

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Ditengah tuntutan organisasi yang semakin tinggi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting sebagai penentu utama keberhasilan organisasi. Kinerja pegawai yang efektif tidak hanya mencangkup menjalankan tugas rutin, tetapi juga menunjukkan inovasi, produktivitas, dan profesionalisme dalam menghadapi tantangan eksternal dan internal organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Misalnya, *studi Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance* menemukan bahwa lingkungan kerja secara langsung memengaruhi kinerja tugas pegawai dan secara tidak langsung melalui komitmen dan kemampuan mencapai target (*achievement-striving*) sebagai mediator (1).

Pengembangan karier memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui proses pengembangan karier, akan terbentuk kompetensi yang mendorong terciptanya kinerja yang optimal. Oleh karena itu, instansi atau organisasi perlu memperhatikan pemenuhan kebutuhan karier pegawai dengan menyusun perencanaan karier yang terarah pada pekerjaan serta karier internal. Selain itu, pelatihan perlu diberikan secara berkelanjutan sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan. Organisasi juga sebaiknya memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karier, memberikan apresiasi dan penghargaan atas kinerja yang unggul, serta menempatkan pegawai berdasarkan prestasi kerjanya agar motivasi dan semangat kerja mereka semakin meningkat (2).

Semakin baik tingkat pengembangan karir yang diterapkan oleh instansi, maka semakin tinggi pula kinerja anggota. Secara parsial, pengembangan karir terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota (3).

Di sektor publik, termasuk instansi pemerintahan, kinerja pegawai menjadi faktor strategis yang langsung berdampak pada pelayanan dan capaian institusi. Kondisi ini semakin menantang di era digitalisasi birokrasi dan reformasi. Penelitian pada instansi publik Indonesia mengungkap bahwa disiplin kerja, motivasi pegawai, dan lingkungan kerja merupakan determinan utama kinerja, bukan semata kompetensi teknis (4)

Menurut penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya, meskipun upaya pengembangan karir yang dilakukan instansi dapat memberikan arah yang baik terhadap peningkatan kinerja pegawai, pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk menunjukkan hubungan yang signifikan ketika melibatkan kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara pengembangan karir dan kinerja pegawai. Dengan kata lain, peningkatan karir yang dirasakan pegawai tidak secara otomatis meningkatkan kepuasan kerja mereka, sehingga tidak berlanjut pada peningkatan kinerja secara nyata. Kondisi ini bisa terjadi karena berbagai faktor, seperti persepsi pegawai terhadap sistem promosi dan pengembangan karir yang belum sepenuhnya transparan, terbatasnya kesempatan untuk naik jabatan, atau kurangnya penghargaan yang diberikan setelah mengikuti program pengembangan. Akibatnya,

meskipun ada program pengembangan karier, pegawai belum tentu merasa lebih puas terhadap pekerjaannya (5).

Lingkungan kerja merupakan kondisi atau situasi tempat pegawai melaksanakan tugasnya agar mampu bekerja secara optimal dan mencapai target yang telah ditentukan. Secara umum, lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik mencakup aspek-aspek seperti penataan ruang atau fasilitas kerja, suhu udara, serta pencahayaan di tempat kerja. Sementara itu, lingkungan non fisik berkaitan dengan hubungan sosial antara pegawai dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja, yang berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas(6)

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang wajib diperhatikan. Dari setiap karyawan tentu memiliki keinginan bentuk rasa kepuasan dalam pekerjaan mereka, namun terkadang kepuasan tersebut tidak selalu berjalan sesuai keinginan. Ketika karyawan memiliki rasa kepuasan dalam bekerja, mereka akan memberikan kinerja terbaik mereka. Individu yang memiliki rasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan, dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan pun akan semakin rendah(7) . Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan psikologis yang ada dalam organisasi dan berperan penting dalam menciptakan kenyamanan kerja. Studi ini menemukan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja meliputi aspek fisik seperti suhu ruangan, pencahayaan, dan fasilitas pendukung, serta aspek sosial seperti hubungan antar pegawai semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan motivasi

tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja lebih besar, karena mereka melihat pekerjaan sebagai kesempatan untuk berkembang dan meraih stabilitas karier. Lingkungan kerja dan motivasi keduanya terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja. Karyawan yang bekerja dalam suasana nyaman dan memiliki dorongan kuat untuk berprestasi menunjukkan performa lebih baik dalam mencapai target perusahaan. Selain itu, kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel perantara (mediator) yang memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada faktor fisik lingkungan kerja tetapi juga pada sejauh mana perusahaan mampu menciptakan kepuasan kerja yang tinggi di kalangan karyawannya (8)

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap aspek-aspek tertentu dalam lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan agar dapat memberikan pengaruh optimal terhadap kinerja. Pengembangan karier juga berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Melalui program pengembangan karier, karyawan memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilannya melalui pendelegasian tugas, yang sekaligus menjadi dorongan bagi lembaga untuk memenuhi kebutuhan yang terus berkembang. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja, karena memengaruhi perilaku dan tindakan karyawan di dalam organisasi. Kepuasan kerja terbentuk dari beberapa indikator, yaitu Sistem Karier, Kondisi

Lingkungan kerja, penghargaan, sikap atasan, hubungan antar rekan kerja, serta sistem kompensasi. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin besar pula dorongan karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik menciptakan kenyamanan dan meminimalkan konflik, sehingga karyawan merasa puas dan terdorong untuk meningkatkan kompetensi serta kinerjanya di instansi. Pengembangan karier juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Melalui pengembangan karier, karyawan diberi kesempatan untuk mencapai target karier yang diinginkan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan terhadap posisi yang mereka peroleh dan memotivasi mereka untuk terus berkembang. Lingkungan kerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berimplikasi pada peningkatan kinerja. Koordinasi dan pembagian beban kerja yang seimbang menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja (9) Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menumbuhkan rasa kepuasan serta memenuhi kebutuhan emosional karyawan (10)

Pengembangan karier memiliki hubungan yang lebih kuat dengan kepuasan kerja (11). Hasil temuan Handoko & Rambe (2018) (12); Rulianti & Nurpriadi (2023) (13); Hakim *et.al* (2018) (14); dan Bola Adekolah (2011) menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tetapi hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan hasil temuan Marta Widian Sari (2022) (15) yang menyatakan bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lalu tinjauan empiris terdahulu Aisyah Elvina *et.al* (2025) (16) dan Rinny Dharma *et.al* (2024) (17) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Implikasinya adalah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan berdampak tidak langsung pada kinerja. Penelitian ini menjelaskan bahwa interaksi sosial yang sehat, komunikasi yang efektif, serta rasa aman di tempat kerja merupakan faktor dominan yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan (18).

Berdasarkan hasil penelitian diatas, *research gap* menemukan kebutuhan untuk meneliti lebih lanjut antara pengembangan karier terhadap kinerja, lingkungan kerja terhadap kinerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja dijadikan sebagai variabel mediasi karena kepuasan kerja memiliki peran yang signifikan dalam menjembatani hubungan antara pengembangan karier, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, terutama pada sektor militer pada unit Dinas Personel di lingkungan Lanud atau TNI AU. Didukung oleh temuan terdahulu oleh Ariansy dan Kurnia menyatakan bahwa, Kepuasan kerja berperan sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Pegawai yang merasa puas serta memiliki rasa senang terhadap pekerjaannya biasanya menunjukkan semangat, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, pekerjaan yang bersifat monoton, minimnya

perhatian, serta komunikasi yang kurang efektif dapat menimbulkan rasa tidak puas dan menurunkan keterlibatan karyawan dalam bekerja (19).

Penelitian ini dilakukan di Dinas Personel Lanud Abdulrachman Saleh yang merupakan salah satu instansi pemerintahan dengan sektor militer, yang mengatur terkait data personel dan sumber daya manusia pada lingkungan Lanud Abdulrachman Saleh. Total keseluruhan pekerja Dinas Personel Lanud Abdulrachman Saleh, baik TNI maupun PNS berjumlah 52 orang, yang menunjukkan bahwa meskipun jumlahnya relatif kecil, fungsi administratif dan operasionalnya cukup strategis dalam mendukung fungsi personel dan administrasi militer. Dalam lingkungan seperti ini, pengembangan karier dan kondisi lingkungan kerja menjadi faktor yang sangat signifikan untuk diperhatikan.

Setelah peneliti melakukan wawancara bersama Kasibinpers atau kepala seksi pembinaan personel Lanud Abdulrachman Saleh dan karyawan salah satu pegawai TNI di dinas personel, yang dimana beberapa personel menyatakan bahwa untuk mencapai karier yang lebih tinggi dalam sektor militer atau ketentuan kerja dan sistem kerja TNI sangat memiliki kebijakan yang ketat mulai dari persiapan fisik, pendidikan, hingga tes tes lainnya sebagai penunjang keberhasilan. meskipun telah bekerja dalam jangka waktu yang lama dan memiliki kinerja yang baik, proses kenaikan jabatan atau promosi tidak selalu berdasarkan prestasi kerja, melainkan lebih banyak dipengaruhi oleh sistem senioritas, kebutuhan jabatan, serta kebijakan internal TNI AU yang sangat terstruktur dan birokratis.

Salah satu penyebab utama yang dirasakan oleh pegawai adalah minimnya program pengembangan karier yang terarah, seperti pelatihan kompetensi, pembinaan karier, atau penilaian kinerja yang objektif. Beberapa pegawai juga menyebutkan bahwa kesempatan mengikuti pendidikan lanjutan atau kursus pengembangan keahlian (diklat) sering kali tidak merata. Hal ini menyebabkan munculnya perasaan stagnasi karier, di mana pegawai merasa sulit berkembang walaupun telah berupaya menunjukkan kinerja terbaik.

Selain itu, terdapat keterbatasan pada faktor lingkungan kerja nonfisik, seperti komunikasi vertikal antara atasan dan bawahan yang masih bersifat satu arah, serta kurangnya penghargaan atas pencapaian individu. Hubungan antar rekan kerja umumnya baik, namun belum sepenuhnya mendukung kolaborasi dan inovasi dalam tugas. Faktor-faktor tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang kaku dan menurunkan semangat berprestasi.

Sumber daya manusia merupakan aset strategis dalam organisasi militer maupun instansi pemerintahan, termasuk di lingkungan TNI Angkatan Udara. Keberhasilan pelaksanaan tugas pokok satuan sangat ditentukan oleh kualitas, kompetensi, motivasi, serta kinerja personel yang menjalankan fungsi operasional maupun administratif. Keberadaan Dinas Personel (Dispers) Lanud Abdulrachman Saleh menjadi sangat vital karena bertanggung jawab terhadap pengelolaan personel, pembinaan karier, serta memastikan bahwa seluruh anggota memiliki kinerja yang optimal sesuai tuntutan organisasi.

**Tabel 1.1 Ringkasan Penilaian Kinerja Personel 2025**

Kelompok	Jumlah Personel	Rentang Nilai (Januari-Desember)	Kategori	Jabatan
Perwira	13	91,54 – ,31	B	Kasibinpers, Kasubsipsi, Kasubsiminjurit
Bintara	13	82,00 – 82,50	B	Adminpers, Psikologi, Operator Komputer
Tamtama	7	80,50 – 81,50	B	Adminpers Urdik, Urtipers, Urminjurit
PNS	13	81,75 – 85,00	B	Kaurmin, Kaurtipers, Adminpers
PPPK	6	81.78-85,35	B	Adminpers, Sibinpers, Dispers

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan data penilaian kinerja individu personel periode Januari hingga September 2025 yang tercantum dalam dokumen evaluasi kinerja, terlihat bahwa proses penilaian dilakukan secara sistematis terhadap Perwira, Bintara, Tamtama, dan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai dengan Perjanjian Kontrak yang bertugas di berbagai subbagian seperti administrasi personel, pendataan, pembinaan karier, hingga unit-unit teknis lainnya. Variasi nilai kinerja antar individu menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan capaian hasil kerja, baik dari segi produktivitas, ketepatan pelaksanaan tugas, maupun aspek kedisiplinan. Perbedaan ini memberikan indikasi bahwa terdapat faktor-faktor internal organisasi yang memengaruhi hasil kinerja personel tersebut.

Pada data tersebut, pencapaian kinerja tertinggi dicapai Kasibinpers dengan skor 87,31, menunjukkan kualitas kepemimpinan dan manajerial yang kuat pada jabatan strategis. Nilai tinggi berikutnya berasal dari unsur PNS dengan nilai 85,00, 84,23. Temuan ini memberikan gambaran bahwa baik militer maupun PNS

memiliki kontribusi kinerja yang signifikan dan kompetitif. Kelompok PNS dan PPPK menunjukkan distribusi nilai yang relatif stabil pada rentang 81,75–81,78, terutama pada jabatan seperti Kaurmin, Kaurtipers, dan berbagai posisi administrasi lainnya. Konsistensi nilai tersebut mencerminkan kemampuan aparatur non-militer dalam menjaga kelancaran tugas kesekretariatan, pengelolaan administrasi, serta proses dokumentasi internal satuan secara efektif dan profesional.

**Tabel 1.2 Ringkasan Nilai yang diperoleh**

Item	Keterangan
Total Personel Dinilai	52 orang
Nilai Tertinggi	87,31 (kategori B)
Nilai Terendah	80,50 (kategori B)
Kategori Keseluruhan	Seluruh nilai berada pada kategori B

Sumber: Hasil Analisis Observasi Peneliti, 2025

Data penilaian kinerja 2025 juga menunjukkan adanya personel yang konsisten berada pada posisi yang sama dengan beban kerja yang relatif tinggi, sehingga kebutuhan akan pembinaan karier yang lebih terencana menjadi semakin penting. Apabila pengembangan karier tidak berjalan efektif, personel bisa merasakan ketidakadilan, kehilangan motivasi, dan pada akhirnya mengalami penurunan kinerja. Adapun kepentingan mengapa penelitian perlu dilakukan adalah untuk mengukur dan mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja, sekaligus mengidentifikasi apakah ketidakpuasan terhadap pembinaan karier turut berperan dalam rendahnya kinerja individu.

Variasi hasil penilaian dalam data menunjukkan bahwa perbedaan lingkungan kerja antar subbagian dapat menjadi salah satu penyebab tidak meratanya pencapaian kinerja. Personel yang bekerja dalam lingkungan kerja yang

mendukung cenderung memiliki produktivitas lebih tinggi, lebih cepat menyelesaikan tugas, dan menunjukkan sikap kerja yang lebih positif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan kelelahan, stres kerja, serta menurunkan komitmen terhadap organisasi. Faktor yang menjembatani hubungan antara pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Personel yang merasa dihargai, mendapatkan kesempatan berkembang, bekerja dalam lingkungan yang nyaman, serta memperoleh dukungan dari atasan dan rekan kerja cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Tingginya kepuasan kerja kemudian berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja melalui peningkatan motivasi, loyalitas, serta kesediaan memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Penurunan kepuasan kerja biasanya tercermin dalam sikap apatis, menurunnya produktivitas, ketidaksungguhan dalam melaksanakan tugas, hingga indikator melemahnya kinerja. Hal ini sejalan dengan teori-teori sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh kemampuan, kemauan, dan lingkungan. Ketika motivasi atau kepuasan kerja menurun, maka perilaku kerja produktif juga ikut menurun.

Penelitian ini menjadi relevan bukan hanya untuk kepentingan akademik, tetapi juga dapat memberikan masukan praktis bagi pimpinan Dispers Lanud Abdulrachman Saleh dalam merumuskan kebijakan pembinaan personel yang lebih efektif, adil, dan humanis. Peningkatan kinerja individu akan bermuara pada

peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan, sehingga mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas pokok Lanud Abdulrachman Saleh dalam menjaga kedaulatan udara nasional.

Berdasarkan observasi awal, ditemukan indikasi bahwa jalur pengembangan karier di Dinas Personel Lanud Abdulrachman Saleh belum optimal, terkait dengan Kurangnya transparansi sistem program pengembangan karier, minimnya evaluasi kinerja berbasis merit system, dominasi sistem senioritas dan masa dinas, dan keterbatasan posisi struktural di instansi Militer. Pada saat yang sama, kondisi lingkungan kerja baik aspek fisik (tata ruang, pencahayaan, ventilasi, dan fasilitas) maupun non-fisik (hubungan antarpegawai, dukungan atasan) dilaporkan belum sepenuhnya mendukung. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan performa pegawai.

Berdasarkan temuan hasil *research gap* dan fenomena permasalahan yang ada dan karakteristik khusus instansi militer/kepegawaian seperti Dinas Personel Lanud Abdulrachman Saleh, maka muncul kebutuhan mendesak untuk penelitian kuantitatif yang menguji bagaimana pengembangan karier dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui jalur kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan tidak hanya menambah literatur, tetapi juga menyediakan rekomendasi kebijakan bagi instansi yang memiliki populasi kecil dan karakteristik spesifik. Oleh karena itu, berdasarkan pemaparan diatas perlu dikaji kembali dan dilakukan penelitian terkait dengan judul **"Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan**

## **Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Personel Lanud Abdulrachman Saleh”.**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Kinerja, Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja pada Dinas Personel Lanud Abdulrachman Saleh?
2. Apakah Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kinerja?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja?
4. Apakah Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
6. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja?
7. Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja?
8. Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka tujuan pada penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui gambaran umum mengenai Kinerja, Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja pada Dinas Personel Lanud Abdulrachman Saleh.
2. Untuk menganalisis pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja personel pada Dinas Personel Lanud Abdulrachman Saleh.
3. Untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja personel pada Dinas Personel Lanud Abdulrachman Saleh.
4. Untuk menganalisis pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja personel pada Dinas Personel Lanud Abdulrachman Saleh.
5. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja personel pada Dinas Personel Lanud Abdulrachman Saleh.
6. Untuk Menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Personel pada Dinas Personel Lanud Abdulrachman Saleh.
7. Untuk menganalisis peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antar Pengembangan Karier terhadap Kinerja Personel pada Dinas Personel Lanud Abdulrachman Saleh.
8. Untuk menganalisis peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antar Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personel pada Dinas Personel Lanud Abdulrachman Saleh.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan dan rumusan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

## 1. Manfaat Teoritis

hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya terkait hubungan antara pengembangan karier, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Penelitian ini memberikan kontribusi akademik melalui beberapa aspek berikut:

### 1. Penguatan konsep keterkaitan antar variabel

Penelitian ini memperluas pemahaman tentang bagaimana pengembangan karier dan lingkungan kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Temuan ini dapat memperkaya teori-teori MSDM seperti Two-Factor Theory (Herzberg) dan Job Characteristics Model (Hackman & Oldham), yang menjelaskan bahwa faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam pekerjaan memengaruhi kepuasan serta produktivitas pegawai.

### 2. Kontribusi terhadap literatur penelitian di konteks militer atau instansi pemerintah

Penelitian ini berfokus pada Dinas Personel Lanud Abdurachman Saleh, yang merupakan bagian dari institusi militer. Selama ini, sebagian besar studi serupa lebih banyak dilakukan di sektor sipil atau perusahaan swasta. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi empiris baru dalam konteks organisasi

militer, di mana aspek kedisiplinan, hierarki, dan budaya organisasi berbeda dari sektor umum.

3. Menjadi rujukan akademik bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi mahasiswa, peneliti, atau akademisi yang tertarik meneliti topik sejenis pada lembaga pemerintahan atau militer, sehingga memperluas basis pengetahuan empiris di bidang manajemen kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan evaluasi yang berguna sebagai bahan pertimbangan dan acuan bagi perusahaan mengenai Kinerja Personel. Dengan memperhatikan pengembangan karier dan kepuasan yang diberikan kepada Karyawan atau personel Dinas Personel Lanud Abdulrachman Saleh.