termasuk Pidana Umum, Pidana Khusus, Intelijen, dan Perdata serta Tata Usaha Negara.
- **Pengawasan Internal:** Membantu Kepala Kejaksaan Negeri dalam pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi administrasi di lingkungan Kejaksaan Negeri.

3. KASI INTELIJEN

- **Pengumpulan dan Pengolahan Data :** Mengumpulkan informasi yang relevan untuk mendukung penegakan hukum, khususnya dalam bidang intelijen yustisial.
- **Pengamanan Kebijakan Penegakan Hukum :** Melakukan kegiatan intelijen untuk mendukung kebijakan kejaksaan dalam penegakan hukum, baik preventif maupun represif.
- **Penyelidikan dan Pengamanan :** Melaksanakan tugas penyelidikan, pengamanan, dan penggalangan terhadap ancaman yang dapat mengganggu stabilitas penegakan hukum.

- **Penerangan Hukum dan Penyuluhan :** Memberikan penerangan hukum kepada masyarakat guna meningkatkan kesadaran hukum masyarakat.
- **Pemetaan Potensi Gangguan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat :** Melakukan identifikasi dan analisis potensi gangguan keamanan serta menyusun langkah antisipasi yang sesuai.
- **Koordinasi dengan Aparat Penegak Hukum Lain :** Berkoordinasi dengan pihak kepolisian, pemerintah daerah, dan instansi terkait lainnya untuk mendukung tugas penegakan hukum.

4. KASI PIDSUS

- **Penyelidikan dan Penyidikan:** Melakukan penyelidikan dan penyidikan atas kasus tindak pidana khusus sesuai dengan peraturan perundang-undangan, Mengumpulkan alat bukti yang sah untuk pembuktian perkara tindak pidana khusus.
- **Penuntutan:** Menyusun berkas perkara tindak pidana khusus untuk dilimpahkan ke pengadilan, Melakukan koordinasi dengan Jaksa Penuntut Umum dalam proses penuntutan tindak pidana khusus.
- **Koordinasi dan Supervisi:** Berkoordinasi dengan instansi terkait, seperti Polri, KPK, atau BPKP dalam penanganan perkara tindak pidana khusus, Melakukan supervisi atas penanganan perkara tindak pidana khusus di wilayah hukum Kejaksaan Negeri Gunungsitoli.
- **Pelaksanaan Eksekusi:** Mengawasi dan melaksanakan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap terkait tindak pidana khusus, termasuk pengembalian kerugian negara.
- **Pengawasan dan Pencegahan:** Melakukan sosialisasi dan edukasi kepada masyarakat dan instansi terkait dalam upaya pencegahan tindak pidana khusus, Melaksanakan fungsi pengawasan internal untuk memastikan setiap proses penanganan perkara tindak pidana khusus berjalan sesuai aturan.

- Pelaporan: Menyusun laporan berkala mengenai penanganan perkara tindak pidana khusus kepada Kepala Kejaksaan Negeri Gunungsitoli, Memberikan rekomendasi atau usulan strategi dalam meningkatkan efektivitas penanganan tindak pidana khusus.

5. KASI DATUN

- Pelaksanaan Bantuan Hukum: Memberikan bantuan hukum kepada pemerintah atau instansi lain yang memerlukannya dalam masalah perdata dan tata usaha negara.
- Penegakan Hukum: Melakukan penegakan hukum di bidang perdata dan tata usaha negara untuk menjamin kepastian hukum, keadilan, dan manfaat hukum.
- Pelayanan Hukum: Memberikan pelayanan hukum kepada masyarakat, instansi pemerintah, atau badan hukum lainnya dalam bidang perdata dan tata usaha negara.
- Pertimbangan Hukum: Memberikan pendapat atau pertimbangan hukum kepada pemerintah daerah atau instansi lain terkait aspek hukum perdata dan tata usaha negara.
- Tindakan Hukum Lain: Melakukan tindakan hukum lainnya, seperti mediasi atau negosiasi, atas nama negara dalam rangka penyelamatan atau pemulihan aset negara.
- Pengawasan Pelaksanaan Perkara: Mengawasi pelaksanaan tugas yang berkaitan dengan penanganan perkara perdata dan tata usaha negara di wilayah hukumnya.
- Koordinasi dengan Instansi Terkait: Berkoordinasi dengan lembaga lain dalam penyelesaian perkara yang terkait perdata dan tata usaha negara.

