

Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Baru

Abdu Haris *, Ahmad Firman *, Deddy Rahwandi Rahim*
Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia

Abstrak

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian dilakukan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Barru. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan September 2019 sampai dengan November 2019. Populasi penelitian adalah semua pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru yang berjumlah 48 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 48 orang pegawai. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap loyalitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru, dengan $t_{hitung} = 6,022, 8,211$ dan $6,118 > t_{tabel} = 2,00$., 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir secara bersama-sama (simultan) terhadap loyalitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru, dimana $F_{hitung} = 3,012 > F_{tabel} = 2,65$., dan 3) Variabel komitmen organisasi yang paling dominan terhadap loyalitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru dilihat dari nilai determinasi yang paling besar yaitu 0,594.

Kata kunci: *kepuasan kerja, komitmen organisasi, pengembangan karir dan loyalitas*

PENDAHULUAN

Kompetisi global yang semakin intensif, deregulasi, dan kemajuan teknik mencetuskan suatu ide-ide perubahan yang telah membuat banyak perusahaan tidak bisa bertahan hidup. Fenomena tersebut mengimplikasikan bahwa praktek dan kebijakan manajemen sumber daya manusia dapat memainkan peranan penting dalam mendorong kesetiaan pegawai. Sumber daya manusia merupakan asset utama bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktifitas dalam suatu organisasi guna tercapainya tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka sumber daya manusia perlu diberi dorongan yang cukup agar dapat termotivasi perlu diberikan penghargaan berupa pengembangan karir, promosi dan pemberian bonus yang dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan loyal terhadap perusahaan. Secara duniawi, kehidupan yang serba sulit membuat orang harus bekerja keras. Karena kerja merupakan kesempatan untuk mengembangkan diri, yang berarti melalui bekerja dapat membuat sesuatu yang bernilai, yang bermanfaat bagi diri sendiri, anggota keluarga, masyarakat, bangsa dan negara serta bagi Tuhan Pencipta kita. Kerja juga merupakan satu-satunya cara untuk memperbaiki standard hidup, akibatnya kerja diapandang sebagai pusat kehidupan yang menarik dan tujuan yang diinginkan dalam hidup, yang pada akhirnya mereka menyukai dan mendapatkan kepuasan. Biasanya

orang-orang dengan sikap kerja ini memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasi. Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang loyal terhadap perusahaan adalah pegawai yang mempunyai kemauan yang bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta pegawai dalam perusahaan. Agar terjadinya loyalitas kepada pekerjaan menurut Poerwopoespito (2014) tercermin pada sikap pegawai yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Sikap pegawai sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Untuk menciptakan kepuasan kerja di dalam diri pegawai, diperlukan faktor-faktor utama yang mempengaruhinya. Menurut Luthans (2011:243) lima dimensi yang menjadi tolak ukur kepuasan kerja pegawai, yaitu : pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Maka dari itu menciptakan kepuasan kerja di dalam diri pegawai diperlukan faktor-faktor utama yang mempengaruhinya menurut Keith Danis dan Newstrom (2012) bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat faktor yang menguntungkan atau tidak menguntungkan, perasaan dan emosi dimana pegawai memandang pekerjaan mereka. Selain itu menurut Hasibuan (2011:202) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Ini adalah sikap efektif perasaan relative atau perasaan tidak suka terhadap sesuatu. Oleh karena itu untuk menunjang hal diatas faktor terpenting untuk tercapainya tujuan adalah dengan pemberian motivasi yang diharapkan sebagai semangat dan penentuan untuk mencapai kesuksesan yang lebih besar.

Fenomena positif yang ditunjukkan oleh kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Barru seperti yang telah dijelaskan belum sejalan dengan beberapa fenomena negatif yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Salah satu dari sekian banyak permasalahan yang mempengaruhi kinerja adalah tenaga kerja atau manusia individu itu sendiri yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai, komitmen organisasi dan kecerdasan emosional. Masalah-masalah yang sering dihadapi pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru antara lain berhubungan dengan pencapaian target yang dibebankan kepada pegawai, pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan dan proses penyesuaian diri beberapa pegawai yang kurang fleksibel dalam lingkungan kerja, namun secara umum kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten sudah cukup baik walau masih adanya persentase kecil jumlah pegawai yang memberi tanggapan negatif. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul : “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Barru”

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (explanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pear-son Product Moment Test* dengan program SPSS 15.0. seperti yang tampak pada Tabel 5.8. Menurut Sugiyono (2009 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan enterpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,284.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan *internal concistency* dilakukan dengan cara mengujikan instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan dataa.

Uji Asumsi Klasik

Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 17 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 1. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Constanta	-	-
X ₁	0.231	4.334
X ₂	0.300	3.338
X ₃	0.360	2.774

Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS ver. 17 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik.

Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS ver. 17 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 2,877 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi

Durbin – Watson	2,877
-----------------	-------

Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel terikat (loyalitas kerja), maka digunakan Uji t dengan melakukan perbandingan antara t hitung dan t tabel dengan syarat pada taraf signifikansi 0,05 dengan menggunakan *Two Tailed Test*, maka pengujian secara parsial atau uji t dapat dilihat pada tabel 3. sebagai berikut:

Tabel 3. Pengujian Hipotesis secara Parsial Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru

Var	t hitung > t tabel	Kriteria Penerimaan Ha	Prob.	R Parsial	R ² Parsial
X ₁	6,022 > 2,000	Tolak ho, Terima ha	0,014	0,664	0,441

X ₂	8,211 > 2,000	Tolak ho, Terima ha	0,009	0,711	0,594
X ₃	6,188 > 2,000	Tolak ho, Terima ha	0,018	0,674	0,454

Sumber : Lampiran

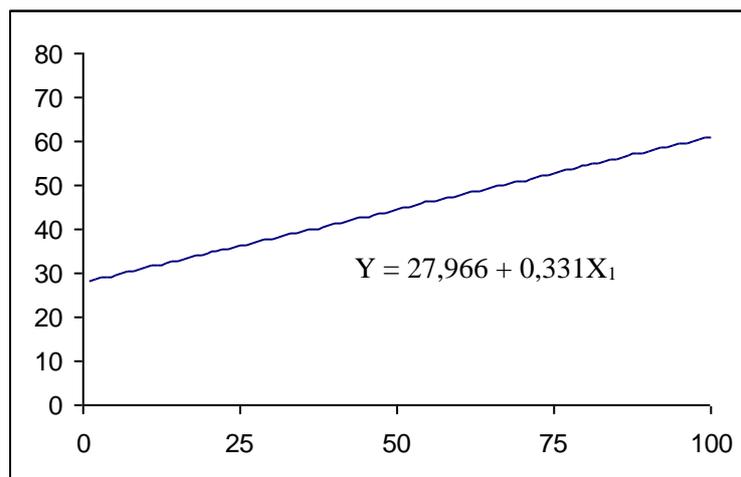
Untuk menjawab hipotesis yang mengatakan bahwa terdapat hubungan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru, digunakan analisis korelasi parsial, determinasi dan regresi sederhana, dengan program SPSS.17.

Tabel 3. tersebut di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (loyalitas kerja pegawai) dan variabel X₁ (kepuasan kerja), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,664, dengan tingkat signifikansi 0,014. Sedangkan koefisien determinasi R² sebesar 0,441 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh kepuasan kerja (X₁) terhadap loyalitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru (Y). R² sebesar 0,441, menunjukkan pengertian bahwa 44,1 persen sumbangan pengaruh kepuasan kerja (X₁) terhadap loyalitas kerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 45,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan koefisien regresi dapat dilihat pada persamaan berikut :

$$Y = 27,966 + 0,331X_1$$

Harga β₀ merupakan nilai konstanta yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kepuasan kerja maka loyalitas kerja pegawai sebesar 27,966 satuan. Artinya jika diasumsi bahwa jika tidak ada variabel kepuasan kerja maka loyalitas kerja pegawai yang merupakan variabel dependent sebesar 27,966 satuan. Sedangkan harga 0,331X₁ merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan kepuasan kerja sebesar 1 unit maka akan ada kenaikan loyalitas kerja pegawai sebesar 0,331 Unit.

Adapun grafik yang menunjukkan hubungan linear persamaan di atas dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Grafik Regresi Linear Sederhana antara Y dan X₁

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis digunakan uji, pada Tabel 5.6 terlihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 6,022, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan signifikansi

sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji apakah hipotesa secara bersama-sama dalam penelitian ini yaitu faktor-faktor Kepuasan kerja, Komitmen organisasi, Pengembangan karir dan (X_1 , X_2 , dan X_3) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja. Dalam penelitian ini digunakan Uji F yang dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, dengan syarat taraf signifikansi 0,05 atau 5 % dan dengan pengujian *Two Tailed Test*.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Loyalitas kerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barru

Hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (loyalitas kerja pegawai) dan variabel X_1 (kepuasan kerja), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,664, dengan tingkat signifikansi 0,014. Sedangkan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,441 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap loyalitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru (Y). R^2 sebesar 0,441, menunjukkan pengertian bahwa 44,1 persen sumbangan pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap loyalitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru (Y) sedangkan sisanya sebesar 45,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Loyalitas kerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barru

Hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (loyalitas kerja pegawai) dan variabel X_2 (komitmen organisasi), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,771, dengan tingkat signifikansi 0,009. Sedangkan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,771 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh komitmen organisasi (X_2) terhadap loyalitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru (Y). R^2 sebesar 0,594, menunjukkan pengertian bahwa 59,4 persen sumbangan pengaruh komitmen organisasi (X_2) terhadap loyalitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru (Y) sedangkan sisanya sebesar 40,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh Pengembangan karir terhadap Loyalitas kerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barru

Hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (loyalitas kerja pegawai) dan variabel X_3 (pengembangan karir), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,674, dengan tingkat signifikansi 0,018. Sedangkan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,062 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh pengembangan karir (X_3) terhadap loyalitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru (Y). R^2 sebesar 0,454, menunjukkan pengertian bahwa 45,4 persen sumbangan pengaruh pengembangan karir (X_3) terhadap

loyalitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru (Y) sedangkan sisanya sebesar 54,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh Kepuasan kerja, Komitmen organisasi dan Pengembangan karir terhadap Loyalitas kerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barru

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang tampak pada tabel diatas, nampak bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel ($3,012 > 2,00$), dengan probabilitas terjadinya kesalahan F hitung yaitu sebesar 0,035 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Sesuai dengan kriteria yang telah disebutkan terdahulu yaitu probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Barru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap loyalitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru, dengan $t_{hitung} = 6,022, 8,211$ dan $6,118 > t_{tabel} = 2,00$. Tolak H_0 , Terima H_1 . sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir secara bersama-sama (simultan) terhadap loyalitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru, dimana $F_{hitung} = 3,012 > F_{tabel} = 2,65$. Tolak H_0 , Terima H_1 , sehingga kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru. Variabel komitmen organisasi yang paling dominan terhadap loyalitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru dilihat dari nilai determinasi yang paling besar yaitu 0,594.

DAFTAR PUSTAKA

- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Chen, Pih-Shuw (2011), The Relation Between Learner Motivation And Satisfaction With Management Training, *International Journal of Management* 28,1 (Mar 2011):77-90,198
- Chen, Tser-Yieth (2014), A Study of Career Needs, Career Development Program, Job Satisfaction and Turnover Intention of R & D Personel, *Career Development International* 9. 4/5 (2014), 424-437
- Davis, K. (1988). *Ypetmede Ysan davranypy : Orgusel Davranpy*. 3 rded. New York: McGraw-Hill.
- Dawn S. Carlson, Nancy Lipton and Samuel Seaman (2011), The Impact of Human Resource Practices and Compensation Design on Performance, *Journal of Small Business Management*, 44 (4), PP 531-543
- Dessler, Garry, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Jilid 2, Jakarta, Penerbit Indeks

- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Sitopu, Y. B., Sijinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123-138.