**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI DI DINAS PETERNAKAN DAN PERTANIAN**

**KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Ludia Rura**

# Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

# Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

# Jl. Ir. H. Juanda no.80 Samarinda

# ABSTRACT

*This study aims to find the effect of job satisfaction on employee commitment in the Livestock and Agriculture East Kutai, therefore the researchers to formulate hypotheses "Allegedly job satisfaction have an influence on the commitment in the Livestock and Agriculture Kutai Timur".*

*The timing of the research was conducted in September 2016 until the month of December 2016 for 3 (three) months. The research method in this study is quantitative, the data obtained through direct observation in the field and distributing questionnaires to the speakers with a sample size of 15 (fifteen) respondents.*

*Based on the calculation of Product Moment Correlation is known there is a correlation between job satisfaction with the commitment of employees with the number 0.714. This figure is interpreted as a very strong correlation between job satisfaction with employee commitment.*

*While testing the hypothesis generating empirical rxy figure of 0.714 where r xy table for N = 15 (with a 95% confidence level) is 0.541, then the empirical rxy> r xy table. Thus it can be said that there is a positive relationship between job satisfaction variable (X) and the commitment variable (Y) employees in the Department of Animal Husbandry and Agriculture East Kutai.*

**Keywords: *job satisfaction, commitment***

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Komitmen seseorang terhadap organisasi (*organizational commitment*) seringkali menjadi isu yang sangat penting di dalam dunia kerja. Komitmen terhadap organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan organisasi secara aktif. Pegawai yang menunjukkan komitmen yang tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Hal ini sesuai dengan pasal 3 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan prinsip nilai dasar, kode etik dan kode perilaku, komitmen, integritas moral dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas, fungsi dan kewajiban utamanya dalam melayani kepentingan masyarakat.

Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya dukungan organisasi dan kepuasan kerja.

Faktor kepuasan dapat juga menjadi penyebab menurunnya komitmen pegawai yang ditunjukkan melalui ketidakhadiran. Monitoring jam kehadiran yang hanya dilakukan pada saat masuk dan keluar kerja bisa menjadi sumber ketidakpuasan bagi pegawai. Setelah mengisi daftar hadir, pegawai dapat saja tidak berada di tempat kerja, karena monitoring tidak dilakukan sepanjang hari kerja. Akibatnya semakin bertambah pegawai yang mengabaikan peraturan. Pegawai yang mengabaikan peraturan berarti tingkat komitmennya pada organisasi sudah menurun. Karyawan yang memiliki komitmen yang lemah dapat saja tetap bertahan pada organisasi tetapi tingkat kinerjanya menjadi rendah. Hal ini akan berdampak buruk terhadap program pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dinas.

Pegawai akan memiliki komitmen pada organisasi jika organisasi juga memiliki komitmen terhadap pegawai. Pegawai membutuhkan dukungan dari organisasi, dengan cara memperhatikan keberadaan pegawai dan peduli pada kesejahteraan. Dengan demikian pegawai merasa berkewajiban membalas dengan berupaya sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi dan menjaga kelangsungan hidup organisasi dan berkeinginan untuk menjadi bagian dari organisasi untuk selamanya.

Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur dalam rangka menyikapi era globalisasi informasi dan reformasi serta demokrasi, akan berpengaruh terhadap sikap kritis dan keterbukaan dari berbagai elemen masyarakat dalam keterlibatannya pada proses program kegiatan yang berkaitan dengan program kegiatan pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. Dengan demikian Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur harus mampu memberikan pelayanan informasi produk yang dihasilkan baik dalam bentuk publikasi maupun visual dan sebagai wujud nyata dari keberpihakan pemerintah terhadap masyarakat Kutai Timur.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang di atas, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut: Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur ?

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur.

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, untuk menambah wawasan dan memahami secara lebih mendalam akan pendekatan-pendekatan yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan komitmen.

2. Bagi pimpinan Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur, untuk pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan upaya-upaya untuk meningkatkan komitmen pegawai

3. Bagi akademisi maupun praktisi, untuk informasi ilmiah di bidang ilmu perilaku organisasi sehingga dapat melengkapi usaha-usaha yang pernah di buat sebelumnya dalam rangka meningkatkan komitmen

4. Bagi peneliti selanjutnya, untuk bahan referensi dalam mengkaji masalah komitmen dalam lingkup yang lebih luas dan mendalam.

**KERANGKA TEORI**

**Komitmen**

Mathis dan Jackson (2001), menyatakan bahwa : komitmen adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Komitmen memberi titik berat secara khusus pada kekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk-keluar tenaga kerja. Seseorang yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau keluar-masuk (*turnover*).

Porter et al. dalam Setiawan dan Gozali (2005) mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya sebagai bagian organisasi yang ditandai dengan tiga hal yaitu:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu

2. Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi

3. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap orang, yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala sesuatu yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuan.

Steers dalam Koentjoro (2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai: ”rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.”

Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Definisi di atas menyatakan bahwa dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

**Kepuasan Kerja**

Menurut Locke dalam Desiana (2006) “kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja.” Hasibuan (2003) menyatakan bahwa : ”kepuasan kerja sebagai suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena secara individu berbeda standard kepuasannya”.

**Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja karyawan terbentuk karena adanya faktor-faktor yang melatar belakanginya. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dimana setiap faktor itu mempunyai peranan yang berbeda tergantung pada pribadi masing-masing pegawai.

Luthans (2001) menyatakan bahwa: ”faktor-faktor kepuasan kerja terdiri dari supervisi, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, upah dan promosi.” Faktor- faktor tersebut merupakan item instrumen *Job Description Index* yang digunakan banyak peneliti dalam mengkaji kepuasan kerja. Menurut Robbins (2002): ”faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mentalitas memberi tantangan, penghargaan yang layak, kondisi kerja yang menunjang, dan rekan kerja yang mendukung.” Selanjutnya menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa: ”para ahli melihat kepuasan kerja dengan berbagai ukuran, dan yang sering digunakan adalah *Job Description Indeks* yang dikembangkan oleh Smith, Kendall dan Hulin yang menggunakan lima skala pengukuran yakni: Kondisi kerja, rekan kerja, pengawasan, pengembangan karir dan imbalan”

Lancaster dalam Mathis dan Jackson (2001), menyatakan bahwa : kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara Umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga mempunyai definisi yang berbeda bagi orang lain.

**Hipotesis**

Sesuai dengan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : **Diduga Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur.**

**Kerangka Konseptual**

**Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan oleh pegawai dimana segala kebutuhannya dalam bekerja telah terpenuhi yang akan diwujudkan dalam semangat kerja yang tinggi dan sikap positif terhadap pekerjaannya di lingkungan kerjanya yaitu Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur.

**Komitmen Kerja**

Komitmen adalah sikap dari karyawan berupa kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan dari Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur.

**METODE PENELITIAN**

**Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Peternakan dan Pertanian Kabupaten Kutai Timur pada bulan September 2016 sampai dengan bulan Desember Tahun 2016.

**Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini metoda yang dipergunakan adalah metode penelitian survey, dan menurut Kerlinger (Sugiono : 2005) menyebutkan bahwa penelitian survey adalah pengambilan data survey yang diambil dari populasi yang menunjukkan kejadian yang relatif sama, baik distribusi dan hubungan antar variabel, sosiologi maupun hubungan variabel secara psikologis.

Penelitian ini tergolong asosiatif yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini adalah studi kasus yang dirancang untuk mengetahui variabel yang mempengaruhi komitmen Pegawai Dinas Peternakan dan Pertanian Kabupaten Kutai Timur.

**Populasi dan Sampel**

Polulasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Peternakan dan Pertanian Kabupaten Kutai Timur sebanyak 50, penentuan jumlah sampel dilakukan dengan cara Random Sampling atau pengambilan sampel secara acak. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Kantor Dinas Peternakan dan Pertanian Kabupaten Kutai Timur sebanyak 15 orang.

**Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang dianalisis terdiri dari satu yakni variabel bebas yaitu kepuasan kerja, dengan indikator : 1) kesetiaan, 2) kemampuan, 3) kejujuran, 4) kreatifitas, 5) kepemimpinan.

Sedangkan variabel / faktor tidak bebas / dependent / terikat adalah : komitmen pegawai dengan indikator : 1) penerimaan terhadap tujuan organisasi, 2) keinginan untuk bekerja keras, 3) hasrat untuk bertahan menjadi bagian organisasi.

**Metode Pengumpulan Data**

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode angket (Kuesioner ), dokumentasi dan observasi.

**Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket/kuisioner dengan pengukuran skala *Likert*, artinya pertanyaan yang diajukan kepada responden sudah disediakan jawaban secara alternatif, kemudian setiap tingkat jawaban diberi skor tertentu, yakni dari skor tertinggi lima dan skor terendah satu. Skala ini digunakan pada kedua variabel yang dirincikan sebagai berikut : **Sangat setuju** dengan skor 5, **Setuju** dengan skor 4, **Cukup setuju** dengan skor 3, **Tidak setuju** dengan skor 2, **Sangat tidak setuju** dengan skor 1.

**Teknik Analisisa Data**

Selanjutnya untuk menganalisis data, maka digunakan analisis statistik teknik koefisien product moment, sehingga dapat diketahui hubungan antara *independent-variable* yaitu kepuasan kerja dan *dependent-variable* yaitu komitmen.

Analisa data menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* r-hitung akan dibandingkan dengan r-tabel untuk mengetahui bahwa valid atau tidaknya nilai r dalam mengukur hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Untuk membaca r-tabel *Product Moment Pearson* menggunakan acuan :

(dk) = N – 2

Dimana :

dk = Nilai r-tabel *Product Moment Pearson*

N = Jumlah Responden

Apabila r-hitung < r-tabel maka data dianggap tidak valid dan sebaliknya jika r-hitung > r-tabel maka data dianggap valid.

Dengan rumus analisisnya menurut Sugiyono (2014:286), berikut ini :



Dimana :

r = Korelasi

N = Jumlah Responden

X = Nilai kepuasan kerja

Y = Nilai komitmen

Selanjutnya setelah ditemukan harga r, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus test (kunci t) dalam Sugiyono (2014 : 288), dengan rumus :



Apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel, berarti hipotesis yang diajukan diterima dan bila keadaan menunjukkan sebaliknya, maka hipotesis ditolak. Sedangkan penelitian ini mencari pengaruh atau signifikansi antara kedua variabel yang diamati. Adapun taraf signifikansi yang akan digunakan adalah α = 0,01 untuk tes satu sisi (*one tail*) atau 0,02 untuk tes dua sisi (*two tail*). Dengan acuan ttabel yaitu (df) = N – 2 (dengan N adalah jumlah sampel).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Karakteristik Responden**

**Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Hasil penelitian menunjukan mayoritas dari responden penelitian ini berjenis kelamin pria sebanyak 10 orang atau 65%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 5 orang atau 35%.

**Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

Hasil penelitian menunjukan dapat dilihat bahwa dari 15 responden dari segi usia mayoritas berusia 21 - 30 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau 70%. Untuk responden yang paling sedikit yaitu terdapat pada usia 31-40 tahun dan 41 - 50 tahun ke atas sebanyak 3 orang atau masing-masing 15%. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Peternakan dan Pertanian Kabupaten Kutai Timur tergolong pada usia produktif.

**Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Hasil penelitian menunjukan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 10 orang atau 50%, kemudian diikuti Strata 1 (S1) yaitu sebanyak 9 orang atau 45%. Sedangkan tingkat pendidikan responden yang paling sedikit adalah pendidikan D3 sebanyak 1 orang atau 5%.

**Analisa Statistik**

Hasil kuisioner dari indikator *independent variable* (gejala bebas) yaitu keuasan kerja dan variabel Komitmen (*dependent variabel*) tersebut peneliti tuangkan dalam bentuk tabel, kemudian total skor di atas diproses ke dalam tabel persiapan sehingga menghasilkan :

Mx = Σ X = 258 = 17,05 My = Σ X = 270 = 17,65

N 15 N 15



=

= 

= 0,714

**Pengujian hipotesis**

Untuk pengujian hipotesis yang peneliti ungkapkan pada awal penelitian ini yaitu “diduga terdapat hubungan antara Kepuasan kerja dan Komitmen Pegawai Dinas Peternakan dan Pertanian Kabupaten Kutai Timur” maka pengujian menggunakan Koefisien *Product Moment* terlihat harga (r) sebesar 0,851. Melalui tabel nilai, maka kita menguji signifikansi sebagai berikut : r = 0,714 dan N = 15

Dari rxy empiris sebesar 0,714 dimana rxy tabel untuk N = 15 (dengan taraf kepercayaan 95%) adalah 0,541, maka rxy empiris > rxy tabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada hubungan posisif antara variabel X dan variabel Y, yaitu antara Kepuasan kerja dan Komitmen.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis, diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen, terlihat dengan angka Koefisien Product Moment rxy empiris sebesar 0,714 dengan interpretasi korelasi yang sangat tinggi/kuat.
2. Hasil pengujian hipotesis bahwa rxy empiris sebesar 0,714 dimana rxy tabel untuk N = 15 (dengan taraf kepercayaan 95%) adalah 0,541, maka rxy empiris > rxy tabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif antara variabel kepuasan kerja (X) dan variabel komitmen (Y) pegawai di Dinas Peternakan dan Pertanian Kabupaten Kutai Timur.

**Saran**

Untuk meningkatkan dan mempertahankan komitmen pegawai yang telah ada, maka disarankan kepada Dinas Peternakan dan Pertanian Kabupaten Kutai Timur hal-hal sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja yang telah ada diharapkan lebih meningkatkan komitmen harus lebih ditingkatkan lagi.

2. Bagi peneliti yang berminat untuk mengkaji dan meneliti ulang, disarankan untuk memperdalam dan memperluas variabel-variabel penelitian, indikator serta wilayah kajian dan obyek yang diteliti.

**DAFTAR PUSTAKA**

Desiana, Putri Mega., Soetjipto, Budi W., 2006, Pengaruh Role Stressor dan Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen*, Usahawan* No. 5. 22-35, Jakarta.

Hasibuan, M. S. P., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.

Kuntjoro, Zainuddin. Sri., 2002, Komitmen Organisasi, htpp://*e-psikologi.com /masalah/250702.htm.*

Luthans, Fred., 2001, O*rganizational Behavior, Ninth Edition*, International Edition, Mc. Graw Hill, New York.

Mangkunegara, A.A.A.P., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Rosda Karya, Bandung.

Mathis, Robert L., Jackson, Jhon, H., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerjemah: Sadeli Jimmy , Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Robbin, Stephen. P., 2002, *Prilaku Organisasi,* Edisi kelima., Alih bahasa Halida, Dewi Sartika, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Setiawan, I. A., Gozali, I., (2005), Pengaruh Multi Dimensi Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar Dalam Setting Akuntan Publik, *Usahawan*, No. O4, 39-44.

Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

-----------, 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta