

ANALISIS KEPUASAN PEGAWAI DINAS PERTANIAN KABUPATEN PANGANDARAN YANG DIPENGARUHI OLEH PROGRAM KESEJAHTERAAN

Kusuma Agdhi Rahwana^{1*}, Arga Sutrisna²

^{1,2}Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Jalan Peta No 177 Kota Tasikmalaya,
Indonesia

Email korespondensi: agdhikusuma@gmail.com

Naskah diterima: 20 April 2020 Direvisi: 6 November 2020 Disetujui terbit: 21 November 2020

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh program kesejahteraan terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data diperoleh melalui wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran yang berjumlah 44 pegawai. Metode yang digunakan adalah deskriptif analitis dengan pendekatan survei. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara program kesejahteraan terhadap kepuasan pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran.

Kata kunci: kepuasan pegawai, program kesejahteraan

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the effect of welfare programs on employee satisfaction in the Agriculture Office of Pangandaran Regency. The research method used in this research is Descriptive Method of analysis with quantitative approach. Data collection is obtained through interviews, questionnaires and literature studies. The sample in this study was civil servants at the Agriculture Office of Pangandaran Regency which amounted to 44 employees. The method used is descriptive analitive with the survey approach. The results showed that there is an influence between welfare programs on the satisfaction of employees of the Agriculture Office of Pangandaran Regency.

Keywords: *employee satisfaction, welfare programs*

PENDAHULUAN

Program kesejahteraan merupakan bagian dari balas jasa dimana program kesejahteraan termasuk balas jasa tidak langsung, Program kesejahteraan secara teoritis dapat menumbuhkan ketenangan dan kepuasan kerja. Program kesejahteraan merupakan bagian dari balas jasa dimana program kesejahteraan termasuk balas jasa tidak langsung atau lebih dikenal dengan *benefit and service*. Program kesejahteraan secara teoritis dapat menumbuhkan ketenangan dan kepuasan kerja. Program kesejahteraan biasanya berupa tunjangan, dimana tunjangan ini merupakan biaya-biaya yang dikeluarkan oleh pihak organisasi di luar upah, gaji, insentif serta berbagai macam pelayanan bagi pegawai, dengan kata lain tunjangan merupakan balas jasa tidak langsung yang diterima pegawai dalam bentuk uang atau fasilitas tambahan. (Henry Simamora, 2006 : 364).

Untuk menunjang aktivitas organisasi dan upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai, maka pihak instansi berupaya untuk memberikan motivasi berupa materiil dan non materiil. Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran selalu memberikan motivasi kepada para pegawainya dan melaksanakan program pemeliharaan Analisis kepuasan pegawai...

dengan cara memberikan program kesejahteraan bagi pegawainya. Meskipun Kabupaten Pangandaran baru berdiri beberapa tahun, dalam hal ini Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran berusaha untuk memenuhi kesejahteraan pegawai, pegawai akan semangat bekerja dan organisasi akan memperoleh banyak manfaat seperti pekerjaan akan cepat selesai, dan tingkat perpindahan pegawai yang potensial dapat ditekan seminimal mungkin dan tentunya pegawai memperoleh kepuasan kerja. Namun demikian, program kesejahteraan yang telah diberikan kepada pegawai oleh Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran belum tentu dapat meningkatkan kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai masih kurang puas dengan program kesejahteraan yang diterima. Umumnya mereka beranggapan bahwa sekeras apa pun mereka bekerja, ukuran program kesejahteraan sudah baku dan tidak akan mengalami perubahan sehingga diduga ada kecenderungan ketidakpuasan dalam bekerja. Namun para pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran harus bisa memberikan pelayanan yang prima terhadap seluruh masyarakat yang khususnya bergelut di bidang pertanian. Agar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sesuai tujuan yang ditargetkan. Masalah kesejahteraan

150 Kusuma agdhi r.,Arga sutrisna

pegawai dalam organisasi merupakan masalah yang perlu untuk diteliti dan ditelaah lebih mendalam.

Henry Simamora (2006 : 663) mengatakan bahwa Program kesejahteraan adalah pembayaran dan jasa jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dari perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan. Agar tujuan-tujuan pelaksanaan program kesejahteraan karyawan dapat di capai maka dalam pelaksanaannya diperlukan adanya pegangan atau prinsip sebagai indikator dalam program kesejahteraan. Menurut Mutiara S.Panggabean (2004:100), yaitu sebagai berikut :

1. Memuaskan kebutuhan karyawan
2. Menggunakan dasar yang seluas mungkin
3. Dapat dihitung dan dikelola
4. Menarik dan mempertahankan karyawan

Adapun pengertian dari kepuasan kerja Menurut Gibson dalam Wibowo (2009: 323) adalah sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Untuk mengukur kepuasan kerja seseorang biasanya dilihat dari besaran gaji atau upah yang diberikan, tetapi ini sebenarnya bukan satu-satunya faktor ada faktor lain seperti Analisis kepuasan pegawai...

suasana kerja, hubungan atasan dan guru ataupun rekan sekerja, pengembangan karier, pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, fasilitas yang ada dan diberikan. Menurut Wexley dalam Malayu S.P. Hasibuan (2009: 212) mengategorikan teori-teori kepuasan kerja kepada tiga kumpulan utama, yaitu:

1. Teori ketidaksesuaian (discrepancy),
2. Teori keadilan (equity theory),
3. Teori dua faktor.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut : "Terdapat pengaruh program kesejahteraan terhadap kepuasan kerja pegawai."

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif. Dikarenakan jumlah pegawai di Dinas pertanian Kabupaten Pangandaran baru 44 pegawai, sehingga yang menjadi populasi sekaligus sampel adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran yang berjumlah 44 orang pegawai.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian Lapangan (*Field Reserch*)

Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung pada objek Penelitian dengan cara sebagai berikut :

a. Observasi dilakukan dengan cara pengamatan langsung ke Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan pada penulisan.

b. Wawancara usaha-usaha memperoleh data dengan jalan mengadakan wawancara langsung dengan para pejabat yang ada di Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran atau karyawan yang diberi wewenang untuk itu.

c. Kuesioner teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penyebaran sejumlah daftar pertanyaan kepada responden, kemudian responden tersebut memberikan jawabannya dengan cara memilih jawaban yang telah tersedia. Yang menjadi responden disini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran sebanyak 44 orang.

2. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Yaitu penelitan yang dilakukan dengan maksud untuk memperoleh data sekunder (pendukung) yang berfungsi sebagai landasan teori guna mendukung data primer yang di peroleh selama penelitian, yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, mempelajari, dan mengkaji literatur - literatur yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

Analisis kepuasan pegawai...

Alat analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Regresi Sederhana

Menurut Sugiyono (2016:188) regresi merupakan alat analisis untuk mengukur keadaan variabel dependen dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = variabel dependen (perputaran persediaan barang)

X = variabel independen (pengawasan persediaan barang)

a = nilai Y jika X = 0 (konstanta)

b = angka arah atau koefisien regresi

2. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan analisis data untuk memprediksi bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (sugiyono, 2016:178).Koefisien korelasi dihitung dengan menggunakan SPSS 24.

Rumus Koefisien Korelasi sederhana :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

(Sumber : Sugiyono 2016)

Keterangan : r = Koefisien Korelasi

Tabel 1. Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
--------------------	------------------

152 Kusuma agdhi r.,Arga sutrisna

0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, (2016)

3. Analisis Koefisien Determinasi

Merupakan

pengkuadratan dari nilai korelasi (r^2). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam persentase.

Rumus yang digunakan adalah:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono,2016)

Dimana:

Kd = koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi

dikuadratkan

a. Penetapan hipotesis

Operasional

$H_0 : \rho = 0$: Pengawasan Persediaan Barang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Pengelolaan Perputaran Persediaan Barang.

$H_a : \rho \neq 0$: Pengawasan Persediaan Barang berpengaruh secara signifikan terhadap Pengelolaan Perputaran Persediaan Barang.

b. Penetapan Signifikansi

Tingkat keyakinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95% dengan taraf nyata 5% ($\alpha =$

Analisis kepuasan pegawai...

0,05). Hal ini sering digunakan dalam ilmu sosial.

c. Uji Signifikansi

Uji signifikansi uji t, Uji statistik t mempunyai nilai signifikansi $\alpha = 0,05$. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t ($p - value$) < 0,05 maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

d. Kaidah Keputusan

Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS 24. Dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 0,05 :

Terima H_0 (Tolak H_a) jika : $-t^{1/2}\alpha \leq t_{hitung} \leq t^{1/2}\alpha$ atau $Sig. P > 0,05$

Tolak H_0 (Terima H_a) jika : $t_{hitung} < -t^{1/2}\alpha$ atau $t_{hitung} > t^{1/2}\alpha$ atau $Sig. P < 0,05$

e. Penarikan Kesimpulan

Dari hasil analisis tersebut akan ditarik kesimpulan apakah hipotesis yang ditetapkan dapat diterima atau tidak dilihat berdasarkan kaidah keputusan di atas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut hasil regresi berganda/output dengan menggunakan software SPSS:

Tabel 2. Korelasi Antar Variabel

	Program Kesejahteraan	Kepuasa Kerja
Program Kesejahteraan	Pearson Correlation	1
	Sig.	.811**

153 Kusuma agdhi r.,Arga sutrisna

	g. (2-tailed)	.000
	N	47 7
Kepuasan Pegawai	Pearson	.811
	Correlation **	
	Sig.	
	g. (2-tailed)	.000
	N	47 7

Berdasarkan Tabel diatas, menunjukkan bahwa korelasi antara variabel X (Program Kesejahteraan) terhadap variabel Y (Kepuasan Pegawai) sangat kuat yaitu sebesar 0,811. Hal ini menggambarkan keeratan yang sangat kuat anantara program kesejahteraan dengan kepuasan pegawai.

Tabel 3. Pengaruh antar variabel

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Std. Error		
(Constant)	.642	.230			1.334	.189
Program Kesejahteraan	.291	.057	.7	.057	4.95112	.000

Dependent Variable: Kepuasan Pegawai
Sumber: Data diolah.

Berdasarkan tabel diatas, dapat di lihat nilai signifikan X (Program Kesejahteraan) sebesar $0.000 < \alpha < 0.05$ yang berarti H0 ditolak sehingga menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran, artinya semakin baik Analisis kepuasan pegawai...

program kesejahteraan maka kepuasan pegawai akan semakin meningkat. Hal ini menjadi elemen penting dalam mewujudkan kesejahteraan pegawai secara berkesinambungan.

Tindak lanjut dari hasil penelitian ini, terdapat implikasi manajerial yang dapat disampaikan, yaitu dilihat dari kontribusinya, program kesejahteraan memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran. Dengan demikian semakin baik program kesejahteraan maka kepuasan pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran cenderung semakin meningkat.

Program kesejahteraan pegawai negeri sipil (PNS) sangat berbeda dengan pegawai non PNS. Dasar Hukum kebijakan pemberian kesejahteraan bagi PNSD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat didasarkan kepada : Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang pada intinya bahwa Usaha kesejahteraan yang dimaksud meliputi kesejahteraan materiil dan spiritual, seperti jaminan hari tua, bantuan perawatan kesehatan, bantuan kematian, ceramah keagamaan, dan lain-lain yang serupa dengan itu.

Dengan melihat ketentuan Pasal 32 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-154 Kusuma agdhi r.,Arga sutrisna

undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, bahwa bentuk kesejahteraan kepada PNS ini bisa berupa pemberian sejumlah uang dan diberikan peluang dan keleluasaan untuk menciptakan atau mengupayakan bentuk-bentuk kesejahteraan lainnya yang sesuai kebutuhan daerah masing-masing dengan prinsip tidak bertentangan dengan peraturan perundangundangan.

Keberhasilan Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran dalam mengelola organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya. Untuk kelancaran, seorang pimpinan harus mendelegasikan tugas dan pekerjaan kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai hierarki. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan perhatian yang cukup, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai, serta mampu menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan kriteria atau standar pada diri masing-masing pegawai. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh seorang pegawai. Hal ini berdampak Analisis kepuasan pegawai...

pula pada pelayanan pegawai terhadap stakeholder khususnya para petani yang ada di wilayah Kabupaten Pangandaran.

KESIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan program kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran. Semakin baik program kesejahteraan semakin baik maka kepuasan pegawai juga cenderung akan semakin meningkat`

Dengan demikian secara empiris penelitian ini menguatkan teori yang sudah ada, yaitu bahwa apabila pegawai mempunyai program kesejahteraan semakain baik maka akan berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akehurst, Gary, Comeche, Manuel, Jose, and Galindo, Angel, Miguel, 2009. Job Satisfaction and Commitment in the Entrepreneurial SME. To be Published Business Economic, Vol. 31. Hal 89-120
- Al-Banna, Hasan, dkk (2012), Kaitan antara Kepuasan Kerja, Sikap terhadap Ganjaran Kewangan dan Keinginan untuk Berhenti Kerja secara Sukarela: Pendekatan Empirikal dan Pendekatan Islam, Jurnal Teknologi, 57 (Sains Sosial): 153-182
- 155 Kusuma agdhi r.,Arga sutrisna

- Carsten K. W, De Dreund Laurie, R. Weingart, 2003. Task Versus Relationship Conflict, Team Performance, and Team Member Satisfaction: Meta Analysis. *Journal of Applied Psychology* Vol. 88, No. 4, hal 741-749
- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. 2009. *Pengantar Manajemen*, Edisi Pertama, Jakarta : Prenada Media.
- Flippo, Edwin B. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alfonso S, , Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Hani T. Handoko. 2009. *Manajemen*, Edisi Ke-2, Cetakan Keduapuluh, Yogyakarta : BPFE.
- Harun Al Rasyid. 2003. *Metodologi Penelitian*, Edisi Aplikasi dalam Pemasaran, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Haryanto. 2010. Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Jakarta Barat. Jakarta: Universitas Islam Syarif Hidayatullah.
- Henry Simamora, 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, penerbit : STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*,. Edisi 4, Yogyakarta :
- Pustaka Binawan Presindo FE – UGM.
- Kurniawan, Denie. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan (Studi pada karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Kayutangan Malang). Malang: Universitas Brawijaya.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior*, 7th edition. New York: Mc. Graw Hill Book Company.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Maryadi, 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SD di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang. *Jurnal. Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Ikip Pgrri Semarang*.
- Masrukhin dan Waridin (2012), Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 7, No. 2.
- Momeni, M., Amir, B. M., Saadat, V. (2012). The relationship between organizational culture and organizational commitment in staff department of general prosecutors of Tehran.

- International Journal of Business and Social Science, 3(13)
- Noermijati (2008) Aktualisasi Teori Herzberg, Suatu Kajian terhadap Kepuasan dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional (Penelitian di Perusahaan Kecil Rokok Sigaret Kretek Tangan di Wilayah Malang, Malang: Universitas Brawijaya
- Nugroho, Eko A; Basri Hasanuddin; Nurdin Brasit (2011), Pengaruh Coaching terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Individu (Study Kasus pada Karyawan bagian Support Services Departemen Production Services PT. International Nikel Indonesia, Tbk), 1-17
- <http://pasca.unhas.ac.id>
- Robins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi - Organizational Behavior*. Alih Bahasa Ernawati Sule. Buku 1. Jakarta : Selemba Empat.
- Sugiyono, 2007. *Statistik untuk Penelitian*. Revisi Terbaru. Bandung : CV. Alfabeta.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada