

Perbandingan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan dengan Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima

Tria Miranty, Muhammad Ali*

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Kota Bima, Indonesia

Email: ¹triamiranti123@gmail.com, ^{2,*}muhaliaparady@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: muhaliaparady@gmail.com

Submitted: 28/05/2020; Accepted: 01/06/2020; Published: 05/06/2020

Abstrak—Sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan dengan Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. Fenomena kepuasan kerja pegawai yang tidak maksimal dan kesalahan yang dilakukan pegawai menjadi salah satu masalah pada dinas tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbandingan kepuasan kerja antara dua dinas, Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 sampel dengan masing-masing 50 responden, diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai pada kedua dinas tersebut memiliki perbedaan. Dengan adanya penelitian ini, dapat diketahui seberapa puas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Jenis penelitian yang digunakan adalah komparatif. Sedangkan, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan one sampel t-test. Uji ini digunakan untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan dengan Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja Pegawai, One Sampel t - test

Abstract—Human resources are the key to success in Animal Husbandry and Health Services with the Department of Agriculture and Plantation Bima. The phenomenon of employee job satisfaction is not optimal and mistakes made by employees become one of the problems in service. This study aims to determine the comparison of job satisfaction between the two agencies, the number of samples used as many as 100 samples with each of 50 respondents, it is known that job satisfaction of employees in the two offices has a difference. With this study, it can be seen how satisfied employees in the work. This type of research is comparative. While data collection techniques are observation, documentation, and questionnaire. The data collected was analyzed using a sample t-test. This test is used to determine differences in job satisfaction of employees in the Department of Animal Husbandry and Animal Health and the Department of Agriculture and Plantation Bima.

Keywords: Employee Job Satisfaction, One Sample t – test

1. PENDAHULUAN

Peternakan merupakan salah satu bagian dari sektor pertanian yang bertujuan untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat petani dan peternak. Hal ini dibuktikan dengan lajunya pertumbuhan ekonomi yang selalu bernilai positif dan cenderung meningkat. Pertanian dan peternakan mempunyai tugas umum dalam bidang pemerintahan dan pembangunan yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dengan peraturan dan perundang-undangan untuk mencapai tujuan organisasi. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan dengan Dinas Pertanian dan Perkebunan terletak pada pemenuhan kebutuhan kerja para pegawai. Khususnya kegiatan pelatihan dan seminar guna meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Selain itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Para pegawai yang terpenuhi kebutuhan kepuasan kerja akan dapat bekerja secara optimal. Para pegawai yang bekerja secara optimal dapat melayani masyarakat dengan baik sehingga dapat menunjang pertumbuhan ekonomi produktif masyarakat di beberapa sektor. Guna mendorong perkembangan ekonomi secara merata di bidang peternakan dan kesehatan hewan dengan bidang pertanian dan perkebunan Kabupaten Bima.

Menurut Robbins (2015:170), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya hambatan yang di terima pekerja.

Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan dan Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima setelah melakukan observasi menunjukkan bahwa masih kurangnya disiplin kerja pegawai seperti masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu serta kurangnya loyalitas pegawai terhadap pimpinan. Hal tersebut dapat dilihat dari kualitas dan produktifitas kerja para pegawai. Sementara itu Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu proses pengembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan dengan perilaku bukan pada orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar dapat mengembangkan kontrol diri dan dapat lebih efektif dalam bekerja. Para pegawai berperan penting dalam memberikan pelayanan pada masyarakat pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan dan Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan dan Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang

menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya menurut Moh. As'ad, (dalam Danang Sunyoto 2012:26).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat pada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para pegawai terhadap pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Menciptakan kepuasan kerja merupakan salah satu strategi yang dapat dilakukan oleh setiap organisasi agar memenuhi kebutuhan individu, kelompok, dan organisasi. Indikator kepuasan kerja pegawai, yaitu hubungan antara pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja dan kesempatan promosi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian penelitian untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan kepuasan kerja pegawai antara Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan dengan Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima

2. KERANGKA TEORI

Kepuasan kerja menurut Robbins and Judge (2011) adalah perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Menurut Danang Sunyoto (2012:26) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Sedangkan menurut Wibowo (2013) kepuasan kerja dapat dianggap sebagai cerminan perasaan seseorang, baik secara positif maupun negatif terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam perbandingan antara apa yang diinginkan pegawai dengan kenyataan yang di hadapi saat ini.

Kepuasan kerja pegawai dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor yang saling terkait satu dengan yang lain, sehingga pengukuran dan penilaian pegawai mengenai seberapa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja menurut Job descriptive Index (JDI) (Luthans dan Spector dalam Robins, 2006), yaitu :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Merupakan tingkat pekerjaan dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang sesuai dengan kemampuan pegawai, kesempatan belajar serta kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka mengerjakan pekerjaannya sehingga kesenangan dan kepuasan kerja dapat tercipta.

2. Kepuasan kerja terhadap gaji

Faktor signifikan kepuasan kerja terhadap upah dan gaji merupakan fungsi dari jumlah gaji yang diterima. Maka kepuasan individu akan muncul karena gaji mampu menjawab kebutuhan individu apabila gaji yang di dapat dari pekerjaannya melebihi harapan pegawai.

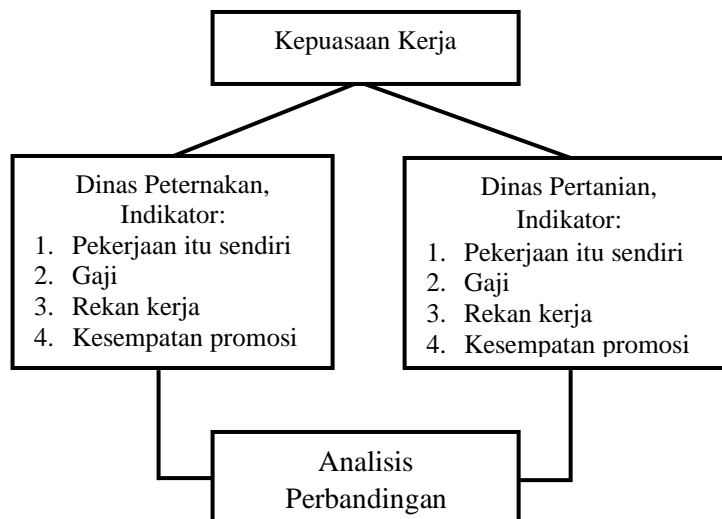
3. Kepuasan terhadap rekan kerja

Rekan kerja yang mendukung karyawan akan memenuhi kebutuhan dasar manusia yaitu kebutuhan sosial. Bagi kebanyakan pegawai, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial, oleh karena itu apabila memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja.

4. Kepuasan terhadap kesempatan promosi

Terbukanya kesempatan untuk memperoleh kenaikan jabatan menyebabkan karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja. Promosi mampu memuaskan pegawai dengan pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis, keinginan, dan rasa keadilan.

Berikut merupakan kerangka berpikir dalam pelaksanaan penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah komparatif. Penelitian ini menjelaskan perbedaan antara dua objek atau lebih dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif Sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder.

3.2 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan dan Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.

3.3 Populasi dan sampel penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan dan Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. Jumlah populasi pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bima sebanyak 81 orang. Sedangkan pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima berjumlah 139 orang.

Sampel yang digunakan pada Dinas peternakan dan kesehatan hewan kabupaten Bima adalah 50 sampel sedangkan, pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima berjumlah 50 sampel. Jadi sampel yang di ambil pada dinas tersebut masing-masing berjumlah 50 sampel dan total keseluruhannya 100 sampel.

3.4 Instrumen Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan tertulis kepada responden. Untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

- Observasi. Observasi yaitu data yang di ambil secara langsung dengan melihat kejadian di tempat object.
- Dokumentasi. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengambil foto pada objek penelitian atau membaca buku literatur.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah one sampel t-tes. One sample t-test adalah teknik analisis untuk membandingkan satu variabel bebas. Teknik ini digunakan untuk menguji apakah nilai tertentu berbeda secara signifikan atau tidak dengan rata-rata sebuah sampel

Variabel merupakan fenomena yang dapat diukur atau diamati karna memiliki nilai atau kategori. Variabel penelitian adalah suatu fenomena atau masalah penelitian yang telah di abstraksi menjadi konsep atau variabel.

4. HASIL

4.1 Uji Validitas Peternakan

Tabel 1. Uji Validitas Peternakan

INDIKATOR	R HITUNG	R TABEL	CRONBACH ALPHA
KEPUASAN KERJA			0,710
KEPUASAN KERJA 1	0,471	0,2787	VALID
KEPUASAN KERJA 2	0,578	0,2787	VALID
KEPUASAN KERJA 3	0,575	0,2787	VALID
KEPUASAN KERJA 4	0,488	0,2787	VALID
KEPUASAN KERJA 5	0,315	0,2787	VALID
KEPUASAN KERJA 6	0,557	0,2787	VALID
KEPUASAN KERJA 7	0,638	0,2787	VALID
KEPUASAN KERJA 8	0,574	0,2787	VALID
KEPUASAN KERJA 9	0,318	0,2787	VALID
KEPUASAN KERJA 10	0,534	0,2787	VALID
KEPUASAN KERJA			

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 22.0 dapat disimpulkan bahwa indikator varibel kepuasan kerja dapat dikatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas Peternakan

Hasil pengujian reliabilitas pada variabel kepuasan kerja menggunakan metode alpha cronbach adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Reabilitas Peternakan

VARIABEL	CRONBACH ALPHA	KETERANGAN
KEPUASAN KERJA	0,710	RELIABEL

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa instrument yang digunakan reliabel.

4.3 Uji one – sample t-test Peternakan

Tabel 3. Uji one – sample t-test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TX1	50	42.84	2.469	.349

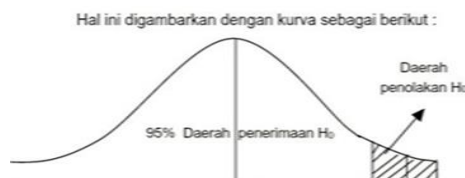
One-Sample Test

Test Value = 30

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
TX1	36.772	49	.000	12.840	12.14	13.54

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Dari hasil analisis menggunakan SPSS versi 22.0 didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 36.772 dan nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ yaitu ($dk = n - 1$ $dk = 50 - 1 = 49$) yaitu sebesar 1.67655. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $36.772 < 1.67655$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya kepuasan kerja pada Dinas Peternakan lebih dari 30 yang diharapkan diterima.



Gambar 2. Hasil Gambar Kurva Peternakan

4.4 Uji Validitas Pertanian

Tabel 4. Uji Validitas Pertanian

INDIKATOR	R HITUNG	R TEBEL	CRONBACH ALPHA
KEPUASAN KERJA			0,522
KEPUASAN KERJA 1	0,472	0,2787	VALID
KEPUASAN KERJA 2	0,631	0,2787	VALID
KEPUASAN KERJA 3	0,453	0,2787	VALID
KEPUASAN KERJA 4	0,401	0,2787	VALID
KEPUASAN KERJA 5	0,326	0,2787	VALID
KEPUASAN KERJA 6	0,461	0,2787	VALID
KEPUASAN KERJA 7	0,318	0,2787	VALID
KEPUASAN KERJA 8	0,543	0,2787	VALID
KEPUASAN KERJA 9	0,318	0,2787	VALID
KEPUASAN KERJA 10	0,399	0,2787	VALID

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 22.0 dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja pada pertanian dapat dikatakan valid.

4.5 Uji Reabilitas Pertanian

Hasil pengujian reabilitas pada variabel kepuasan kerja menggunakan metode alpha cronbach adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Reabilitas Pertanian

VARIABEL	CRONBACH ALPHA	KETERANGAN
----------	----------------	------------

KEPUASAN KERJA	0,522	RELIABEL
----------------	-------	----------

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan reliabel.

4.6 Uji One – Sample Test Pertanian

Tabel 6. Uji One – Sample t_{test}

One-Sample Statistics						
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean		
TX1	50	42.32	2.653	.375		

One-Sample Test						
Test Value = 30						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
TX1	32.837	49	.000	12.320	11.57	13.07

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Dari hasil pengujian menggunakan SPSS versi 22.0 didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 32,873 dan nilai t_{tabel} dengan alpha (α) = 5% yaitu ($dk = n-1$) $dk = 50 - 1 = 49$ sebesar 1,67655. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ $32.873 < 1.67655$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya kepuasan kerja pada Dinas Pertanian lebih dari 30 yang diharapkan diterima.



Gambar 3. Hasil Gambar Kurva

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Dameria Gita Olivia S dan Mahendra Fakhri (2019) dengan judul Analisis Perbandingan Kepuasan Kerja Karyawan Generasi X dan Generasi Y Pada PT. Pos Indonesia (Studi Kasus Pada Kantor Pos Bandung 40000). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara Generasi X dan Generasi Y pada Kantor Pos Bandung 40000. Hasil penelitian ini juga tidak sesuai dengan hasil penelitian Rahmawati (2018) dengan judul Analisis Faktor Perbedaan Jenis Kelamin dalam Kepuasan Kerja Petugas *Security* pada PT. Sandhy Putra Makmur di Samarinda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara *Security* laki-laki dan *Security* perempuan pada PT. Sandhy Putra Makmur di Samarinda.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara kepuasan kerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan dan Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Peternakan dan Kesehatan dan Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. Agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan kerja. Memperhatikan kondisi kerja dan keamanan agar memberikan suasana kerja yang nyaman dan menjalin hubungan antar pegawai guna memepererat hubungan emosional antar pegawai. Memperhatikan komunikasi yang terjalin antar sesama rekan kerja dan atasan dengan meningkatkan kebersamaan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya. Diharapkan agar dapat melakukan penelitian yang terkait dengan variabel kepuasan kerja. Baik pada Dinas Peternakan dan Kesehatan dan Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima maupun pada dinas atau organisasi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Buku Seru.

- Danang, Sunyoto. 2012. Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data, Yogyakarta: Caps
- Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh Belas, Jakarta: PT BumiAksara
- Olivia, Dameria Gita S dan Mahendra Fakhri. 2019. Analisis Perbandingan Kepuasan Kerja Karyawan Generasi X dan Generasi Y Pada PT. Pos Indonesia (Studi Pada Kantor Pos Bandung 40000). Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 4 no. 1 2020.
- Rahmawati. 2018. Analisis Faktor Perbedaan Jenis Kelamin dalam Kepuasan Kerja Petugas Security pada PT. Sandhy Putra Makmur di Samarinda. Journal Administrasi Bisnis,, Volume 6, Nomor 1, 2018: 164-173.
- Robbins, S.P., Judge, T. 2011. Organizational Behavior (14th edition). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Wibowo, 2013. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.