6. KAUR KEPEGAWAIAN

- **Mengelola Administrasi Kepegawaian:** Mengatur dan memelihara data kepegawaian, termasuk pengangkatan, promosi, mutasi, dan pensiun pegawai, Menyusun dan menyampaikan laporan kepegawaian secara berkala kepada pimpinan.
- **Pengembangan Kompetensi Pegawai:** Mengelola program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme pegawai, Mengatur pelaksanaan evaluasi kinerja pegawai bersama unit terkait.
- **Pengelolaan Hak dan Kesejahteraan Pegawai:** Mengatur administrasi terkait hak-hak pegawai seperti gaji, tunjangan, cuti, dan fasilitas lainnya, Menangani urusan kesejahteraan, termasuk bantuan sosial atau kesehatan.
- **Penyusunan dan Penerapan Peraturan Kepegawaian:** Membantu menyusun peraturan atau pedoman teknis kepegawaian sesuai ketentuan yang berlaku, Mengawasi pelaksanaan peraturan disiplin pegawai di lingkungan Kejaksaan Negeri Gunungsitoli.
- **Penyelesaian Permasalahan Kepegawaian:** Menangani keluhan atau permasalahan terkait kepegawaian, Menyusun rekomendasi kepada pimpinan untuk penyelesaian permasalahan.

7. KASUBSI IPOLESUSBUD HANKAM

- **Mendapatkan Informasi:** Berhak meminta dan memperoleh informasi yang berkaitan dengan IPOLESUSBUD HANKAM dari berbagai pihak, baik internal maupun eksternal.
- **Melakukan Pengawasan:** Mengawasi pihak-pihak yang dianggap dapat menimbulkan ancaman terhadap stabilitas ideologi, politik, sosial, budaya, pertahanan, dan keamanan.

- **Mengoordinasikan Kegiatan:** Mengoordinasikan tindakan intelijen hukum di bidang IPOLESUSBUD HANKAM dengan pihak terkait, termasuk penegak hukum lainnya.
- **Memberikan Rekomendasi Hukum:** Memberikan rekomendasi kepada pimpinan mengenai tindakan hukum yang diperlukan dalam menangani potensi ancaman IPOLESUSBUD HANKAM.
- **Melakukan Tindakan Pencegahan:** Melakukan langkah preventif terhadap isu-isu yang berpotensi memengaruhi stabilitas IPOLESUSBUD HANKAM, sesuai dengan tugas dan fungsi Kejaksaan.

4.2 HASIL PEMBAHASAN

Hasil pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan retensi pegawai di Kantor Kejaksaan Gunungsitoli menunjukkan bahwa sejumlah elemen sangat berperan dalam menentukan tingkat kepuasan dan keputusan pegawai untuk bertahan dalam organisasi. Pertama, faktor kondisi kerja sangat mempengaruhi kepuasan pegawai. Pegawai yang merasa bahwa lingkungan kerjanya mendukung dan aman, serta dilengkapi dengan fasilitas yang memadai, cenderung lebih puas dan memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi. Sebaliknya, kondisi kerja yang buruk atau tidak kondusif dapat memicu ketidakpuasan dan bahkan niat untuk berpindah.

Peneliti telah mewawancarai beberapa Informan terkait dengan Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan dan Retensi Pegawai di Kantor Kejaksaan Gunungsitoli:

TABEL CODING INFORMAN

No	Nama	Jabatan
1	Etieli Lase, S.H	KASUBAGB PEMBINAAN
2	Tegar Novanto, S.H	KASI INTELIJEN

3	Eriana Zebua, S.H	KASI PIDSUS
4	Yusuf Dasuha, S.H	KASI DATUN
4	Theosoffy Pratama T. Lase, S.H	KAUR KEPEGAWAIAN
5	Osten Lase, S.H	KASUBSI IPOLESUSBUD HANKAM
6	Mey Warni Hulu, S.H	KASUBSI PRA PENUNTUTAN
7	Wini Harefa, S.H	KASUBSI PERDATA

Hasil wawancara dengan Bapak Etieli Lase, S.H mengatakan bahwa: Apa saja yang menurut Bapak menjadi faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja Bapak di kantor ini?

"Iya, faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja saya di kantor ini adalah lingkungan kerja yang mendukung, hubungan antar rekan kerja yang baik, serta adanya kesempatan untuk pengembangan diri melalui pelatihan. Selain itu, kepuasan juga dipengaruhi oleh kompensasi yang adil dan pengakuan atas hasil kerja yang baik." Informan ini menyebutkan beberapa faktor kunci yang memengaruhi kepuasan kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan antar rekan kerja yang harmonis menjadi elemen penting. Selain itu, kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan dan pemberian kompensasi yang adil juga dianggap sebagai faktor penentu. Pengakuan atas hasil kerja juga dianggap penting dalam menciptakan kepuasan kerja. (wawancara pada hari Rabu, 19 November 2024).

Kesimpulan dari wawancara ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai di kantor ini dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu lingkungan kerja yang kondusif, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan, kompensasi yang adil, serta pengakuan atas hasil kerja. Faktor-faktor ini saling mendukung dan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja pegawai.

Hasil wawancara dengan Tegar Novanto, S.H Bagaimana Bapak menilai lingkungan kerja di Kantor Kejaksaan Gunungsitoli?

"Iya, lingkungan kerja di Kantor Kejaksaan Gunungsitoli sangat mendukung kinerja. Fasilitas yang tersedia cukup baik, suasana kerja kondusif, dan hubungan antar rekan kerja serta pimpinan sangat solid. Semua orang saling mendukung dalam menjalankan tugas, sehingga dapat bekerja dengan maksimal." (wawancara pada hari Rabu, 19 November 2024)

Kesimpulannya, lingkungan kerja di Kantor Kejaksaan Gunungsitoli sangat mendukung kinerja pegawai. Fasilitas yang memadai, suasana kerja yang kondusif, serta hubungan yang solid antar rekan kerja dan pimpinan menciptakan atmosfer yang positif, memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan maksimal.

Hasil wawancara dengan Eriana Zebua, S.H Sejauh mana Bapak/ibu merasa diakui dan dihargai atas kontribusi ibu di tempat kerja?

"Iya, Saya merasa cukup dihargai atas kontribusi yang saya berikan di tempat kerja, meskipun terkadang penghargaan yang diberikan tidak selalu jelas atau langsung. Namun, saya merasa dihargai dalam hal kesempatan untuk berkontribusi dalam proyek-proyek penting dan mendapatkan feedback positif dari atasan." (wawancara pada hari Rabu, 19 November 2024).

Kesimpulan dari pernyataan tersebut adalah bahwa pegawai merasa dihargai atas kontribusinya melalui kesempatan untuk terlibat dalam proyek penting dan mendapatkan feedback positif dari atasan, meskipun penghargaan yang diberikan tidak selalu jelas atau langsung. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan tidak selalu harus bersifat formal, tetapi pengakuan terhadap kontribusi juga dapat melalui pengalaman dan umpan balik yang konstruktif.

Hasil wawancara dengan Yusuf Dasuha, S.H Bagaimana pendapat Bapak tentang keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di kantor ini?

"Iya, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di kantor ini cukup terjaga. Mereka merasa tidak terlalu terbebani dengan jam kerja yang fleksibel dan adanya kebijakan yang mendukung waktu untuk keluarga atau

kegiatan pribadi. Namun, kadang-kadang, tuntutan pekerjaan yang mendesak bisa mengganggu keseimbangan tersebut. Secara umum, mereka merasa puas dengan kondisi tersebut. (wawancara pada hari Rabu, 19 November 2024),

Kesimpulannya, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di Kantor Kejaksaan Gunungsitoli cukup terjaga berkat jam kerja yang fleksibel dan kebijakan yang mendukung waktu untuk keluarga. Meskipun terkadang tuntutan pekerjaan yang mendesak dapat mengganggu keseimbangan tersebut, secara keseluruhan pegawai merasa puas dengan kondisi yang ada.

Hasil wawancara dengan Theosoffy Pratama T. Lase, S.H Apakah fasilitas dan sarana kerja yang disediakan sudah memadai untuk menunjang pekerjaan Bapak/ibu? "Iya, "Fasilitas dan sarana kerja yang disediakan cukup memadai untuk mendukung pekerjaan kami. Namun, ada beberapa peralatan yang perlu diperbarui agar lebih efisien dalam menyelesaikan tugas sehari-hari." (wawancara pada hari Rabu, 19 November 2024).

Kesimpulannya, meskipun fasilitas dan sarana kerja di Kantor Kejaksaan Gunungsitoli sudah cukup memadai, masih terdapat kebutuhan untuk memperbarui beberapa peralatan agar dapat meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.

Hasil wawancara dengan Osten Lase, S.H Bagaimana peran kepemimpinan di Kantor Kejaksaan memengaruhi kepuasan kerja Bapak?

"Iya, Peran kepemimpinan di Kantor Kejaksaan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, komunikasi yang terbuka, serta mendengarkan masukan dari staf, sangat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Kepemimpinan yang tegas namun tetap memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ketika pemimpin memberikan contoh yang baik, menjaga integritas, dan memberikan penghargaan atas kinerja baik, hal ini akan meningkatkan rasa puas dan loyalitas kerja di antara staf. Kepemimpinan yang baik juga berdampak pada peningkatan kinerja tim, karena pegawai merasa

dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. (wawancara pada hari Rabu, 20 November 2024).

Kesimpulannya, kepemimpinan yang efektif di Kantor Kejaksaan sangat berpengaruh terhadap kepuasan dan loyalitas kerja pegawai. Pemimpin yang komunikatif, tegas, dan peduli terhadap kesejahteraan staf dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi, serta memperkuat kinerja tim. Kepemimpinan yang memberi contoh, menjaga integritas, dan mengapresiasi kinerja pegawai berperan penting dalam mempertahankan kepuasan dan retensi pegawai.

Hasil wawancara dengan Mey Warni Hulu, S.H Apakah ibu pernah mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan Bapak/ibu di sini? Jika ya, apa alasannya?

"Iya, Pernah mempertimbangkan, namun saya tetap memilih untuk bertahan karena merasa pekerjaan ini memberikan stabilitas finansial dan peluang pengembangan diri. Meskipun ada tantangan dalam pekerjaan, saya merasa masih banyak yang bisa dipelajari dan kontribusi saya cukup dihargai di sini." (wawancara pada hari Rabu, 20 November 2024),

Kesimpulan dari wawancara tersebut menunjukkan bahwa meskipun terdapat tantangan dalam pekerjaan, pegawai memilih untuk bertahan karena pekerjaan ini memberikan stabilitas finansial dan peluang pengembangan diri. Pegawai merasa kontribusinya dihargai dan masih ada banyak hal yang bisa dipelajari, yang menjadi faktor penting dalam keputusan untuk tetap bekerja.

Hasil wawancara dengan Wini Harefa, S.H Faktor apa yang menurut ibu paling mempengaruhi keputusan Bapak/ibu untuk tetap bekerja di Kantor Kejaksaan Gunungsitoli?

"Iya, Faktor yang paling mempengaruhi keputusan saya untuk tetap bekerja di Kantor Kejaksaan Gunungsitoli adalah lingkungan kerja yang kondusif dan dukungan dari rekan kerja serta atasan. Selain itu, kesempatan untuk berkembang secara profesional juga menjadi faktor penting. Kejelasan dalam sistem

kompensasi dan jaminan kesejahteraan pegawai turut menjadi pertimbangan utama. Saya merasa dihargai dan memiliki peluang untuk meningkatkan keterampilan saya melalui pelatihan yang disediakan oleh institusi ini." (wawancara pada hari Rabu, 20 November 2024).

Kesimpulannya, keputusan pegawai untuk tetap bekerja di Kantor Kejaksaan Gunungsitoli dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif, dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta kesempatan pengembangan profesional. Kejelasan dalam sistem kompensasi dan jaminan kesejahteraan juga menjadi faktor penting, dengan pegawai merasa dihargai dan memiliki peluang untuk meningkatkan keterampilan melalui pelatihan yang disediakan oleh institusi.

Hasil wawancara dengan Etieli Lase, S.H Bagaimana peluang pengembangan karir dan pelatihan di kantor ini mempengaruhi keinginan Bapak untuk bertahan?

"Iya, Peluang pengembangan karir dan pelatihan di kantor ini sangat mempengaruhi keinginan saya untuk bertahan. Selama bekerja di sini, saya merasa ada kesempatan yang cukup untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, baik melalui pelatihan formal maupun kesempatan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar. Selain itu, adanya sistem yang jelas untuk promosi dan pengembangan karir memberikan motivasi tambahan untuk terus berkontribusi lebih baik lagi. Hal ini membuat saya merasa dihargai dan terdorong untuk terus mengabdikan diri, karena saya melihat adanya komitmen dari kantor untuk mendukung kemajuan karir saya." (wawancara pada hari Rabu, 20 November 2024),

Kesimpulan dari wawancara tersebut adalah bahwa kesempatan untuk pengembangan karir dan pelatihan yang tersedia di kantor sangat mempengaruhi keinginan pegawai untuk bertahan. Sistem yang jelas untuk promosi dan peningkatan karir memberikan motivasi tambahan, serta menciptakan rasa dihargai dan terdorong untuk berkontribusi lebih baik. Hal ini menunjukkan komitmen kantor dalam mendukung kemajuan karir pegawainya.

Hasil wawancara dengan Tegar Novanto, S.H Seberapa penting kesejahteraan dan tunjangan yang diberikan kantor dalam keputusan Bapak untuk tetap bekerja?

"Iya, Menurut saya, kesejahteraan dan tunjangan yang diberikan kantor memiliki peran yang sangat penting dalam keputusan untuk tetap bekerja. Tunjangan yang memadai memberikan rasa aman dan kenyamanan dalam menjalani pekerjaan, serta membantu dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selain itu, kesejahteraan yang baik juga mencerminkan perhatian perusahaan terhadap karyawan, yang dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi untuk bekerja lebih baik. Jika tunjangan dan kesejahteraan dirasa kurang, tentu saja bisa menjadi faktor yang mempengaruhi keputusan untuk tetap bertahan atau mencari kesempatan lain." (wawancara pada hari Rabu, 20 November 2024),

Kesimpulan dari wawancara tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan dan tunjangan yang memadai berperan penting dalam keputusan pegawai untuk tetap bekerja. Tunjangan yang baik memberikan rasa aman dan kenyamanan, serta mencerminkan perhatian perusahaan terhadap karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja. Sebaliknya, kekurangan tunjangan dan kesejahteraan dapat mempengaruhi keputusan pegawai untuk mencari kesempatan lain.

Hasil wawancara dengan Eriana Zebua, S.H Dari semua faktor yang Bapak sebutkan, menurut Bapak/ibu, faktor mana yang paling mempengaruhi kepuasan kerja Bapak/ibu secara keseluruhan?

"Iya, "Saya rasa faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja saya secara keseluruhan adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Meskipun ada faktor lain seperti lingkungan kerja dan peluang pengembangan karier, tetapi kompensasi yang adil dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sangat mempengaruhi motivasi dan kepuasan saya. Ketika kompensasi sesuai dengan kontribusi saya, saya merasa dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja saya." (wawancara pada hari Rabu, 21 November 2024),

Kesimpulan dari wawancara tersebut menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pegawai merasa dihargai ketika kompensasi yang diterima sesuai dengan kontribusi yang diberikan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Meskipun faktor

lain seperti lingkungan kerja dan peluang pengembangan karier juga berpengaruh, kompensasi yang adil menjadi aspek yang paling signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil wawancara dengan Yusuf Dasuha, S.H Faktor mana yang paling menentukan dalam keputusan Bapak untuk tetap bekerja di sini?

"Iya, "Faktor yang paling menentukan bagi saya untuk tetap bekerja di sini adalah keseimbangan antara kompensasi yang diberikan dan kesempatan untuk berkembang. Kompensasi yang cukup memberikan motivasi untuk bertahan, sementara peluang untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri juga sangat penting bagi saya. Selain itu, suasana kerja yang harmonis dan dukungan dari rekan kerja serta pimpinan turut berperan dalam keputusan saya untuk tetap bertahan di perusahaan ini." (wawancara pada hari Rabu, 21 November 2024),

Kesimpulan dari wawancara tersebut menunjukkan bahwa faktor utama yang mempengaruhi keputusan pegawai untuk tetap bertahan di kantor adalah keseimbangan antara kompensasi yang diberikan dan kesempatan pengembangan diri. Selain itu, suasana kerja yang harmonis serta dukungan dari rekan kerja dan pimpinan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai.

Hasil wawancara dengan Theosoffy Pratama T. Lase, S.H Menurut Bapak seberapa besar kepuasan kerja mempengaruhi keputusan Bapak/ibu untuk tetap bekerja di Kantor Kejaksaan Gunungsitoli?

"Iya, "Menurut saya, kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap keputusan untuk tetap bekerja di Kantor Kejaksaan Gunungsitoli. Jika saya merasa dihargai, diberi kesempatan untuk berkembang, dan lingkungan kerja mendukung, saya akan merasa termotivasi untuk terus bekerja. Sebaliknya, jika tidak ada kepuasan dalam pekerjaan, seperti tidak adanya penghargaan atau kesulitan dalam berinteraksi dengan rekan kerja, maka bisa saja saya mempertimbangkan untuk mencari kesempatan di tempat lain." (wawancara pada hari Rabu, 21 November 2024),

Kesimpulannya, kepuasan kerja memiliki pengaruh besar terhadap keputusan pegawai untuk tetap bekerja di Kantor Kejaksaan Gunungsitoli. Faktor penghargaan, kesempatan pengembangan, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas, sementara ketidakpuasan, seperti kurangnya penghargaan atau hubungan yang buruk dengan rekan kerja, dapat mendorong pegawai untuk mencari peluang lain.

Hasil wawancara dengan Osten Lase, S.H Apakah Bapak merasa kepuasan kerja yang Bapak/ibu rasakan saat ini cukup untuk membuat Bapak bertahan dalam jangka panjang di kantor ini? "Iya, Secara umum, saya merasa cukup puas dengan kondisi kerja di kantor ini. Namun, ada beberapa aspek yang masih perlu diperbaiki, terutama dalam hal kompensasi dan peluang pengembangan karier. Jika ada perbaikan pada kedua hal tersebut, saya rasa akan lebih betah dan siap bertahan dalam jangka panjang di sini." (wawancara pada hari Rabu, 21 November 2024).

Kesimpulan dari wawancara ini menunjukkan bahwa meskipun informan merasa cukup puas dengan kondisi kerja di kantor, terdapat kebutuhan untuk perbaikan pada aspek kompensasi dan peluang pengembangan karier. Perbaikan pada kedua hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dan memotivasi pegawai untuk bertahan lebih lama di tempat kerja.

Hasil wawancara dengan Mey Warni Hulu, S.H Jika ada satu hal yang bisa diubah untuk meningkatkan kepuasan kerja ibu, apa yang akan ibu sarankan?

"Iya, Jika ada satu hal yang bisa diubah untuk meningkatkan kepuasan kerja saya, saya sarankan agar diberikan kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan keterampilan secara rutin. Hal ini akan memberikan saya pengetahuan baru yang relevan dengan pekerjaan, serta meningkatkan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Selain itu, pemberian insentif atau penghargaan bagi kinerja yang baik juga akan memotivasi saya untuk bekerja lebih maksimal." (wawancara pada hari Rabu, 21 November 2024).

Informan menyarankan adanya peningkatan kesempatan pelatihan dan pengembangan keterampilan, yang dianggap penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Dengan pelatihan yang teratur, mereka merasa lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan dan memiliki motivasi lebih tinggi. Selain itu, penghargaan bagi kinerja yang baik juga dianggap sebagai insentif yang dapat meningkatkan semangat kerja.

4.3 Analisis Pembahasan

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Gunungsitoli

Kepuasan kerja merupakan aspek penting yang memengaruhi produktivitas, loyalitas, dan kinerja pegawai di organisasi, termasuk di Kantor Kejaksaan Negeri Gunungsitoli. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam individu maupun lingkungan kerja. Salah satu faktor utama adalah kompensasi, termasuk gaji, tunjangan, dan penghargaan lain yang diberikan secara adil dan sesuai dengan beban kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, meliputi fasilitas yang memadai, hubungan antarpegawai yang harmonis, serta suasana kerja yang nyaman, turut memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Konsep ini sesuai teori Ririn dan Hady (2021:12) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukan seorang anggota atau karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan. Salah satu yang membuat perasaan seseorang senang adalah kenyamanan.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah pengembangan karier, seperti peluang untuk pelatihan, promosi, atau peningkatan kompetensi yang memberikan rasa pencapaian dan meningkatkan motivasi. Gaya kepemimpinan di organisasi juga berperan besar, di mana pemimpin yang mendukung, komunikatif, dan mampu memberikan arahan yang jelas cenderung meningkatkan kepuasan pegawai. Terakhir, beban kerja yang seimbang dan pembagian tugas yang jelas turut menentukan bagaimana pegawai menilai pengalaman kerja mereka. Jika semua faktor ini dikelola dengan baik, kepuasan

kerja pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Gunungsitoli dapat tercapai, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2. Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja terhadap Retensi Pegawai

Pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap retensi pegawai merupakan topik yang menarik untuk dikaji karena berkaitan erat dengan keberhasilan organisasi dalam mempertahankan karyawan yang berkinerja baik. Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek, seperti gaji yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja, peluang pengembangan karir, serta penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, sehingga kemungkinan mereka untuk bertahan lebih lama juga meningkat. Sebaliknya, ketidakpuasan dalam aspek-aspek tersebut dapat memicu keinginan karyawan untuk mencari peluang di tempat lain. Oleh karena itu, memahami pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap retensi pegawai menjadi penting bagi organisasi untuk merancang strategi yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus mengurangi tingkat turnover. Konsep ini sesuai teori I Gede Putro Wibowo dkk (2021:9) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dalam bekerja, kepuasan dapat dilihat sebagai hasil interaksi karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Dan dapat disimpulkan, kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang dalam mengerjakan pekerjaannya didalam organisasi yang mempengaruhi produktivitas.

3. Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Retensi Pegawai

Kepuasan kerja dan retensi pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Salah satu faktor utama adalah kompensasi, yang mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan insentif lainnya. Pegawai yang merasa mendapatkan imbalan yang adil atas kontribusinya cenderung lebih puas dan berkomitmen untuk bertahan di organisasi. Selain itu, lingkungan kerja juga memainkan peran penting. Lingkungan yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan semangat kerja. Konsep ini sesuai dengan peneliti terdahulu oleh Siti Rahmawati hasil

penelitiannya adalah Kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi; retensi dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Faktor lainnya adalah hubungan dengan atasan dan rekan kerja, di mana komunikasi yang baik, dukungan, serta rasa saling menghargai dapat meningkatkan loyalitas pegawai. Peluang pengembangan karier, seperti pelatihan, promosi, dan jenjang karier yang jelas, memberikan motivasi kepada pegawai untuk terus berkembang dan bertahan dalam organisasi. Selain itu, gaya kepemimpinan juga berpengaruh signifikan; pemimpin yang inspiratif dan terbuka terhadap masukan menciptakan iklim kerja yang positif.

Faktor kesesuaian antara tugas dengan keahlian juga penting, karena pegawai yang merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan kompetensinya cenderung lebih puas. Terakhir, pengakuan dan apresiasi atas pencapaian kerja, baik melalui penghargaan formal maupun informal, mendorong pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap berkinerja optimal dalam organisasi. Semua faktor ini saling berinteraksi dan secara bersama-sama memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan keputusan pegawai untuk tetap berada di perusahaan.

4. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Pegawai dengan Keputusan untuk Tetap Bekerja di Kantor Kejaksaan Negeri Gunungsitoli

Hubungan antara kepuasan kerja pegawai dengan keputusan untuk tetap bekerja di Kantor Kejaksaan Negeri Gunungsitoli dapat dijelaskan melalui keterkaitan antara kepuasan kerja sebagai faktor intrinsik dan ekstrinsik yang memengaruhi loyalitas pegawai. Kepuasan kerja mencakup aspek seperti lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, pengakuan, penghargaan, serta kesesuaian tugas dengan keterampilan dan minat individu. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, sehingga memutuskan untuk tetap bekerja di tempat tersebut. Sebaliknya, rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat memicu ketidakpuasan yang berdampak pada niat untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi stabilitas dan keberlanjutan sumber daya manusia di organisasi seperti Kantor Kejaksaan Negeri Gunungsitoli. Konsep ini sesuai dengan

peneliti terdahulu oleh Rina Setiawati hasil penelitiannya adalah Lingkungan kerja, penghargaan, dan keseimbangan kerja-hidup mempengaruhi kepuasan dan retensi.

4.4 Implikasi Hasil Penelitian

1. Peningkatan Kebijakan Internal

Hasil penelitian dapat digunakan oleh pimpinan untuk merancang kebijakan pengembangan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan pegawai yang lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan pegawai, seperti sistem penghargaan yang adil, peningkatan fasilitas kerja, serta program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan pegawai.

2. Perbaikan Lingkungan Kerja

Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, termasuk hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, dan kepemimpinan yang suportif untuk meningkatkan loyalitas pegawai.

3. Optimalisasi Strategi Retensi

Identifikasi faktor yang memengaruhi retensi pegawai dapat membantu organisasi merancang strategi retensi yang lebih efektif, seperti pemberian insentif, fleksibilitas kerja, atau pengembangan jalur karier yang jelas bagi pegawai.

4. Meningkatkan Produktivitas Organisasi

Dengan meningkatnya kepuasan dan retensi pegawai, diharapkan tingkat produktivitas organisasi juga meningkat, sehingga Kantor Kejaksaan Gunungsitoli dapat memberikan pelayanan hukum yang lebih optimal kepada masyarakat.

5. Penguatan Brand Employer

Penelitian ini juga dapat memberikan dampak positif terhadap citra institusi sebagai tempat kerja yang mendukung pengembangan karier dan kesejahteraan pegawai, sehingga menarik talenta-talenta terbaik untuk bergabung.

6. Pengambilan Keputusan Berbasis Data

Hasil penelitian dapat menjadi acuan untuk pengambilan keputusan berbasis data dalam upaya meningkatkan kepuasan dan retensi pegawai, memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan nyata pegawai.