

PENGARUH LOYALITAS PEGAWAI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA KANTOR CAMAT TELUK DALAM KABUPATEN NIAS SELATAN

Melidar Harita, SE.,MM

Abstrak

Loyalitas pegawai merupakan kesediaan pegawai akan kepentingan organisasi yang diikuti dengan penuh harapan yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Sudimin (2003:24) “loyalitas pegawai berarti kesediaan pegawai dengan seluruh kemampuan, ketrampilan pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai pegawai”.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai yang bekerja pada kantor Kantor camat telukdalam Kabupaten Nias Selatan sebanyak 32 orang, yang terdiri atas pegawai negeri sipil dan tenaga honorer. Arikunto (2006:134), menyatakan bahwa: “apabila subjeknya kurang dari seratus, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Jadi, sampel dalam penelitian ini seluruh berjumlah 32 orang, yang terdiri atas pegawai negeri sipil dan tenaga honorer.

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier di atas, maka koefisien regresi untuk (β_0) sebesar 4,604, artinya untuk variabel semangat kerja sebesar 4,604, jika variabel loyalitas pegawai dan budaya organisasi diabaikan, (β_1) sebesar 0,529 atau 52,9%, artinya setiap kenaikan variabel loyalitas pegawai sebesar 1%, maka variabel semangat kerja akan mengalami kenaikan sebesar 52,9%, dengan asumsi variabel yang lain tetap. Selanjutnya, koefisien regresi untuk (β_2) sebesar 0,401 atau 40,1%, artinya setiap kenaikan variabel budaya organisasi sebesar 1% maka variabel semangat kerja mengalami kenaikan sebesar 40,1%. dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Kata kunci : Pengaruh loyalitas pegawai dan budaya terhadap semangat kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin pesat mempunyai pengaruh yang besar terhadap perubahan dalam banyak hal dan salah satunya organisasi. Perubahan dalam organisasi ini dilakukan dengan tujuan tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien sesuai yang sudah ditentukan. Dan untuk mencapai tujuan tersebut peran sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut menjadi kunci utama. Sumber daya yang berkualitas akan sangat menunjang kelancaran kegiatan yang ada di dalam organisasi. Dalam mencapai tujuan suatu organisasi maka diperlukan adanya sumber daya manusia yang cekatan, terampil, berkualitas, serta memiliki keahlian dalam bidang pekerjaan yang akan dibebankan kepadanya.

Dalam suatu organisasi selalu memiliki atasan atau pimpinan organisasi dan bawahan atau pegawai yang selalu berperan aktif dalam menjalankan kegiatan organisasi. Organisasi selalu berharap dapat mencapai tujuan yang optimal, demi keberlangsungan hidup organisasi itu sendiri. Maka dari itu, organisasi juga membutuhkan pegawai yang memiliki loyalitas pegawai yang tinggi karena dengan loyalitas pegawai yang tinggi pegawai memiliki rasa keterikatan yang besar terhadap organisasi. Loyalitas pegawai merupakan salah satu aspek penting yang harus di perhatikan oleh organisasi, sebab dengan adanya loyalitas pegawai kerja maka pegawai akan memiliki empati yang lebih terhadap organisasi. Loyalitas pegawai yang tinggi akan lebih

mudah bekerjasama dengan organisasi dan mampu bekerja dengan standar yang ada pada organisasi.

Selain loyalitas pegawai, budaya organisasi juga sangat penting dalam menunjang kegiatan organisasi. Budaya organisasi merupakan kebiasaan, keyakinan bersama yang dianut organisasi dalam menjalankan kegiatan sehari-harinya. Dengan demikian, budaya organisasi dapat memberi gambaran tentang kegiatan yang akan dijalankan organisasi. Untuk itu, diharapkan pegawai dapat berinteraksi, beradaptasi pada lingkungan organisasi guna mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Pada dasarnya budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang diterapkan dalam organisasi atau peraturan-peraturan kerja yang berlaku dalam organisasi. Maka dari itu, budaya organisasi perlu ditingkatkan guna menciptakan suasana yang nyaman, ketertiban dalam bekerja, dan pegawai dapat beradaptasi dalam lingkungan organisasi.

Dalam mencapai tujuan organisasi selalu mendapatkan beberapa kesulitan dan hambatan yang dapat menurunkan semangat kerja. Maka dari itu, organisasi dituntut untuk selalu berperan aktif dalam meningkatkan semangat kerja seperti memberikan motivasi kepada pegawai baik berupa insentif maupun barang langsung atau barang tidak langsung, sehingga pegawai tidak bermalas-malasan dalam bekerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para pegawai akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Semangat kerja dapat diartikan sebagai sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Maka dari itu, organisasi perlu memotivasi dan memberi pengarahan tentang pekerjaan yang akan diberikan kepada pegawai guna menciptakan hasil kerja yang baik secara efektif dan efisien.

KAJIAN PUSTAKA

Loyalitas Pegawai

Pengertian loyalitas pegawai

Loyalitas pegawai merupakan kesediaan pegawai akan kepentingan organisasi yang diikuti dengan penuh harapan yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Sudimin (2003:24) “loyalitas pegawai berarti kesediaan pegawai dengan seluruh kemampuan, ketrampilan pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai pegawai”.

Semeteran Fletcher dalam Sudimin (2003:31) merumuskan “loyalitas pegawai sebagai kesetiaan kepada seseorang dan tidak meninggalkan atau membelot serta tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan”. “Loyalitas pegawai merupakan tekad dan kesanggupan untuk

mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab” (Flippo, 1996:55).

Sedangkan menurut Robbins (2005:89) pengertian, loyalitas pegawai yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan adalah suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Bila seseorang memiliki loyalitas pegawai dan kepercayaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut. Jadi loyalitas pegawai memiliki hubungan positif terhadap tingkat kepercayaan, semakin tingkat kepercayaan pegawai terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas pegawai pegawai tersebut terhadap organisasi.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2011:95) “loyalitas pegawai merupakan kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab”. Sementara menurut Steers dan Porter (1983:453) “loyalitas pegawai merupakan suatu orientasi terhadap organisasi yang berkaitan dengan identitas seseorang terhadap organisasi”. Sedangkan Antoncic dan Antoncic (2011:327) mengemukakan bahwa “loyalitas pegawai sebagai suatu tingkatan sejauh mana seorang pegawai merasa bagian dari organisasi”.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas pegawai merupakan kesetiaan pegawai dalam menjalankan semua peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi, guna mencapai tujuan organisasi yang lebih baik secara efektif dan efisien.

Organisasi

Pengertian budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang selalu dilakukan oleh organisasi. Menurut Kinicki (2005:79) “budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam”. Nasution (2010:180) mengemukakan “budaya organisasi adalah norma-norma perilaku, sosial dan moral yang mendasari setiap tindakan dalam organisasi dan dibentuk oleh kepercayaan, sikap, dan prioritas para anggotanya, merupakan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, *core values*, dan pola perilaku orang dalam organisasi”.

Selanjutnya, Robbin (2007), dalam Sunyoto (2012:225) mendefinisikan “budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain”. Brown (1998:21) menyatakan bahwa “budaya organisasi merupakan Pola kepercayaan, nilai dan cara yang telah dipelajari berdasarkan pengalaman yang telah berkembang sepanjang sejarah organisasi dan yang cenderung terwujud pada penyelesaian materi dan dalam perilaku anggota organisasi”. Sedangkan menurut Jones dalam wirawan (2007:9) “budaya organisasi merupakan seperangkat nilai bersama yang mengontrol interaksi setiap anggota organisasi, juga dengan pemasok, pelanggan, dan pihak-pihak lain diluar organisasi”.

Sementara Siagian (2009:188) “budaya organisasi adalah kemauan, kemampuan, dan kesediaan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan budaya organisasi, mempunyai relevansi tinggi dengan kemauan, kemampuan, dan kesediaannya meningkatkan produktifitas kerjanya”. Sedangkan menurut Sutrisno (2011:2) “budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian asosiatif. Penelitian ini menitik beratkan pada pengujian hipotesis yang menguji pengaruh di antara variabel yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai yang bekerja pada kantor Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan sebanyak 32 orang, yang terdiri atas pegawai negeri sipil dan tenaga honorer.

Sampel

Arikunto (2006:134), menyatakan bahwa: “apabila subjeknya kurang dari seratus, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Jadi, sampel dalam penelitian ini seluruh berjumlah 32 orang, yang terdiri atas pegawai negeri sipil dan tenaga honorer.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa variabel loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dan variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja, sementara perhitungan uji F atau uji simultan bahwa variabel loyalitas pegawai dan budaya organisasi bersama-sama mempengaruhi variabel semangat kerja. Maka, untuk lebih jelasnya dapat dilihat persamaan regresi di bawah ini.

$$Y = 4,604 + 0,529X_1 + 0,401X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

β_0 = 4,604

β_1 = 0,529

β_2 = 0,401

X_1, X_2 = Variabel bebas

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier di atas, maka koefisien regresi untuk (β_0) sebesar 4,604, artinya untuk variabel semangat kerja sebesar 4,604, jika variabel loyalitas

pegawai dan budaya organisasi diabaikan, (β_1) sebesar 0,529 atau 52,9%, artinya setiap kenaikan variabel loyalitas pegawai sebesar 1%, maka variabel semangat kerja akan mengalami kenaikan sebesar 52,9%, dengan asumsi variabel yang lain tetap. Selanjutnya, koefisien regresi untuk (β_2) sebesar 0,401 atau 40,1%, artinya setiap kenaikan variabel budaya organisasi sebesar 1% maka variabel semangat kerja mengalami kenaikan sebesar 40,1%. dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka besarnya persentase pengaruh variabel independen (loyalitas pegawai dan budaya organisasi) terhadap Variabel Dependen (semangat kerja) yakni sebesar 61,9%. Artinya jika loyalitas pegawai dan budaya organisasi ditingkatkan sebesar 100% maka semangat kerja mengalami peningkatan sebesar 61,9%.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas pegawai dan budaya organisasi terhadap semangat kerja pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari hasil estimasi yang dilakukan maka variabel loyalitas pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.
2. Dari hasil estimasi yang dilakukan maka variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.
3. Variabel loyalitas pegawai dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti menyampaikan beberapa saran antara lain:

1. Loyalitas pegawai yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja. Maka dengan itu organisasi harus mendorong pegawai dengan cara pemotivasian, melakukan pelatihan atau pengembangan pegawai guna meningkatkan percaya diri pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
2. Budaya organisasi perlu ditingkatkan dengan sistem kerja yang baik, struktur organisasi yang jelas serta peraturan organisasi seperti peraturan jam kerja dan ketertiban dalam bekerja.
3. Semangat kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui pemotivasian seperti pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, pemberian insentif, ruang kerja yang tertata rapi dan bebas dari debu dan bau tak sedap.

4. Kepada peneliti selanjutnya, jika berminat melanjutkan penelitian ini sebaiknya meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja dengan metode analisis yang berbeda dan sampel yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok* Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Filippo, E.B. 1996. *Manajemen Personalia*. Erlangga, Jakarta.
- Gujarati, Damodar. 2006. *Ekonometrika Dasar*, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan. Melayu S.P 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
----- 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Jung S.D. 2002. *Meningkat Efektivitas Dan Efisien Organisasi*, Penerbit Restu Agung. Jakarta
- Mar'atusholihah, Heni. 2010. *Hubungan Antara Loyalitas pegawai Kerja Dengan Iklim Organisasi Positif. Penelitian. Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*.
- Moekijat. 2000. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Pustaka, Jakarta
- Nasution, Adi. 2001. *Metode Penelitian*. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito. Alex S. 1982. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nining, Ardianti. 2010. *Penelitian. Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap semangat kerja di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang*
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sudimin, T. 2003. *Whistleblowing: Dilema Loyalitas pegawai dan Tanggung Jawab Publik. Jurnal Manajemen dan Usahawan, Vol. 12 no. 11. Hlm. 3-8*.
- Suliyanto. 2008. *Teknik proyeksi bisnis. Ed 1. ANDI: Yogyakarta*.
- Supranto. J. 2008. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Buku Seru, Jakarta.
- Suprihanto Mulia. 2006. *Pengembangan Pegawai*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk organisasi dari teori ke praktek*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P. 2002. *Perilaku Organisasi. PT. Indeks, Jakarta*.
-----, 2005. *Perilaku Organisasi. PT. Indeks, Jakarta*.

Tika H, Moh. Pabundu. 2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Organisasi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Umar, Husein. 2011. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.