

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah adalah lembaga pendidikan yang menyelenggarakan proses belajar mengajar dan memiliki fungsi serta tujuan sesuai dengan yang diatur dalam (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003). Tujuan sekolah adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk karakter serta peradaban bangsa yang bermartabat guna mencerdaskan kehidupan bangsa. Sekolah bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki akhlak mulia, sehat, berpengetahuan, kompeten, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Menurut Taufiq Rohman Dhohiri, Ketua Asosiasi Tenaga Administrasi Sekolah, tenaga kependidikan merupakan ujung tombak dalam memberikan pelayanan kepada siswa, guru, orang tua, dan masyarakat. Oleh sebab itu, keberhasilan sistem pendidikan dalam memenuhi standar mutu, produk, dan pelayanan sangat bergantung pada peran tenaga kependidikan. Mengacu pada Keputusan Menteri Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 11 tahun 2024 tentang jabatan pelaksana ASN di lingkungan instansi pemerintah, operator sekolah berpeluang menjadi PPPK apabila masuk dalam formasi kebutuhan PPPK di instansi daerah. PPPK atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah salah satu status kepegawaian di Indonesia yang memungkinkan pegawai non-PNS untuk bekerja di instansi pemerintah dengan kontrak kerja.

Pada tahun 2024, pemerintah memberikan kesempatan kepada operator sekolah untuk mengikuti seleksi sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Berdasarkan informasi dari situs *kotaku.id*, terdapat beberapa persyaratan umum yang harus dipenuhi oleh para pelamar. Di antaranya adalah memiliki kualifikasi pendidikan minimal Diploma Tiga (D3) atau Sarjana (S1) yang relevan dengan bidang tugasnya, serta telah memiliki pengalaman kerja sebagai operator sekolah selama tiga hingga lima tahun. Selain itu, pelamar juga diharapkan memiliki kemampuan teknis dalam penguasaan teknologi informasi dan sistem

administrasi pendidikan. Calon PPPK wajib mengikuti dan lulus dalam tes kompetensi yang diselenggarakan oleh pemerintah. Adapun batas usia pelamar disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku, biasanya berkisar antara maksimal 35 hingga 40 tahun.

Selain jalur PPPK, operator sekolah juga memiliki peluang untuk mengikuti seleksi sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), meskipun persyaratan dan proses seleksinya cenderung lebih ketat. Umumnya, syarat pendidikan bagi pelamar CPNS lebih tinggi, yaitu minimal lulusan Strata Satu (S1) dari jurusan yang berkaitan dengan administrasi atau manajemen pendidikan. Batas usia pelamar biasanya berkisar antara 18 hingga 35 tahun. Meskipun pengalaman sebagai operator sekolah bukan persyaratan mutlak, namun tetap menjadi nilai tambah dalam seleksi. Selain itu, pelamar diwajibkan mengikuti dan lulus dalam serangkaian tes seleksi, seperti Tes Kompetensi Dasar (TKD) dan Tes Kompetensi Bidang (TKB). Aspek integritas dan moralitas juga menjadi pertimbangan penting, yang dibuktikan melalui Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) serta surat keterangan sehat dari tenaga medis.

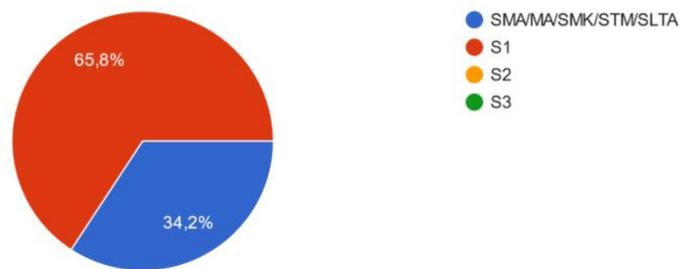
Tugas operator sekolah mencakup hampir seluruh aspek data sekolah dan semua bentuk pelaporan berbasis komputer, baik yang bersifat mandiri untuk pendidik dan tenaga kependidikan, maupun yang bersifat menyeluruh di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa peran operator sekolah sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Operator sekolah merupakan aset berharga bagi lembaga pendidikan dan perlu mendapat perhatian yang baik agar dapat memberikan kontribusi optimal dalam penyelenggaraan pendidikan (Mus et al., 2021). Saat ini, tenaga operator sekolah tidak lagi dianggap sebagai tambahan, melainkan bagian integral dari manajemen sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus mampu memberikan kepuasan kerja bagi operator sekolah untuk meningkatkan produktivitas mereka. Namun, kenyataannya, masih banyak lembaga pendidikan yang belum mampu memberikan kepuasan kerja yang memadai bagi operator sekolah. Sejak Kemendikbud meluncurkan aplikasi Dapodik, hal ini berarti telah menciptakan pekerjaan baru, yaitu operator sekolah. Kemendikbud seharusnya menyadari bahwa posisi baru ini memerlukan biaya yang tidak sedikit. Oleh karena itu, sudah sepatutnya

Kemendikbud memberikan insentif khusus bagi operator sekolah, sehingga tidak hanya mengandalkan dana BOS yang jumlahnya sangat terbatas (Mus et al., 2021).

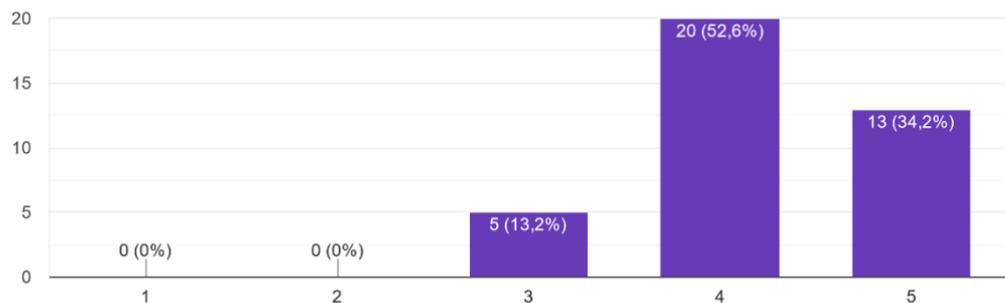
DKI Jakarta adalah salah satu provinsi yang terdiri dari 6 kabupaten/kota dan memiliki 1.582 Sekolah Dasar Negeri. Sebelum menginventarisir permasalahan yang dihadapi operator di sekolah penulis menyebarkan angket survei kepuasan kerja pada 38 operator SD Negeri dengan latar belakang pendidikan sebagai berikut:

Pendidikan Terakhir
38 jawaban

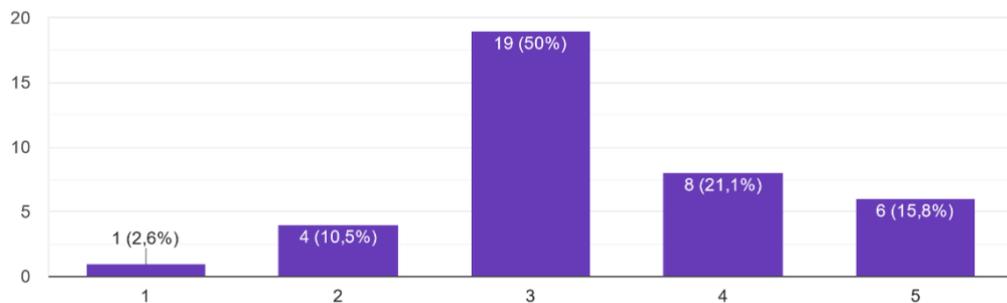


Gambar 1.1. Hasil Survei Pra Penelitian Latar Belakang Pendidikan Operator

Pekerjaan yang saya jalani sekarang karena tidak ada pekerjaan lain
38 jawaban



Saya merasa tertekan ketika dikejar deadline
38 jawaban



Gambar 1.2. Hasil Survei Pra Penelitian Operator

Sourch link: <https://forms.gle/Ana88trMieVtg5ri7>

Pengisian angket survei kepuasan kerja operator SD Negeri disebar ke 38 operator dengan latar belakang pendidikan terakhir mereka 65,8% berasal dari S1/S2 dan sisanya merupakan lulusan SMA/SMK sebesar 34,2%. Dari pengisian angket yang menunjukkan adanya indikator ketidaktertarikan dalam bekerja adalah mereka memilih profesi ini bukan atas dasar cita-cita namun karena tidak mendapat pekerjaan lain di mana ada 52,6% mengisi setuju 32,4% mengisi sangat setuju 5% menjawab netral. Ada yang berlatar belakang sarjana sastra, hukum, ekonomi, PGSD, PJOK dll. Banyaknya tugas-tugas yang dikerjakan oleh para operator sekolah disertai juga dengan tekanan deadline dari atasan untuk penyelesaian tugas yang menjadi tupoksi mereka seperti Erkas, Arkas, e-aset, Dapodik, e-raport dll. Biasanya disertai tenggat waktu yang pendek dan memaksa mereka lembur di luar jam kerja. Di samping kendala waktu ada juga kendala lain seperti error/down pada web nya karena digunakan oleh ribuan operator se-DKI Jakarta secara bersamaan.

Penulis juga telah melakukan pra penelitian terhadap 167 operator dari jumlah keseluruhan operator yaitu 501 operator sekolah yang tersebar di 276 Sekolah Dasar Negeri di Jakarta Selatan. Hasilnya diperoleh data dari beberapa pernyataan berkaitan dengan berbagai permasalahan yang ada di lapangan dominan menyatakan ketidakpastian jenjang karier dalam profesi yang mereka jalani. Penulis menganggap perlu melakukan pra penelitian dikarenakan minimnya data tentang penelitian sebelumnya berkaitan dengan operator sekolah di SD Negeri terutama di Provinsi DKI Jakarta. Data kepuasan kerja operator sekolah di Jakarta

Selatan belum pernah dilakukan penelitian sehingga perlu dilakukan survei untuk menjangkau permasalahan yang ada. Penyebaran survei berupa angket pra penelitian dilaksanakan dari tanggal 20 Agustus 2024 s.d. 22 Agustus 2024 tersebar di 10 kecamatan wilayah 1 dan 2 Kota Administrasi Jakarta Selatan. Di bawah ini tabel permasalahan dari survei yang dilakukan sebelum penelitian yang sesungguhnya dilakukan:

Tabel 1.1. Data Survei Pra Penelitian

No.	Permasalahan Operator	Jumlah Operator	Prosentase (%)
1	Beban kerja yang berat	60	34,09
2	Iklm sekolah yang kurang kondusif	6	3,41
3	Ketidakpastian jenjang karier	69	39,20
4	Motivasi kerja kurang	1	0,57
5	Penghasilan yang tidak sesuai	34	19,32
6	Fasilitas yang kurang memadai	1	0,57
7	Kurangnya pelatihan-pelatihan khusus operator	5	2,84
	TOTAL	176	100

Source link: <https://forms.gle/oTpJKx4MCAVfYCqy9>

Dari tabel 1.1. di atas menunjukkan bahwa 176 operator sebagian besar para operator sekolah yaitu sebanyak 60 orang atau 34,09% menganggap pekerjaan mereka selama ini sebagai beban berat operator sekolah di SD negeri. Sementara ada 6 orang atau 3,41% menganggap iklim sekolah yang kurang kondusif, 69 orang atau 39,20% menilai adanya ketidakpastian jenjang karier, 34 orang atau 19,32% menganggap penghasilan yang tidak sesuai, hanya 1 orang atau 0,57% menganggap fasilitas yang kurang memadai sebagai masalah dalam pekerjaan yang mereka geluti. Sementara 5 orang atau 2,84% menganggap masih kurangnya pelatihan-pelatihan khusus untuk para operator Sekolah Dasar Negeri. Ada beberapa operator yang menambahkan permasalahan selain 7 poin seperti mental health, kurang nyaman dalam pekerjaan, date line yang terkadang selalu dadakan dan dengan jangka waktu yang tidak lama, dan ada 1 orang mengeluhkan kurang ada motivasi dan dukungan dari kepala sekolah.

Berkaitan dengan status pekerjaan sebagian besar operator di SD Negeri adalah tenaga KKI (Kotrak Kerja Individu) yaitu 91,6% yang digaji oleh Pemda DKI Jakarta dengan anggaran daerah besaran nominal gaji 5,3 juta rupiah. Berdasarkan data yang diperoleh dari staf PTK (Pendidik dan Tenaga Kependidikan) di Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 dan 2 Kota Administrasi Jakarta Selatan terdapat 276 sekolah dengan jumlah honor KKI 459 orang, honor murni 30 orang dan PNS hanya 12 orang operator Sekolah Dasar Negeri (status di SK Penata Kelola Sistem Informasi).

Penulis juga melakukan upaya untuk mendukung hasil survei dengan melakukan wawancara kepada salah satu operator sekolah di SDN Lenteng Agung 09 Muhyii Januar yang mengatakan bahwa:

“Kami bekerja dengan status honor KKI, penghasilan yang dikatakan pas-pasan untuk daerah Jakarta. Ditambah lagi tidak ada status yang jelas tentang operator sekolah. jadi kalau dikatakan puas atau tidak, ya saya bisa jawab tidak”.

Lebih lanjut ungkapan yang hampir sama diutarakan oleh operator sekolah di SDN Kebayoran Lama Selatan 19 Pagi bernama Roosalina Evrina mengatakan:

“Saya memang ditugaskan sebagai operator sekolah, namun setelah saya jalani, saya merasa prospek kedepannya terkait karier itu saya rasa tidak ada. Ditambah lagi semua pekerjaan diserahkan sama operator, bahkan ada beberapa guru yang kurang kooperatif. Itu yang buat saya kurang puas. Seolah-olah kita ini serba tahu dan serba bisa kapanpun”.

Hasil wawancara dengan beberapa kepala sekolah juga diperoleh data bahwa mereka mengeluhkan kinerja operator yang cenderung bekerja seenaknya sendiri, kurang disiplin, dan kurang koordinasi baik dengan atasan yaitu kepala sekolah maupun dengan rekan satu sekolahnya. Berdasarkan hasil survei dan wawancara di atas menunjukkan bahwa, peran operator sekolah dalam tugasnya sangat penting namun kurang mendapatkan dukungan yang memadai baik dari segi fasilitas maupun pengakuan status. Operator juga menunjukkan kurang motivasi kerja. Beban kerja yang berat, kurangnya dukungan teknis, dan kurangnya apresiasi dari atasan membuat kondisi kerja operator sekolah menjadi sangat menantang dan dapat mempengaruhi motivasi serta kepuasan kerja mereka. Hal ini menyoroti perlunya peningkatan dukungan, baik dari pihak sekolah maupun pemerintah, untuk meningkatkan kondisi kerja dan status operator sekolah.

Berdasarkan observasi yang telah diperoleh, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas dan kesejahteraan operator sekolah. Salah satunya adalah beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai, yang mengakibatkan ketidakefektifan dalam bekerja dan menurunnya motivasi. Selain itu, banyak operator yang tidak memiliki cita-cita untuk menjalani pekerjaan ini (52,6%), namun lebih memilih menjadi operator karena keterpaksaan daripada tidak bekerja sama sekali. Penghasilan yang diterima, terutama bagi operator honor murni, juga dirasa tidak sesuai dengan kebutuhan hidup mereka, yang semakin memperburuk kondisi mereka. Terdapat pula keluhan dari beberapa kepala sekolah mengenai masih adanya operator yang malas dan tidak bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang ditetapkan.

Faktor lainnya yang ditemukan adalah iklim organisasi yang tidak mendukung juga menjadi faktor yang memperburuk situasi ini, di antaranya kurangnya apresiasi, hubungan interpersonal yang kaku, serta kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasan. Tekanan pekerjaan yang tinggi, terutama dengan tenggat waktu yang ketat, turut berkontribusi pada meningkatnya tingkat stres dan ketidakpuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kesehatan mental para operator sekolah. Selain itu, perasaan kurang dihargai dan ketidaknyamanan dalam pekerjaan ini juga menurunkan kinerja mereka. Tidak jarang, operator sekolah merasa bahwa pekerjaan ini bukanlah pilihan yang diinginkan, melainkan suatu keterpaksaan yang menimbulkan ketidakseriusan dalam bekerja.

Salah satu masalah lainnya adalah pengembangan karier operator sekolah yang sering diabaikan, padahal pengembangan keterampilan mereka sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja. Kurangnya program pengembangan karier yang terstruktur dan adil semakin memperburuk keadaan ini. Ditambah dengan masalah teknis, seperti gangguan server yang sering terjadi, terutama saat operator di seluruh DKI menghadapi deadline yang ketat untuk pengerjaan aplikasi-aplikasi penting seperti Erkas, Arkas, Aset, Siap BOS, dan BOP, menyebabkan jaringan menjadi lambat atau bahkan error, yang semakin mempersulit pekerjaan mereka. Hal ini sering kali mengakibatkan mereka kurang tidur, cemas dan meningkatkan stres. Semua masalah ini menunjukkan pentingnya adanya perhatian lebih terhadap kesejahteraan, motivasi, dan pengembangan karier operator sekolah

guna meningkatkan kualitas kerja dan menciptakan lingkungan yang lebih produktif.

Jika suatu pekerjaan dianggap sebagai beban oleh para operator sekolah sehingga mereka mengalami ketegangan karena kemampuan mereka tidak sesuai dengan tuntutan sekolah, hal ini akan mempengaruhi perilaku mereka. Operator sekolah menjadi tidak efektif, malas, menghindari tugas, dan mengalami penurunan motivasi serta kinerja (Vera Subchanifa et al., 2020).

Berdasarkan pertimbangan latar belakang uraian di atas, maka penulis menganggap perlu mengadakan penelitian tentang **Kepuasan Kerja ditinjau dari Iklim Organisasi, Beban Kerja dan Pengembangan Karier Operator Sekolah Dasar Negeri di Jakarta Selatan.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, identifikasi masalah yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- a) Masalah Internal:
 1. Kurangnya motivasi kerja sehingga menurunkan kinerja operator sekolah.
 2. Pekerjaan operator bukan cita-cita nampak dari latar belakang pendidikan mereka yang tidak linier (jurusan: sastra, ekonomi, hukum, PGSD, PJOK dll).
 3. Operator sekolah merasa kurang dihargai dan tidak nyaman dengan pekerjaannya.
 4. Operator sering kali kurang tidur saat dikejar deadline, merasa cemas dan meningkatkan stres.
- b) Masalah Eksternal:
 1. Penghasilan yang tidak sesuai dengan kebutuhan terutama untuk operator honor murni.
 2. Peran operator sekolah dalam tugasnya sangat penting namun kurang mendapatkan dukungan yang memadai baik dari segi fasilitas maupun pengakuan status.
 3. Beban kerja operator yang tidak sesuai dengan kemampuannya.
 4. Iklim organisasi yang tidak mendukung, hubungan interpersonal yang kaku, dan kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasan.

5. Pengembangan karier operator sekolah sering diabaikan, padahal penting untuk meningkatkan keterampilan dan motivasi mereka.
6. Kurangnya program pengembangan karier yang terstruktur dan adil bagi operator sekolah.
7. Masalah teknis seperti server down terutama saat seluruh operator se-DKI dikejar deadline pengerjaan (aplikasi Erkas, Arkas, Aset, Siap BOS dan BOP).

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah ditemukan, maka penelitian ini dibatasi tentang pengaruh iklim organisasi, beban kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja Operator Sekolah Dasar Negeri di Jakarta Selatan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah beban kerja berpengaruh langsung positif terhadap terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah pengembangan karier berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap pengembangan karier?
5. Apakah beban kerja berpengaruh langsung positif terhadap pengembangan karier?
6. Apakah iklim organisasi berpengaruh tidak langsung positif terhadap kepuasan kerja melalui pengembangan karier?
7. Apakah beban kerja berpengaruh tidak langsung positif terhadap kepuasan kerja melalui pengembangan karier?
8. Bagaimana model kepuasan kerja operator Sekolah Dasar Negeri Jakarta Selatan yang ditinjau dari iklim organisasi, beban kerja dan pengembangan karier?

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini pada dasarnya untuk mengisi kesenjangan empirik sebelumnya dan secara khusus bermanfaat secara ilmiah terkait dengan iklim organisasi, beban kerja dan pengembangan karier dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja operator Sekolah Dasar Negeri.

2. Manfaat Praktis

- a. Kepala Bidang SD Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta dapat mengupayakan adanya peningkatan pelayanan terkait pengembangan karier terhadap operator sekolah terutama jenjang Sekolah Dasar negeri dengan berbasis kebutuhan.
- b. Bagi Kepala Bidang PTK (Pendidik dan Tenaga Kependidikan) hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu acuan dalam mengidentifikasi kepuasan kerja yang relevan dalam rangka menciptakan iklim organisasi yang lebih kondusif, beban kerja yang rasional serta meningkatkan pengembangan karier operator sekolah.
- c. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi kepada kepala sekolah untuk dapat mengupayakan teridentifikasinya faktor-faktor apa saja yang diperlukan dalam rangka mengetahui bagaimana cara meningkatkan kepuasan kerja operator sekolah.
- d. Operator sekolah dapat membangkitkan motivasi dalam diri, meningkatkan kedisiplinan, mengembangkan wawasan dan kompetensi dalam upaya meningkatkan kinerjanya.
- e. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan hasil penelitian yang diperoleh agar lebih luas menggali tentang kepuasan kerja operator sekolah dari aspek lainnya.

F. Kebaruan Penelitian (*State of The Art*)

Beberapa penelitian dari seluruh dunia yang telah melakukan penelitian terkait dengan kepuasan kerja, iklim organisasi, beban kerja dan pengembangan karier diantaranya adalah:

a. Tinjauan Literatur

Tabel 1.2. Tinjauan Literatur

No	Judul Penelitian	Penulis	Jurnal	Novelty
1	<i>Organizational career development and retention of millennial employees: role of job satisfaction, organizational engagement and employee empowerment</i>	(Jena & Nayak, 2023)	<i>International Journal of Organization Theory & Behaviour</i>	Temuan Terdapat hubungan positif antara OCD dan ER, di mana JS dan keterlibatan organisasi bertindak sebagai variabel mediasi. Penelitian ini juga menunjukkan adanya dampak moderasi dari EE dalam hubungan antara OCD dan JS. Keaslian/nilai Kontribusi dari penelitian ini berasal dari penetapan peran yang dimainkan oleh JS, keterlibatan organisasi dan EE dalam hubungan antara OCD dan ER.
2	<i>I can't get no (job) satisfaction? Differences in teachers' job satisfaction from a career pathways perspective</i>	(Fütterer et al., 2023)	<i>Teaching and Teacher Education</i>	Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, kami merekomendasikan perbaikan program sertifikasi alternatif, kondisi kerja, dan peluang pengembangan profesional bagi mereka yang pada awalnya tidak berencana untuk menjadi guru untuk meningkatkan kepuasan kerja guru secara keseluruhan.

No	Judul Penelitian	Penulis	Jurnal	Novelty
3	Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan	(Pratama & Pasaribu, 2020)	Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung iklim Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara pengujian secara tidak langsung menyatakan bahwa iklim organisasi dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu
4	<i>Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Mahakam Energi Berkah</i>	(Johansyah & Habibi, 2021)	Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia	Variabel iklim organisasi dan pengembangan karier berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan. Dari kedua hasil uji korelasi parsial tersebut dapat dilihat bahwa nilai variabel iklim organisasi paling

No	Judul Penelitian	Penulis	Jurnal	Novelty
				besar dibandingkan dengan variabel pengembangan karier, sehingga variabel iklim organisasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja.
5	<i>Teachers' job demands, resources and their job satisfaction: Satisfaction with school, career choice and teaching profession of teachers in different career stages</i>	(Admiraal & Kittelsen Røberg, 2023)	<i>Teaching and Teacher Education</i>	Temuan-temuan serupa ditemukan pada guru-guru di berbagai tahap dalam karier mereka, namun berbeda dalam hal kepuasan terhadap sekolah, pilihan karier, dan profesi guru secara umum.
6	<i>Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers</i>	(Li et al., 2020)	<i>Children and Youth Services Review</i>	Lembaga kesejahteraan anak yang bersifat sukarela harus mempertimbangkan untuk mengalihkan sumber daya mereka dan fokus pada bagaimana upaya mereka dalam perubahan organisasi dapat berdampak pada kepuasan kerja pekerja dalam hal gaji, tunjangan, dan peluang promosi. Mengingat bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang lebih langsung terhadap pergantian pekerja, maka ada baiknya berinvestasi dalam

No	Judul Penelitian	Penulis	Jurnal	Novelty
				program yang dirancang khusus untuk meningkatkan kepuasan kerja.
7	Pengembangan Karier dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	(Kartono & Ningsih, 2019)	Jurnal Manajemen dan Bisnis Performa	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Pertama, pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0,193. Kedua, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0,454. Ketiga, pengembangan karier dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 9,374
8	<i>Understanding the employee job satisfaction depending on manager's fair treatment: The role of cynicism towards the organization and co-worker support</i>	(Aydın Küçük, 2022)	<i>European Review of Applied Psychology</i>	Studi ini membantu untuk memahami dan mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi sikap terhadap pekerjaan di tingkat organisasi dan relasional. Semua variabel penelitian dan kemungkinan hubungan di antara variabel-variabel tersebut dibahas dalam tinjauan pustaka. Akhirnya,

No	Judul Penelitian	Penulis	Jurnal	Novelty
				implikasi dari penelitian ini bagi individu dan organisasi disajikan di bagian kesimpulan dan diskusi.
9	<i>The interrelationships between organizational climate and job satisfaction and their impact on training outcomes</i>	(Gil et al., 2023)	<i>Journal of Workplace Learning</i>	Data menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara iklim organisasi yang mendukung dan hasil proses pelatihan. Efek moderasi dan mediasi yang diusulkan juga diverifikasi. Keaslian/nilai Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur manajemen sumber daya manusia dan hubungan antara perilaku organisasi dan hasil pelatihan. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan peran sikap antara iklim organisasi dan hasil pelatihan.
10	<i>Survey datasets on organizational climate and job satisfaction among academic staff in some selected private universities in Southwest Nigeria</i>	(Adeniji et al., 2018)	<i>Data in Brief</i>	Sebanyak 384 eksemplar kuesioner diberikan kepada lima (5) Universitas swasta terpilih di Zona Barat Daya Nigeria, namun hanya 293 kuesioner yang dikembalikan dengan lengkap dan

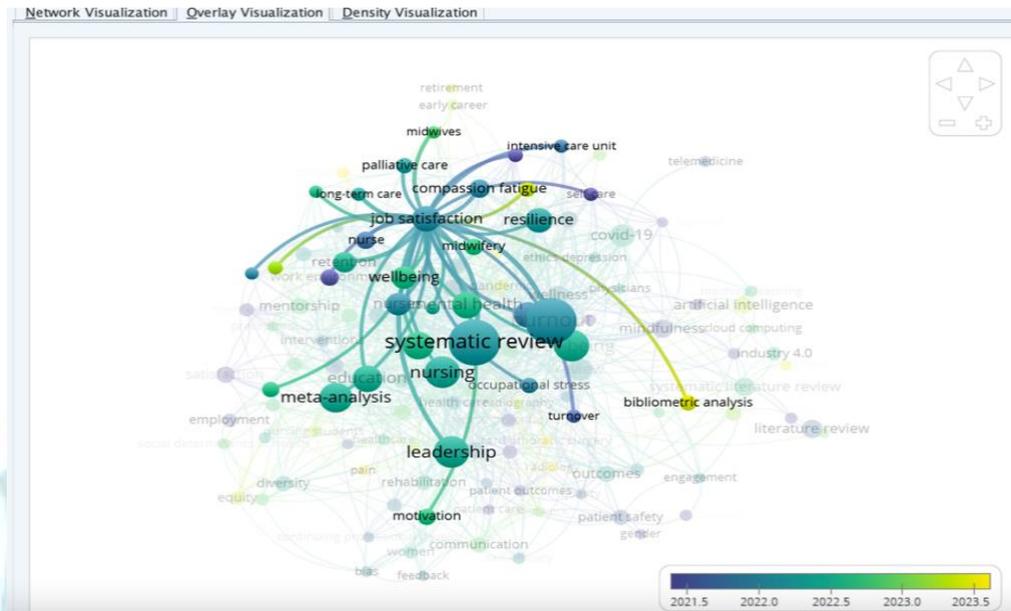
No	Judul Penelitian	Penulis	Jurnal	Novelty
				terisi dengan baik. Penelitian ini menggunakan statistik yang sesuai seperti model pengukuran (Confirmatory Factor Analysis) dan Regresi Berganda untuk mendapatkan hasil.
11	<i>Evaluation of job satisfaction as a mediator: Exploring the relationship between workload, career growth, social support supervisory and talent retention in the oil and gas industry in Malaysia</i>	(Salleh et al., 2024)	<i>The Extractive Industries and Society</i>	Temuannya mengungkap bahwa setiap variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja. Secara khusus, retensi talenta muncul sebagai prediktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi harus memprioritaskan strategi manajemen talenta yang efektif untuk meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan mereka di industri minyak dan gas.
12	<i>The effect of psychological meaningfulness and perceived organizational support on the relationship</i>	(Al-Hakim et al., 2022)	<i>International Journal of Nursing Studies</i>	Hasil penelitian kami menunjukkan peran penting dari dukungan organisasi yang dirasakan, jika ada, dalam

No	Judul Penelitian	Penulis	Jurnal	Novelty
	<i>between nursing workload and job satisfaction: A prospective, cross-sectional investigation</i>			memungkinkan perawat untuk melihat hubungan antara beban kerja mereka dan aspirasi utama mereka sehingga pekerjaan mereka menjadi lebih bermakna secara psikologis. Tweektable abstrak Penelitian ini memberikan pemahaman tentang bagaimana kebermaknaan psikologis dan dukungan organisasi yang dirasakan mempengaruhi pekerjaan keperawatan.

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2024

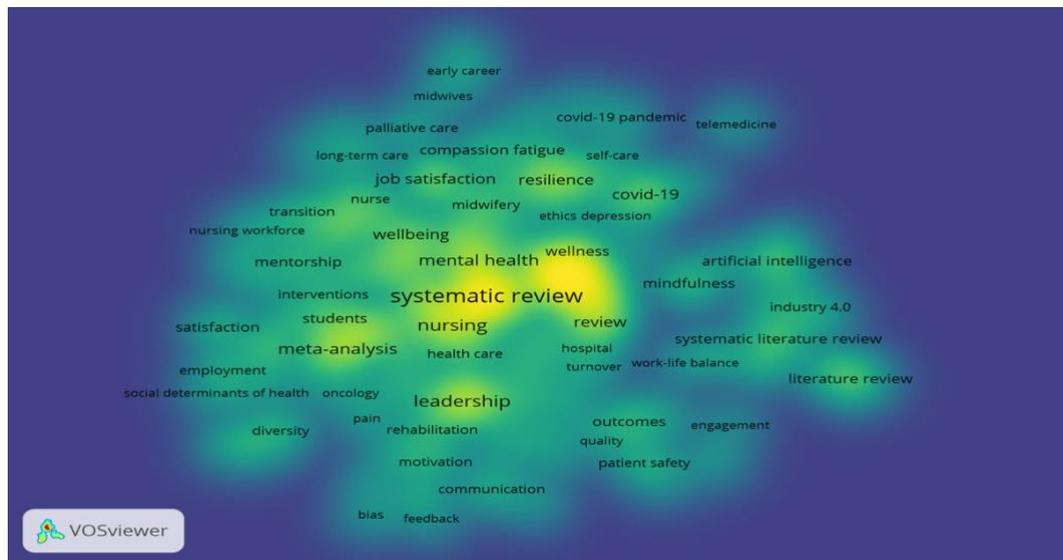
Berdasarkan data yang disajikan, penelitian-penelitian yang tercantum mengkaji berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan semangat kerja dalam berbagai konteks organisasi. Sebagian besar studi menunjukkan bahwa iklim organisasi dan pengembangan karier berperan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan, dalam beberapa kasus, juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh Pratama dan Pasaribu (2020) serta Kartono dan Ningsih (2019) menunjukkan bahwa pengembangan karier dan iklim organisasi secara positif mempengaruhi kepuasan kerja, meskipun dampaknya terhadap kinerja tidak selalu signifikan. Selain itu, studi oleh Johansyah dan Habibi (2021) menegaskan bahwa iklim organisasi lebih dominan dalam mempengaruhi semangat kerja dibandingkan dengan pengembangan karier. Penelitian lain juga menyoroti pentingnya dukungan organisasi dan pengelolaan beban kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan, seperti yang dibahas dalam studi oleh Al-Hakim et al. (2022) dan Jena & Nayak (2023). Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini menggarisbawahi pentingnya peran iklim

Berdasarkan hasil analisis bibliometrik pada gambar 1.3. di atas, variabel *Job Satisfaction* ditandai dengan lingkaran warna merah. Artinya, telah banyak penelitian yang telah dilakukan. Namun, pada gambar 1.1 terlalu banyak kata kunci, sehingga jaringan *job satisfaction* tidak terlihat dengan jelas.



Gambar 1.4. Analisis Bibliometrik dalam Bentuk *Overlay Visualization*

Selanjutnya pada gambar 1.4. terlihat dengan jelas visualisasi *overlay* jaringan vosviewer terkait *job satisfaction* hanya memiliki jaringan pada kepemimpinan dan motivasi. Jika dilihat pada warna lingkarannya, *job satisfaction* menunjukkan warna abu-abu. Artinya penelitian telah banyak dilakukan pada tahun 2021-2022. Hal ini memberikan peluang untuk meneliti dan mengkaji kembali tentang kepuasan kerja. Untuk memperjelas hasil dari *overlay visualization*, dapat dilihat pada gambar 1.5. di bawah ini:



Gambar 1. 5. Analisis Bibliometrik dengan Tampilan *Density Visualization*

Melalui tampilan *density visualization* pada gambar 1.5. di atas, terlihat bahwa topik *job satisfaction* masih tampak gelap dan berada pada area tepi. Oleh karena itu, untuk mengisi *research gap*, penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh iklim organisasi, beban kerja, dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja. Topik-topik tersebut akan menjadi kebaruan atau kajian baru dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja. Penggunaan *VosViewer* untuk analisis bibliometrik mempermudah peneliti dalam menempatkan karyanya dalam konteks penelitian serupa. Selain itu, dengan bantuan *VosViewer*, peneliti dapat mengidentifikasi celah penelitian, kebaruan, dan perkembangan terkini dalam bidang penelitian yang akan digelutinya. Dengan cara ini, peneliti dapat mengidentifikasi topik-topik yang perlu diprioritaskan dan dijadikan fokus utama penelitian mereka, sehingga penelitian menjadi lebih terarah dan terfokus.