

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN
KEPUASAN KERJA DAN RETENSI STAF**

Oleh

Syahrul¹, Suharti²

^{1,2}Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi 45 Mataram

Email: ¹syahrulika08@gmail.com, ²harti_talia@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kepuasan kerja dan retensi staf di Dinas Komunikasi dan Informatika (Kominfo) Kota Bima. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif pendekatan survei. Pengumpulan kuisioner dengan cara disebarikan kepada 35 staf tetap yang bekerja di Dinas Kominfo Kota Bima. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear untuk menguji hubungan antara variabel MSDM, kepuasan kerja, dan retensi staf. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik-praktik MSDM, seperti pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, serta program kesejahteraan staf, pengaruh antara variabel MSDM dengan kepuasan kerja positif dan signifikan. Selain itu, kepuasan kerja staf terbukti berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara praktik-praktik MSDM dan retensi staf. Temuan ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan retensi staf, Dinas Kominfo perlu fokus pada peningkatan kepuasan kerja melalui penerapan praktik-praktik MSDM yang efektif. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi pemerintahan di Indonesia. Rekomendasi praktis yang dihasilkan dapat menjadi acuan bagi pengelola Dinas Kominfo dalam merancang dan mengimplementasikan strategi MSDM yang dapat meningkatkan kepuasan dan retensi staf.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, Ketensi Staf

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan elemen penting dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam konteks organisasi pemerintahan. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia terkhususnya. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka setiap organisasi harus mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Persaingan pada era global yang sangat ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik.

Suatu perusahaan atau unit organisasi baik besar maupun kecil adalah suatu sistem yang terdiri dari komponen manusia, material, dan perangkat-perangkat. Produktivitas perusahaan ditentukan oleh bagaimana interaksi antara ketiga komponen tersebut. Betapapun modernnya perangkat, dan bertumpuk siap pakainya material dalam suatu perusahaan, tetapi faktor manusia sebagai daya hayati tetap sebagai penentu terhadap keberhasilan segala produktivitas. Pembina dan pengembangan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan adalah menjadi tanggung jawab perusahaan itu sendiri (Tarigan, dkk. 2022).

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja dan retensi staf. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa staf yang puas dengan pekerjaannya lebih memiliki komitmen yang lebih baik pada

organisasi serta memiliki kemauan yang lebih rendah untuk berpindah kerja. Di sisi lain, retensi staf yang baik membantu organisasi mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan, serta menjaga stabilitas operasional (Lisdayanti, dkk. 2015).

Dinas Komunikasi dan Informatika (Kominfo) Kota Bima, sebagai salah satu dinas yang berperan strategis dalam mengelola informasi dan teknologi komunikasi di wilayahnya, menyadari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk mencapai tujuannya. Dalam era digital ini, kebutuhan akan staf yang kompeten dan berkomitmen semakin meningkat. Oleh karena itu, meningkatkan kepuasan kerja dan retensi staf menjadi prioritas utama dalam MSDM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana praktik-praktik MSDM, seperti pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, serta program kesejahteraan staf, dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan retensi staf di Dinas Kominfo Kota Bima. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan Dinas Kominfo dapat membuat strategi MSDM yang lebih baik untuk meningkatkan kepuasan dan retensi staf.

LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan elemen krusial dalam keberhasilan suatu organisasi. Armstrong (2006) mendefinisikan MSDM sebagai serangkaian kebijakan dan praktik yang diterapkan untuk menjamin bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang efektif. Dessler (2017) menambahkan bahwa MSDM mencakup rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, serta kompensasi dan kesejahteraan staf. Dalam konteks pemerintahan, MSDM yang efektif dapat meningkatkan efisiensi dan pelayanan publik.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat di mana staf merasa senang atau puas dengan pekerjaannya. Menurut Locke (1976), kepuasan kerja adalah perasaan yang positif yang berasal dari pengalaman kerja atau penilaian pekerjaan seseorang. Kreitner dan Kinicki (2010) menekankan bahwa faktor-faktor seperti sifat pekerjaan, kualitas supervisi, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang karir dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2013) juga menyatakan bahwa komitmen dan kinerja staf berhubungan dengan kepuasan kerja.

3. Retensi Staf

Retensi staf bermula pada kemampuan organisasi untuk mempertahankan stafnya dalam jangka waktu yang panjang. Price (2001) menunjukkan bahwa retensi staf yang baik dapat mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan, serta meningkatkan stabilitas dan kinerja organisasi. Tett dan Meyer (1993) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah dua faktor utama yang mempengaruhi retensi staf.

4. Pengaruh MSDM terhadap Kepuasan Kerja

Pelatihan dan Pengembangan, Manajemen Kinerja, dan Program Kesejahteraan Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu praktik MSDM yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Noe et al. (2015) menyatakan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan staf, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Manajemen kinerja yang adil dan transparan juga merupakan faktor penting. Menurut Armstrong (2006), evaluasi kinerja yang dilakukan secara objektif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja staf. Selain itu, program kesejahteraan staf yang mencakup asuransi kesehatan, konseling, dan program keseimbangan kerja-hidup dapat meningkatkan kesejahteraan keseluruhan staf, seperti yang diungkapkan oleh Kreitner dan Kinicki (2010).

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Retensi Staf

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi staf. Locke (1976) menjelaskan bahwa staf yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan niat yang lebih rendah untuk berpindah kerja. Hal ini juga didukung oleh Tett dan Meyer (1993), yang menemukan bahwa kepuasan kerja adalah prediktor kuat dari niat untuk tetap bekerja dalam organisasi.

6. Hubungan MSDM, Kepuasan Kerja, dan Retensi Staf

Studi empiris menunjukkan bahwa praktik-praktik MSDM yang efektif selain meningkatkan kepuasan kerja juga dapat memperkuat retensi staf. Schuler dan Jackson (2006) menekankan bahwa MSDM strategis dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi turnover. Penelitian ini mengacu pada model teoretis yang menghubungkan praktik MSDM, kepuasan kerja, dan retensi staf, dengan asumsi bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara MSDM dan retensi staf.

7. Konteks Penelitian di Dinas Kominfo Kota Bima

Dinas Komunikasi dan Informatika (Kominfo) Kota Bima, sebagai institusi pemerintah, menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia yang kompeten dan berkomitmen. Efektivitas MSDM dalam konteks ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik. Penelitian ini berusaha untuk mengkaji bagaimana praktik MSDM yang diterapkan di Dinas Kominfo Kota Bima dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan retensi staf, serta mengidentifikasi strategi-strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kedua variabel tersebut

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk mengumpulkan data dari staf Dinas Kominfo Kota Bima.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh staf tetap Dinas Kominfo Kota Bima yang berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan kriteria inklusi staf tetap yang telah bekerja minimal satu tahun. Berdasarkan kriteria ini, dipilih 35 staf sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari empat bagian utama:

1. **Demografi Responden:** Informasi dasar seperti usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan jabatan.
2. **Praktik MSDM:** Mengukur persepsi staf terhadap pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, dan program kesejahteraan staf menggunakan skala Likert 4 poin (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, dan 4 = Sangat Setuju).
3. **Kepuasan Kerja:** Diukur menggunakan skala Job Satisfaction Survey (JSS) yang telah disesuaikan.

Analisis Data

Data dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik SPSS dengan tahapan sebagai berikut:

1. **Deskriptif Statistik:** Menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban kuesioner.
2. **Uji Reliabilitas dan Validitas:** Menguji konsistensi internal dan validitas konstruk dari instrumen penelitian.
3. **Analisis Regresi Linear Berganda:** Menguji hubungan antara variabel independen (praktik MSDM) dan variabel dependen (kepuasan kerja dan retensi staf)
4. **Retensi Staf:** Diukur menggunakan skala Turnover Intention Scale (TIS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilaksanakan di Dinas Kominfo Kota Bima, yang berlokasi di Kota Bima, Nusa Tenggara Barat. Pengumpulan data dilakukan selama dua bulan, dari Januari-Februari 2024.

Tabel 1. Hasil Uji Peran MSDM terhadap Kepuasan Kerja dan Retensi Staf.

ANNOVA ^a						
Model		Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	808.306	1	808.306	4,966	0,033 ^b
	Residual	5208,664	32	162,771		
	Total	6016,971	33			

Hasil penelitian yang didapat adalah Variabel MSDM berperan penting terhadap tingkat kepuasan dan retensi staf di Dinas Kominfo Kota Bima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Farlianto (2012) tentang memelihara kepuasan kerja staf melalui konsep manajemen sumber daya manusia dalam mempertahankan loyalitas staf bahwa kepuasan kerja sangat berhubungan dengan loyalitas staf pada sebuah perusahaan. Untuk itu manajer perlu mengungkap penyebab kepuasan kerja staf dan mencari solusinya dengan konsep-konsep MSDM. Dengan demikian MSDM harus menjamin bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja handal, yang dilaksanakan pada saat merencanakan pekerjaan staf. Oleh karena MSDM merupakan hal yang sangat penting dalam menentukan faktor produksi, membangun dan mengembangkan perusahaan. Rancangan pekerjaan berdampak strategis terhadap staf yang pernah dibuat oleh pihak manajemen yaitu, Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, Pelatihan peningkatan wawasan dan pengenalan produk kepada semua pegawai serta Penghargaan terhadap staf yang memiliki dedikasi terhadap perusahaan. Adapun strategi yang bisa dilakukan dalam pengembangan SDM, adalah para karyawan

harus terupgrade terhadap perkembangan zaman terutama perkembangan teknologi agar tidak ketinggalan. Salah satu upaya pengembangan adalah melakukan pelatihan terhadap staf (Fadila, dkk. 2024).

Hasil penelitian Monalis, dkk (2020) pengaruh pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf. Dan tidak adanya pengaruh signifikan antara Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja staf yang dimediasi dari kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian ini, maka perusahaan harus melakukan kegiatan pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar terciptanya kepuasan kerja yang menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja staf.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini adalah MSDM berperan penting dalam peningkatan tingkat kepuasan kerja dan retensi staf di Dinas Kominfo Kota Bima. Sehingga kedepannya pengelolaan manajemen sumber daya manusia perlu terus menjadi perhatian Pimpinan di Kantor Dinas Kominfo Kota Bima.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Tarigan HM, Setiawan B, Panjaitan H. 2022. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Staf di PT ALLEGRINDO NUSANTARA TIGARUNGGU Kabupaten Simalangun. *Jurnal Aktual*. Vol 20 No. 2. Surakarta.
- [2] Lisdayanti, Lie D, Butar M, Wijaya A. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Retensi Staf pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar. *Jurnal MAKER*. Vol. 1 No.1. Surabaya.

- [3] Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers. Kinerja Staf. *Jurnal Productivity*, vol 1 No. 3. Manado.
- [4] Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- [5] Locke, E. A. (1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction". In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand McNally.
- [6] Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- [7] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- [8] Price, J. L. (2001). "Reflections on the Determinants of Voluntary Turnover". *International Journal of Manpower*, 22(7), 600-624.
- [9] Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings". *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- [10] Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2015). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw-Hill Education.
- [11] Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2006). *Strategic Human Resource Management*. Wiley-Blackwell.
- [12] Ferlianto. 2015. Memlihara Kepuasan Kerja Staf melalui konsep manajemen sumber daya manusia dalam mempertahankan loyalitas staf. *Jurnal Manajemen Pendidikan Vol 1 No 1*. 2012. Yogyakarta
- [13] Fadila N, Marhumi S, Soraya Z, Nurinaya. 2024. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Merancang Pekerjaan Staf pada PT. Pertani (Persero) Wilayah Sulawesi. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 13 No. 1*. Sulawesi.
- [14] Monalis E, Rumawas W, Tumbel TM. 2020. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN