

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya Manusia merupakan hal yang paling utama yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena sumber daya manusia adalah perencana, pelaku dan penentu dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Suatu organisasi akan lebih cepat mencapai suatu keberhasilan apabila sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai di tempatkan pada bidang tugas yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang di milikinya. Namun demikian ketepatan suatu organisasi untuk menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya saja belum cukup dalam rangka pencapaian tujuan suatu organisasi, perlu diberikan dorongan yang cukup kepada pegawai agar dapat termotivasi dengan pemberian penghargaan berupa pengembangan karir, promosi jabatan dan pemberian bonus yang dapat memberikan kepuasan kerja pada pegawai yang akan berimbas pada produktivitas pegawai dalam bekerja.

Dalam situasi yang ideal antara pegawai dan organisasi mempunyai posisi yang saling menguntungkan dan dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi , akan tetapi dewasa ini banyak organisasi khususnya organisasi pemerintahan daerah yang gagal mencapai keadaan ideal tersebut, karena belum adanya ketegasan organisasi dalam memberikan penghargaan bagi yang berkinerja

baik maupun hukuman bagi yang berkinerja buruk, hal ini berdampak pada penurunan motivasi kerja pegawai yang berakibat pada penurunan produktivitas suatu organisasi.

Guna mengantisipasi hal tersebut salah satu penghargaan yang dapat diberikan kepada pegawai adalah dengan pengembangan karir pegawai. Hartati (2014:138) mendefinisikan pengembangan karier sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pencapaian karier seseorang sedangkan menurut Noe dalam Hartati (2014:139) menyatakan pengembangan sumber daya manusia dalam definisi lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan dan perilaku meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan, serta tuntutan klien dan pelanggan. Dari dua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah kemampuan seseorang dalam meningkatkan kemampuan dan kompetensinya yang dilakukan secara formal maupun informal secara berkesinambungan guna mencapai sasaran dan ntujuan kariernya.

Pengembangan karier sangat jelas sangat bermanfaat, tidak hanya bagi para pegawai akan tetapi bermamfaat bagi organisasi dimana pegawai tersebut bekerja , pengembangan karier akan meningkatkan kepuasan kerja. Susilo Martoyo dalam Hartati (2014:223) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pada umumnya pegawai akan mencapai kepuasan kerja dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, penempatan kerja dan

harapannya dengan pekerjaan yang di embannya. Peningkatan kepuasan kerja pegawai akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas atau kinerja pegawai yang akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi

Selain Pengembangan Karier, hal yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi adalah Ketenangan dan kenyamanan serta keamanan dalam melaksanakan tugas di lingkungan organisasi. Suatu organisasi akan dapat berjalan dengan baik apabila orang-orang yang berkumpul dalam wadah tersebut dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut dapat dilaksanakan dengan baik bila ia ditunjang oleh situasi dan kondisi yang terjadi pada organisasi itu sendiri, atau yang sering disebut dengan iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif akan menambah semangat dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas pegawai sehingga dapat melancarkan pelaksanaan seluruh program di organisasi tersebut.

Disamping itu, Iklim organisasi adalah suasana yang diciptakan dalam suatu organisasi oleh anggota organisasi dengan jalan hubungan antar sesama anggota dengan rasa saling menghargai, mempercayai, dan menghormati untuk menambah semangat dan kreativitas kerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.. Iklim organisasi suatu organisasi berbeda dengan organisasi lainnya karena setiap organisasi mempunyai ciri-ciri khusus yang berbeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Penyelenggaraan pemerintahan di bidang otonomi daerah secara jelas dijabarkan dalam Tugas Biro Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Lampung. Biro Otonomi Daerah mempunyai tugas menyiapkan bahan dan materi, penyusunan, perumusan kebijakan, pembinaan dan koordinasi bidang otonomi daerah, kecamatan, kerjasama, pejabat negara dan anggota legislatif Provinsi/Kabupaten/Kota, dan pemerintahan desa/kelurahan.

Upaya menyelenggarakan tugas dimaksud, , Biro Otonomi Daerah mempunyai fungsi : (1) Penyiapan bahan dan materi, perumusan kebijakan, pembinaan dan koordinasi bidang penyelenggaraan otonomi daerah dan kecamatan; (2) Penyiapan bahan dan materi, perumusan kebijakan, pembinaan dan koordinasi bidang penyelenggaraan kerjasama; (3) Penyiapan bahan dan materi, perumusan kebijakan, pembinaan dan koordinasi urusan pejabat negara dan anggota legislatif; (4) Penyiapan bahan dan materi, perumusan kebijakan, pembinaan dan koordinasi bidang penyelenggaraan pemerintahan desa/kelurahan; (5) Pelaksanaan kegiatan yang diberikan oleh atasan.

Untuk menyelenggarakan pemerintahan di Provinsi Lampung, khususnya pada Biro Otonomi Daerah Provinsi Lampung diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dengan sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan kinerja pegawai dapat maksimal yang tercermin dari kepuasan pegawai. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja ditentukan oleh berbagai faktor, dan dalam hal ini yang akan diteliti diteliti adalah kegiatan pengembangan karier dan iklim organisasi yang secara langsung maupun tidak langsung turut menentukan kepuasan kerja pegawai pada Biro Otonomi Daerah Sekretariat Dearah Provinsi Lampung. Keberhasilan Biro Otonomi Daerah Sekretariat

Daerah Provinsi Lampung dalam melaksanakan tugasnya setiap tahunnya sangat ditentukan oleh keberhasilan program-program dan kinerja dari seluruh komponen pegawai yang menempati bidang-bidang tertentu dalam struktur organisasi.

Pengembangan karier pada Biro Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Lampung salah satunya adalah dengan membuat daftar penilaian prestasi kerja (DP3) yang dilakukan setahun sekali, namun Berdasarkan observasi pendahuluan pelaksanaan penilaian prestasi kerja tersebut masih belum optimal karna dirasa masih belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku dimana belum adanya ketegasan pimpinan dalam memberlakukan *reward and punishment* bagi pegawai yang berkinerja baik dan berkinerja buruk. Sehingga menyebabkan kepuasan kerja menurun dan menimbulkan efek domino bagi para pegawai yang menyebabkan para pegawai menjadi malas bekerja dan kadangkala pegawai tidak mematuhi perintah. Kondisi tersebut berdampak pada sikap, perasaan dan pandangan seseorang terhadap pekerjaannya akan banyak menentukan pelaksanaan pekerjaan. Sehingga faktor kepuasan kerja akan menentukan kualitas dan hasil dari suatu pekerjaan.

Iklm organisasi juga memiliki kontribusi yang cukup signifikan terhadap setiap individu di organisasi, yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, iklim organisasi, dapat berupa fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati yang bekerja, yang mencakup dalam beberapa indikator yaitu fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan, hubungan dengan teman sejawat . Berdasarkan observasi pendahuluan iklim organisasi pada Biro Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Lampung masih belum maksimal hal ini tercermin dari fasilitas kerja dan tata ruang yang belum optimal.

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul :”Pengaruh Pengembangan Karier dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Biro Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Lampung”.

B. Rumusan Masalah

Dengan alasan tersebut maka penelitian ini dibatasi pada Biro Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Lampung, sehingga permasalahan yang perlu diteliti adalah:

1. Apakah ada pengaruh subyektif pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Lampung?”
2. Apakah ada pengaruh subyektif iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Lampung?”
3. Apakah ada pengaruh subyektif pengembangan karier dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Lampung?”

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh subyektif pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.

2. Untuk mengetahui pengaruh subyektif iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh subyektif pengembangan karier dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.

D. Kegunaan Penelitian

Selain tujuan tersebut diharapkan hasil penelitian ini berguna :

1. Untuk memberikan sumbangan penelitian tentang peningkatan kepuasan kerja pada Biro Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.
2. Sebagai penghargaan kepada semua pegawai di Biro Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.