

Analisis Kepuasan Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Cimahi

Analysis Of Employee Satisfaction At The Regional Personnel And Human Resources Development Agency (BKPSDMD) Of Cimahi City

Reni Marlina¹, Resya Dwi Marselina²

^{1,2}, Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Reni Marlina¹, email: reni10121762@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diajukan: 21/07/2025

Diterima: 21/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja, Kedisiplinan, Moral Kerja, Turnover, BKPSDMD Kota Cimahi.

Keywords:

Job satisfaction, discipline, work morale, turnover, BPKSDMD Cimahi City.

This work is licensed under a

[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e – ISSN: 2656-6362

p – ISSN: 2614-6681

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Cimahi sebagai instansi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan kepegawaian. Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan produktivitas, loyalitas, serta kinerja pegawai secara keseluruhan.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan observasi, kuesioner, dan wawancara sebagai teknik pengumpulan data. Dengan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai seperti kedisiplinan, moral kerja, dan tingkat turnover, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui kebijakan yang berbasis keadilan, transparansi, dan pemberdayaan karyawan. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan komunikasi internal, penguatan sistem insentif berbasis kinerja, serta perancangan program pengembangan karier yang berkelanjutan sebagai upaya strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung keberhasilan organisasi.

A B S T R A C T

This study aims to analyze the level of employee job satisfaction at the Regional Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDMD) of Cimahi City, a regional government agency with a strategic role in personnel management. Job satisfaction is an important aspect in improving employee productivity, loyalty, and overall performance. This study uses a qualitative descriptive method with observation, questionnaires, and interviews as data collection techniques. By analyzing factors that influence employee satisfaction such as discipline, work morale, and turnover rates, this study concludes that employee job satisfaction can be improved through policies based on fairness, transparency, and employee empowerment. This study recommends improving internal communication, strengthening performance-based incentive systems, and designing sustainable career development programs as strategic efforts to create a better work environment and support organizational success.

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

1. Pendahuluan

Kepuasan kerja merupakan faktor fundamental dalam menciptakan organisasi yang efektif dan produktif, terutama di sektor pemerintahan di mana kualitas pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh performa para pegawai. Pegawai tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana tugas administratif, tetapi juga sebagai pilar utama dalam keberlangsungan operasional suatu lembaga. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada meningkatnya semangat kerja, loyalitas, serta kesediaan untuk berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi.

Dalam konteks pemerintahan daerah, BPKSDMD Kota Cimahi memiliki peran penting dalam merancang dan menjalankan kebijakan terkait kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Sebagai instansi yang menangani pembinaan, pelatihan, mutasi, hingga pengembangan karier pegawai, BPKSDMD harus memastikan bahwa pegawainya merasa puas, sejahtera, dan memiliki kejelasan jalur karier yang mendukung.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti, tingkat kepuasan kerja pegawai di BPKSDMD Kota Cimahi mencapai angka 80% dari skala maksimal, yang menunjukkan bahwa secara umum pegawai merasa cukup puas. Namun demikian, angka ini masih menunjukkan adanya celah untuk dilakukan evaluasi dan peningkatan. Beberapa keluhan yang mencuat dalam hasil survei meliputi ketimpangan beban kerja, kurangnya transparansi dalam sistem promosi jabatan, serta perlunya penguatan sistem pelatihan dan insentif kerja.

Teori-teori dari para ahli seperti Handoko (2020), Billah (2022), dan Robbins & Judge (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai variabel seperti hubungan kerja, kompensasi, kesempatan promosi, serta kondisi lingkungan kerja. Jika variabel-variabel tersebut tidak terpenuhi dengan baik, maka potensi munculnya turnover, penurunan motivasi, serta konflik dalam lingkungan kerja akan meningkat.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali secara lebih dalam bagaimana persepsi pegawai BPKSDMD Kota Cimahi terhadap kondisi kerja mereka, serta menganalisis faktor-faktor utama yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja tersebut. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam bentuk rekomendasi kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan dan kinerja pegawai.

2. Kajian Teori

1. Konsep Manajemen

Manajemen berasal dari kata "to manage" yang berarti mengatur atau mengelola. Menurut Terry (2010), manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian, dengan tujuan mencapai sasaran tertentu melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien. Sementara Handoko (2020) menyatakan bahwa manajemen adalah upaya bersama untuk mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan orang-orang dan sumber daya lain yang ada di lingkungan kerja. Dari definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengarahkan sumber daya, khususnya manusia, untuk mencapai tujuan organisasi melalui proses yang terstruktur.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

MSDM merupakan cabang manajemen yang fokus pada pengelolaan manusia dalam organisasi. Armstrong (2020) menyebutkan bahwa MSDM adalah pendekatan strategis untuk menarik, mengembangkan, mengelola, dan mempertahankan karyawan agar berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2019), fungsi-fungsi MSDM meliputi:

- Perencanaan,
- Pengorganisasian,
- Pengarahan,
- Pengendalian,
- Pengadaan tenaga kerja,
- Pengembangan,
- Pemberian kompensasi,
- Pemeliharaan,
- Kedisiplinan, dan
- Pemberhentian.

Fungsi-fungsi ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas serta kesejahteraan pegawai.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Atmaja (2022), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang positif sebagai bentuk rasa senang terhadap pekerjaan. Sutrisno (2023) menambahkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor internal (seperti lingkungan kerja, kerja sama rekan kerja, dan kompensasi) maupun eksternal (seperti keadilan dan sistem promosi).

Robbins dan Judge (2020) menggambarkan kepuasan kerja sebagai hasil evaluasi karyawan terhadap karakteristik pekerjaan yang memunculkan perasaan positif. Jika seorang karyawan merasa dihargai dan diperlakukan adil, maka ia cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasinya.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (2004) dan diperkuat oleh Luthans (dalam Tella dkk., 2007), beberapa faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- Pekerjaan yang menantang,
- Sistem penghargaan yang adil (kompensasi dan promosi),
- Kondisi kerja yang mendukung,
- Hubungan antar rekan kerja, dan
- Harapan yang terpenuhi.

Faktor-faktor ini sangat berpengaruh dalam menumbuhkan rasa nyaman dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

5. Indikator Kepuasan Kerja

Hasibuan (2015) menyebutkan bahwa indikator kepuasan kerja dapat dilihat dari:

- Kedisiplinan: tingkat kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi.
- Moral kerja: semangat, loyalitas, dan kebanggaan pegawai terhadap pekerjaannya.
- Turnover: tingkat keluar-masuknya pegawai dalam suatu organisasi.

Semakin tinggi disiplin dan moral kerja, serta semakin rendah turnover, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai dalam organisasi tergolong baik

6. Dampak Kepuasan Kerja

Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap:

- Produktivitas kerja: pegawai yang puas akan bekerja lebih efektif dan efisien.
- Absensi dan turnover: kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pergantian karyawan.
- Kesehatan mental dan fisik: pegawai yang puas cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil.

7. Kerangka Teori Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga faktor utama sebagai kerangka teori dalam mengukur kepuasan kerja:

1. Kedisiplinan (Sutrisno, 2020)
2. Moral kerja (Hasibuan, 2015)
3. Turnover (Atmaja, 2022; Jufrizen & Pratiwi, 2021)

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi langsung, dan wawancara dengan pegawai BPKSDMD Kota Cimahi. Fokus utama penelitian adalah pada tiga indikator utama kepuasan kerja: kedisiplinan, moral kerja, dan tingkat turnover. Lima orang pegawai dari berbagai jabatan dan latar belakang pendidikan menjadi responden utama dalam studi ini.

Keabsahan data kualitatif mencakup validitas, yaitu kepercayaan terhadap kebenaran temuan penelitian, dan reliabilitas, yaitu stabilitas data dalam berbagai kondisi. Validitas dalam penelitian kualitatif dapat diperkuat melalui triangulasi data, pengecekan anggota (*member check*), dan audit trail agar data yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Huberman dkk., 2020)

4. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di BPKSDMD Kota Cimahi dengan jumlah responden sebanyak 5 orang. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa rekapitulasi keseluruhan jawaban responden mengenai variabel analisis kepuasan kerja pegawai di BPKSDMD Kota Cimahi berada dalam kategori baik.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya. Secara umum, kepuasan kerja bersifat individual, di mana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, tergantung pada sistem nilai yang dianutnya. Biasanya, seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya jika apa yang dikerjakan sesuai dengan harapan dan tujuan bekerja. Jika individu memiliki ekspektasi lebih terhadap pekerjaannya, maka ia akan terdorong untuk melakukan upaya tambahan guna mencapai harapan tersebut. Ketika harapan tersebut terpenuhi, maka individu akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

1. Tingkat Kepuasan Umum

Berdasarkan survei awal, sebanyak 80% pegawai menyatakan puas terhadap kondisi kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa lingkungan kerja di BPKSDMD telah mendukung produktivitas dan kenyamanan kerja. Faktor yang paling dihargai oleh pegawai adalah fleksibilitas dalam absensi dan perizinan, serta hubungan kerja yang harmonis.

2. Kedisiplinan

Kedisiplinan menjadi indikator utama dalam menilai kepuasan kerja. Mayoritas responden menyatakan sistem kedisiplinan yang diterapkan instansi tergolong adil dan transparan. Pegawai merasa kehadiran dan ketepatan waktu mereka dihargai, terutama dengan diberikannya fleksibilitas dalam pengaturan izin.

3. Moral Kerja

Tingginya loyalitas, motivasi kerja, dan rasa bangga terhadap instansi menunjukkan bahwa moral kerja pegawai BPKSDMD berada dalam kondisi baik. Hubungan antarpegawai yang saling mendukung serta adanya pengakuan atas hasil kerja turut memperkuat motivasi internal pegawai.

4. Turnover

Turnover atau niat untuk berpindah kerja menjadi indikator penting dalam mengukur stabilitas SDM. Penelitian menemukan bahwa sebagian besar pegawai tidak memiliki niat untuk berpindah kerja dalam waktu dekat, terutama karena mereka merasa cukup puas dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan adanya peluang pengembangan karier.

Faktor Penentu Kepuasan Kerja

Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa aspek:

- Kompensasi dan Tunjangan: Keadilan dalam pemberian kompensasi mendorong loyalitas pegawai.
- Pengembangan Karier: Pegawai berharap ada transparansi dan kejelasan dalam jalur promosi dan pelatihan.
- Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang suportif dan non-konflikual menjadi nilai tambah yang besar.
- Apresiasi dan Pengakuan: Pegawai yang merasa dihargai atas kerja kerasnya akan menunjukkan performa lebih tinggi.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai kepuasan kerja pegawai di BPKSDMD Kota Cimahi, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan pegawai secara umum berada dalam kategori baik. Hal ini didukung oleh berbagai faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan pegawai, antara lain kebijakan kedisiplinan, fleksibilitas absensi dan perizinan, hubungan kerja dengan rekan kerja, kompensasi dan tunjangan, serta peluang pengembangan karier.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa kebijakan strategis yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kepuasan pegawai adalah:

1. Meningkatkan fleksibilitas sistem absensi dan izin kerja, Kebijakan ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan untuk memastikan keseimbangan antara disiplin kerja dan kesejahteraan pegawai. Mengoptimalkan pembagian beban kerja. Pembagian beban kerja yang lebih merata dapat meningkatkan kepuasan dan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya.
2. Mengoptimalkan pembagian beban kerja. Pembagian beban kerja yang lebih merata dapat meningkatkan kepuasan dan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya
3. Meningkatkan peluang promosi dan insentif berbasis kinerja Dengan memberikan jalur promosi yang lebih transparan dan adil, pegawai akan lebih termotivasi untuk berkembang dalam karir mereka.
4. Mengembangkan sistem penghargaan dan pengakuan yang lebih jelas Memberikan apresiasi yang lebih jelas kepada pegawai yang
5. berprestasi dapat meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Dengan menerapkan kebijakan-kebijakan strategis ini, diharapkan tingkat kepuasan kerja pegawai di BPKSDMD Kota Cimahi dapat terus meningkat, sehingga mampu mendukung produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

6. Ucapan Terimakasih

Ucapan terima kasih yang paling dalam saya sampaikan kepada kedua orang tua, kaka, adik, dan teman teman yang telah memberikan dukungan di dalam masa tersulit penulis.

Referensi

- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262-278.
- Syamsulhaq, S., Suddin, A., & Widajanti, E. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, *JURNAL EKONOMIKA*45 Vol.11, No.1, Desember 2023, pp 70-84
- Syarief, F., Yusuf, F.(2019). Penerapan Kinerja dan Kepuasan terhadap Kualitas Kerja di Masa Covid-19. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*
- Yulistria, R., & Handayani, F. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Dexter Ekspresindo Jakarta. 10(2), 121-131.
- Zulher, Z. (2020). Analisis Etos Kerja. Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2)
- Setiawan, H. D. (2020), Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. *Ilmu dan Budaya*, 41(69).
- Suwatno, H., & Priansa (2019), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.