

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan salah satu isu utama dalam studi manajemen sumber daya manusia karena berhubungan erat dengan produktivitas, keterikatan karyawan, dan kinerja organisasi. Secara umum, tingkat kepuasan kerja yang rendah telah terbukti memicu turnover intention, absensi, penurunan motivasi, bahkan konflik kerja. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa dinamika kepuasan kerja semakin kompleks karena dipengaruhi oleh faktor generasi, digitalisasi, serta perubahan lingkungan kerja yang cepat (Spector, 2022). Selain itu, survei global melaporkan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi lebih cenderung loyal, terlibat aktif, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Jain, Giga, and Cooper 2023). Dalam konteks Indonesia, khususnya sektor publik, isu kepuasan kerja pegawai masih menjadi tantangan. Aparatur Sipil Negara (ASN) sering menghadapi keterbatasan dalam pengembangan karier, kepemimpinan yang belum sepenuhnya partisipatif, serta ruang yang sempit untuk melakukan job crafting. Penelitian terbaru di instansi pemerintah daerah menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut masih berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan turnover intention pegawai (Ar topo, 2024). Hal ini memperlihatkan bahwa birokrasi Indonesia memerlukan strategi pengelolaan SDM yang lebih inovatif, tidak hanya mengandalkan sistem reward formal tetapi juga memperhatikan aspek pengembangan karier, gaya kepemimpinan, dan kesempatan pegawai untuk berkreasi dalam pekerjaannya.

Secara khusus, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang memiliki peran vital dalam mendukung pengembangan IKM, fasilitasi pasar, pelatihan

industri, serta peningkatan daya saing ekonomi daerah. Kompleksitas tugas dan tanggung jawab tersebut menuntut aparatur yang memiliki kepuasan kerja tinggi agar dapat memberikan pelayanan publik yang optimal. Namun, berdasarkan telaah awal dan dokumen organisasi, masih terdapat keterbatasan bukti empiris terkait sejauh mana career path, gaya kepemimpinan, dan job crafting memengaruhi kepuasan kerja pegawai di dinas ini. Beberapa laporan menunjukkan adanya indikasi turnover intention yang relatif tinggi, terutama pada pegawai non-struktural yang merasakan jalur karier kurang jelas dan keterlibatan kepemimpinan yang minim (Dinas Perindustrian dan Perdagangan Deli Serdang, 2023). Kondisi ini menunjukkan perlunya kajian ilmiah untuk memahami lebih dalam determinan kepuasan kerja di level OPD.

Fenomena career path dalam lingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN) masih menghadapi sejumlah tantangan, terutama terkait sistem kepangkatan dan promosi jabatan yang sering kali dipersepsikan belum sepenuhnya berbasis kinerja, melainkan lebih pada masa kerja atau senioritas. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara harapan pegawai dengan realitas jalur karier yang ada, sehingga berdampak pada menurunnya motivasi kerja dan meningkatnya turnover intention, baik berupa mutasi ke instansi lain maupun keinginan untuk meninggalkan birokrasi (Herlina 2022). Selain itu, keterbatasan program pengembangan kompetensi dan pelatihan berjenjang juga memperlemah persepsi ASN terhadap peluang pengembangan karier yang berkeadilan dan transparan. Kondisi tersebut diperkuat oleh temuan bahwa sebagian besar ASN di tingkat daerah masih mengalami stagnasi dalam pengembangan karier akibat terbatasnya formasi jabatan fungsional maupun struktural, yang berimplikasi pada rendahnya kepuasan kerja (Pratiwi 2023). Oleh karena itu, penyusunan career path yang lebih adaptif, berbasis kompetensi, dan berorientasi pada merit system menjadi

suatu kebutuhan mendesak agar kepuasan kerja ASN dapat ditingkatkan, sekaligus menekan turnover intention yang berpotensi mengurangi efektivitas pelayanan publik.

Selain sebagai outcome, **turnover intention** seringkali berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan faktor organisasi (career path, gaya kepemimpinan, job crafting) dengan kepuasan kerja. Penelitian meta-analitik menemukan bahwa dukungan organisasi, kejelasan jalur karier, serta gaya kepemimpinan yang suportif dapat menurunkan turnover intention, dan efek ini berimplikasi pada meningkatnya kepuasan kerja (Galanis et al. 2024). Dengan kata lain, memahami turnover intention sebagai variabel intervening sangat penting untuk menjelaskan bagaimana variabel-variabel organisasi berkontribusi terhadap kesejahteraan dan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat research gap yang perlu diisi oleh penelitian ini. Pertama, mayoritas penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan di sektor swasta atau lembaga pendidikan, sementara kajian pada level dinas daerah masih sangat terbatas. Kedua, penelitian yang menguji career path, gaya kepemimpinan, dan job crafting secara simultan dalam konteks birokrasi publik Indonesia masih jarang ditemukan. Ketiga, peran turnover intention sebagai variabel mediasi pada hubungan antara ketiga faktor tersebut dengan kepuasan kerja belum banyak dieksplorasi pada level pemerintahan daerah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi literatur manajemen publik dan kontribusi praktis bagi peningkatan kualitas pengelolaan SDM di instansi pemerintah daerah.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Career Path, Gaya Kepemimpinan, dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Turnover Intention Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang**".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang dihadapi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang, yaitu:

1. Masih terdapat pegawai yang merasakan ketidakpuasan kerja, baik terkait lingkungan kerja, maupun kesempatan pengembangan diri.
2. Career path yang dirasakan sebagian pegawai belum jelas, sehingga memengaruhi motivasi dan loyalitas kerja.
3. Gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya mampu membangun iklim kerja positif terhadap pegawai.
4. Job crafting atau kemampuan pegawai menyesuaikan pekerjaan dengan kekuatan dan minat pribadi belum optimal.
5. Terdapat indikasi turnover intention (niat berpindah kerja) pada sebagian pegawai yang berdampak terhadap kinerja organisasi.
6. Belum banyak penelitian yang secara komprehensif menguji pengaruh career path, gaya kepemimpinan, dan job crafting terhadap kepuasan kerja melalui turnover intention di sektor publik, khususnya pada dinas daerah.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus, maka ditetapkan batasan masalah Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang. Variabel yang diteliti dibatasi pada career path, gaya kepemimpinan, job crafting, turnover intention, dan kepuasan kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah career path berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah job crafting berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang?
4. Apakah career path berpengaruh terhadap turnover intention pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap turnover intention pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang?
6. Apakah job crafting berpengaruh terhadap turnover intention pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang?
7. Apakah pengaruh tidak langsung Career Path terhadap kepuasan kerja melalui turnover intention pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan?
8. Apakah Gaya Kepemimpinan pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui turnover intention pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang?
9. Apakah Job Crafting pengaruh tidak langsung Job Crafting terhadap kepuasan kerja melalui turnover intention pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang?
10. Apakah **turnover intention** berpengaruh terhadap **kepuasan kerja** pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang