

PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI LABUHANBATU UTARA.

Zuriani Ritonga

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, Sumatera Utara – Indonesia

E-mail : zuriani2017@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh kompetensi, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Bupati Labuhanbatu Utara. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas (kompetensi, budaya kerja dan lingkungan kerja) mempengaruhi variabel terikat (kepuasan kerja pegawai). Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai F_{hitung} sebesar 31,817 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,87. Selain itu, secara parsial diketahui bahwa kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Budaya kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y).

Kata kunci : Kompetensi, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai

Pendahuluan

Kinerja pegawai pada Kantor Bupati Labuhanbatu Utara merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai Kantor Bupati Labuhanbatu Utara sesuai dengan bidang tugas dan tanggung-jawabnya. Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada Kantor Bupati Labuhanbatu Utara ternyata pegawai pada Kantor Bupati Labuhanbatu Utara masih belum juga menunjukkan kinerja sebagaimana yang diharapkan oleh pimpinan maupun harapan masyarakat khususnya pada pelayanan masyarakat, dimana pelayanan yang diberikan kepada masyarakat yang mengajukan permasalahan masih kurang memuaskan, sehingga pelayanan yang diberikan belum memuaskan.

Rendahnya kinerja pegawai Kantor Bupati Labuhanbatu Utara ini disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja pegawai, indikasinya adalah tingkat kompetensi pegawai yang masih rendah, gaya kepemimpinan yang kurang disukai oleh pegawai, budaya kerja yang kurang berkenan serta faktor lingkungan kerja yang masih kurang nyaman sehingga menyebabkan kinerja yang diharapkan oleh pimpinan menjadi tidak tercapai.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai tentu ada faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh seluruh pegawai pada Kantor Kementerian Bupati Labuhanbatu Utara. Kepuasan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah adanya perasaan secara emosional yang dirasakan oleh pegawai ketika menjalankan tugas pokok dan fungsinya, begitu juga adanya kepuasan dalam menjalin hubungan sesama rekan kerja di kantor maupun terjalinnya hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan maupun bawahan dengan pimpinan.

Faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai ditentukan oleh kompetensi dan budaya kerja. Rendahnya pencapaian kinerja pegawai disebabkan oleh adanya faktor kepuasan

kerja yang dirasakan oleh pegawai. Kepuasan kerja merupakan salah satu topik yang sering dibahas dikalangan para ahli psikologi perusahaan dan manajemen. Hal ini dapat dilihat beberapa indikator seperti pegawai merasa bahagia selama bekerja pada Kantor Bupati Labuhanbatu Utara, kemudian adanya sikap saling menghargai antara sesama rekan kerja maupun sikap yang ditunjukkan oleh pimpinan kepada setiap pegawai serta kemampuan pegawai dalam mengatasi kejenuhan dalam bekerja.

Studi literatur

Kepuasan kerja

Luthans, (2013:193), menyebutkan bahwa: “Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka” Strauss dan Sayles (2012:6), mengatakan bahwa: “Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi, sebab karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering mencari dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang sering dilakukannya”.

Menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Ricahard, Robert dan Gordon (2012:312,337) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin.

Kompetensi

Menurut Wibowo, (2013:109-134) ”mengatakan bahwa setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan”. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa: kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja dan disiplin kerja yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi, prestasi kerja dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya

Menurut Iswahyu (2014), kompetensi merupakan kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta teknologi dan pengalaman yang relevan dengan bidang tugas sehingga dapat mengembangkan motivasi kerja yang bersangkutan dan peningkatan kinerjanya.

Menurut Surya Dharma (2013:102) bahwa kompetensi adalah Apa yang dibawa oleh seseorang kedalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Menurut Henry Fizal Noor (2015: 111) kompetensi adalah Akumulasi dari pengetahuan dan hasil

penelitian dan pengalaman secara kuantitatif maupun kualitatif dalam bidangnya, sehingga dapat menghasilkan inovasi sesuai dengan tuntutan zaman.

Budaya kerja

Budaya kerja menurut Peter dan Watermen (2012:41), Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi- asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga, perlu diajarkan kepada anggota- anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah- masalah tersebut. Fakhar (2012) menjelaskan bahwa budaya organisasi ialah suatu bentuk acuan interaksi para anggota organisasi dan bentuk acuan interaksi dengan pihak luar. Sedangkan menurut (Robbins,2012) budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Metodologi

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian explanatory & predictive. Explanatory merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena yang ada. Predictive merupakan penelitian yang mencoba menjelaskan apa yang akan terjadi dari suatu fenomena (Cooper & Schindler dalam Jogiyanto, 2005:12). Dalam penelitian ini merupakan penelitian populasi sehingga populasi merupakan sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai Kantor Bupati Kabupaten Labuhanbatu Utara. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang mencerminkan tingkat persepsian pegawai Kantor Bupati Kabupaten Labuhanbatu Utara: Kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja pegawai. Sedangkan metode pengumpulan data dilakukan dengan field survey, yaitu dengan mendatangi responden secara langsung dan membagikan kuesioner kepada mereka untuk mendapatkan data primer. Alat untuk mengolah data dengan menggunakan regresi linier berganda.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui semua item yang nilai korelasi $> 0,3$ maka item tersebut valid. Hal ini berarti semua item dapat dipergunakan dalam proses selanjutnya dalam regresi linier berganda. Selain itu dapat diketahui bahwa instrumen reliabel digunakan sebagai instrumen penelitian karena nilai koefisien korelasi $>$ dari koefisien alpha Cronbach.

Analisis ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Adapun hipotesis yang di uji adalah

1. Kompetensi mempunyai pengaruh dengan kepuasan kerja pegawai.
2. Budaya kerja mempunyai pengaruh dengan kepuasan kerja pegawai.

Adapun hasil olah data dengan menggunakan regresi sederhana sebagai berikut :

Tabel 1
Kompetensi dengan Kepuasan Kerja

Variabel terikat	Variabel bebas	B	t	Sig (p)	keterangan
Kepuasan kerja	Kompetensi	0,765	7,609	0,000	Hipotesis terbukti

	Budaya Kerja	0,345	4,502	0,000	Hipotesis terbukti
corelasi	0,634				
R ²	0,501				

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dirumuskan persamaan regresinya :

$$Y = 0,501 + 0,765 X_1 + 0,345 X_2$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui sig (p) sebesar 0,000 lebih kecil 0,05 (0,001 < 0,05) maka hipotesis terbukti. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai dapat diterima, sehingga kesimpulannya kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Besarnya B sebesar 0,765 artinya besarnya pengaruh antara kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0,765. kompetensi memiliki hubungan yang positif dan kuat terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari besarnya koefisien korelasi (r) sebesar 0,634. Besarnya koefisien determinasi 0,501 berarti bahwa kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 50,10% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Besarnya B sebesar 0,345 artinya besarnya pengaruh antara budaya kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,345. Budaya kerja memiliki hubungan yang positif dan kuat terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari besarnya koefisien korelasi (r) sebesar 0,672. Besarnya koefisien determinasi 0,345 berarti bahwa budaya kerja mempengaruhi Kepuasan kerja sebesar 34,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Simpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi mempunyai pengaruh dan hubungan positif dengan kepuasan kerja pegawai
2. Budaya kerja mempunyai pengaruh dan hubungan positif dengan kepuasan kerja pegawai

Daftar pustaka

- Aries, dan Rizqi (2013) *Employee's Job Performance: The Effect of Attitude toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction*.
- Chandrasekar, K. (2011) *Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations* Alagappa University, Karaikudi, India.
- Daft, L, Richard. 2012. *Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Hasibuan (2012), *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dale Timpe (2012), *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis (Memimpin Manusia)*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Davis Keith, William Frederick, (2011), *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ke tujuh, Jilid kedua. Erlangga, Jakarta.
- Ghozali Imam (2014), *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS* 21. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hair, Joseph F. Jr. Rolph E. Anderson; Ronald L Tatham and William C. Black. (2012), *Multivariat Data Analysis*, 5th Ed. Upper-Saddle River, NJ: Prentice Hall, Inc.
- Hasan, Iqbal (2012), *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Iswahyu Hartati (2014), Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. *Jurnal Eksekutif*, Volume 2, Nomor I, April 2005, Hal 63-80
- IWG Sarmawa, (2015) *Commitment And Competency As An Organizational Citizenship Behaviour Predictor And Its Effect On The Performance*.
- Kotler dan Hasket (2012), *Manajemen Pemasaran*. Jilid 1. Alih Bahasa oleh Benyamin Molan. Edisi 12. Jakarta: PT Indeks
- Luthans, Fred. (2013), *Organizational Behavior*, McGraw Hill Education, (Terj), PT. Indeks, Jakarta.
- Mas'ud, Fuad, (2014), *Pemimpin dan Kepemimpinan* CV Rajawali Jakarta.
- Masruhi (2010), *Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng*.
- Mitchel et al (2011), *Organization Behavior*. Boston: McGraw-Hill.
- Osabiya, (2012), The Impact of Leadership Style on Employee's Performance in an Organization. *Public Policy and Administration Research*. ISSN 2224-5731(Paper) ISSN 2225-0972(Online) Vol.5, No.1, 2015.
- Peter dan Watermen (2012), *Budaya Organisasi. Human Resource Management*, Thompson Learning Asia, Singapore.
- Prown (2008), *Human Resources and Personnel Psychology*. Illinois: Richard D. Irwin Home Wood.
- Purwadarminta (2010), *Kepemimpinan dan Motivasi*, Cetakan III, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Vehitzal, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan pertama. Jakart: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., (2012), *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II, Prinhallindo, Jakarta
- Sarwoto (2011), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah (2012), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Strauss dan Sayles (2012), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Prenhallindo, Jakarta.
- Waldman David A. (2012). *The Contribution of Tota Quality Management to A Theory of Work Performance*. Academy of Management Review, Vol. 19
- Wibowo, (2013), *Manajemen Kinerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Wijayanto (2007), *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi* Yogyakarta: Andi Yogyakarta