

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEIKATAN PADA ORGANISASI TERHADAP
PRESTASI KERJA DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN SUMANEP**

Bambang Hermanto

bambang.hermanto@gmail.com

Fakultas Ekonomi, Universitas Wiraraja Sumenep

Abstrak

Dalam organisasi, Sumber Daya Manusia merupakan factor yang sangat menentukan dan mempunyai andil yang cukup besar, karena merupakan modal terpenting dalam menggerakkan aktivitas dalam organisasi. Selain itu, karyawan juga berfungsi sebagai alat utama untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi dan karyawan harus dapat bekerja sama secara efektif. Sedangkan untuk mencapai kerja sama yang efektif, organisasi harus dapat memikirkan bagaimana karyawan dapat bekerja dengan kemauan yang kuat dan semangat yang tinggi. Seperti halnya karyawan yang mempunyai keinginan-keinginan tertentu yang ingin dipenuhi oleh organisasi, maka sebaiknya organisasi juga mempunyai keinginan agar karyawan mau melakukan jenis perilaku tersebut. Oleh karena itu, tugas manajer untuk memotivasi (mengarahkan) karyawan agar mau melakukan pola perilaku tertentu yang dapat menunjang keberhasilan organisasi. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting, maka pemeliharaan hubungan yang terus menerus dan serasi dengan para karyawan dalam setiap bentuk organisasi sangat berpengaruh. Berkaitan dengan fungsi manajemen sumber daya manusia, maka sumber daya yang diolah adalah sumber daya manusia yang menjadi sumber daya terpenting dalam organisasi. Aktivitas-aktivitas utama dari fungsi manajemen sumber daya manusia, menerapkan pelatihan, penentuan beban kerja berdasarkan deskripsi kerja, melakukan pendelegasian wewenang serta penetapan struktur organisasi, pemberian kompensasi dan melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh para karyawan. Keikatan karyawan terhadap organisasi ini yang mendapat perhatian dari manajer maupun ahli perilaku organisasi, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang diharapkan ada pada setiap karyawan. Keikatan pada organisasi yang merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya.

Kata Kunci: Keikatan Pada Organisasi, Prestasi kerja.

Dalam organisasi, Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dan mempunyai andil yang cukup besar, karena merupakan modal terpenting dalam menggerakkan aktivitas dalam organisasi. Selain itu, karyawan juga berfungsi sebagai alat utama untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Untuk mencapai hal tersebut, organisasi dan karyawan harus dapat bekerja sama secara efektif. Sedangkan untuk mencapai kerja sama yang efektif, organisasi harus dapat memikirkan bagaimana karyawan dapat bekerja dengan kemauan yang kuat dan semangat yang tinggi. Seperti halnya karyawan yang mempunyai keinginan-keinginan tertentu yang ingin

dipenuhi oleh organisasi, maka sebaiknya organisasi juga mempunyai keinginan agar karyawan mau melakukan jenis perilaku tersebut. Oleh karena itu, tugas manajer untuk memotivasi (mengarahkan) karyawan agar mau melakukan pola perilaku tertentu yang dapat menunjang keberhasilan organisasi. Produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan tambahan, pemeliharaan karyawan yang baik, rasional dan obyektif serta yang terpenting adalah penilaian prestasi kerja yang adil.

Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Aktivitas-aktivitas utama dari fungsi manajemen sumber daya manusia, menerapkan pelatihan, penentuan beban kerja berdasarkan deskripsi kerja, melakukan pendelegasian wewenang serta penetapan struktur organisasi, pemberian kompensasi dan melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh para karyawan.

Prestasi kerja individu-individu dalam organisasi memiliki keterkaitan dengan prestasi organisasi secara menyeluruh, keterkaitan antara prestasi kerja individu dengan keberhasilan organisasi. Pemerintah sangat mengharapkan adanya keikatan yang tinggi dari para karyawannya terhadap organisasi Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi sehingga seluruh jiwa, perasaan dan waktu mereka harus disumbangkan demi kemajuan organisasi atau dengan kata lain mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Permasalahan yang terjadi adalah adanya perbedaan prestasi yang ditunjukkan antar karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep. Permasalahan tersebut umumnya terjadi karena pada dasarnya kemampuan seseorang karyawan dibanding karyawan yang lain untuk mencapai standar prestasi yang telah ditetapkan sangat bervariasi bergantung kepada perbedaan individual. Stres (Molen, 2004 : 10) menjelaskan bahwa perbedaan-perbedaan individual yang berpengaruh terhadap efektifitas organisasi tersebut bersumber pada keikatan karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian solusi terhadap permasalahan pencapaian prestasi kerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep tersebut dapat ditinjau dari faktor-faktor keikatan karyawan terhadap organisasi tersebut.

Yang mendasari penelitian ini adalah bahwa prestasi kerja seorang karyawan sangat ditentukan oleh faktor-faktor keikatan pada organisasinya yang terdiri dari keikatan afektif, keikatan kelanjutan dan keikatan normatif. Kuat rendahnya keikatan pada organisasi yang dimiliki seorang karyawan akan sangat mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerjanya. Dan hal ini juga akan menentukan keberhasilan dalam suatu

organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari keberhasilan para karyawan-karyawan yang ada. Untuk memudahkan pemahaman, kerangka berfikir tampak pada Gambar 1.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasinya adalah karyawan di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 50 responden. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Variabel dalam penelitian ini yaitu;

1. Prestasi Kerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y). Definisi prestasi kerja adalah kontribusi karyawan terhadap organisasi yang dihasilkan selama waktu tertentu, atau hasil kerja yang telah dicapai karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.
2. Keikatan Afektif (X1) adalah pernyataan komitmen karyawan terhadap organisasinya yang berkaitan dengan nilai dan tujuan organisasi.
3. Keikatan Kelanjutan (X2) adalah pernyataan komitmen karyawan terhadap organisasinya yang disebabkan perhitungan untung rugi apabila meninggalkan organisasi.
4. Keikatan Normatif (X3) adalah pernyataan komitmen karyawan terhadap

organisasinya yang berkaitan dengan keanggotaan karyawan tersebut.

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = prestasi kerja

X1 = keikatan afektif

X2 = keikatan lanjutan

X3 = keikatan normatif

a = bilangan konstanta

b1, b2, b3 = koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Serempak (uji F)

Uji serempak (uji F) dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Dari hasil perhitungan data pada tabel 4.16 dapat dilihat nilai F hitung sebesar 83,279 lebih besar dari F tabel 2,63365 dengan probabilitas sebesar 0,000, ini berarti bahwa pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dapat dikatakan bahwa variabel-variabel Sumber Daya Manusia yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep yang terdiri dari variabel Keikatan Afektif (X1), Keikatan Kelanjutan (X2) dan Keikatan Normatif (X3) mempunyai pengaruh yang berarti. Besarnya kontribusi seluruh variabel (X) terhadap prestasi kerja karyawan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep (Y)

ditunjukkan oleh angka R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0,845 atau 84,5%. Angka ini menunjukkan arti bahwa seluruh variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) yang digunakan dalam persamaan regresi ini, secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan.

Uji Parsial (uji t)

Uji Parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel terikat (Y). Dengan melakukan uji t hipotesis kedua yang mengatakan bahwa variabel Keikatan Normatif (X_3) mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep akan dibuktikan kebenarannya.

Langkah awal yang harus dilakukan adalah membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel pada taraf nyata 5%. Hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini :

Dari Tabel 1 di atas terlihat bahwa dari tiga variabel bebas yakni vareabel Keikatan Afektif (X_1), vareabel Keikatan Kelanjutan (X_2) dan vareabel Keikatan Normatif (X_3) maka, yang mempunyai nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel adalah vareabel Keikatan Kelanjutan (X_2) dan Vareabel Keikatan Normatif (X_3), sedangkan nilai t tabel untuk vareabel Keikatan Afektif (X_1) adalah 2,4931, nilai t

tabel vareabel Keikatan Kelanjutan (X_2) adalah 2,4931 dan nilai t tabel vareabel Keikatan Normatif (X_3) adalah 2,4931, ini berarti bahwa Keikatan Kelanjutan (X_2) dan Keikatan Normatif (X_3) pada taraf nyata 5% mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep, sedangkan Keikatan Afektif (X_1) karena t hitung lebih kecil dari t tabel maka Keikatan Afektif (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang bermakna pada prestasi kerja karyawan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep. Sehingga vareabel Keikatan Afektif ini tidak perlu untuk terlalu diperhatikan dalam pengamatan didalam penilaian terhadap prestasi kerja karyawan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep.

Pengaruh masing-masing variabel bebas (X_1) terhadap variabel tergantung (Y).

1. Pengaruh Variabel Keikatan Afektif (X_1) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep Koefisien regresi variabel Keikatan Afektif (X_1) adalah sebesar -0,0566 yang menunjukkan hubungan negatif atau tidak searah dengan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep (Y). apabila Keikatan Afektif (X_1) dinaikkan atau ditingkatkan, maka prestasi kerja karyawan di lingkungan

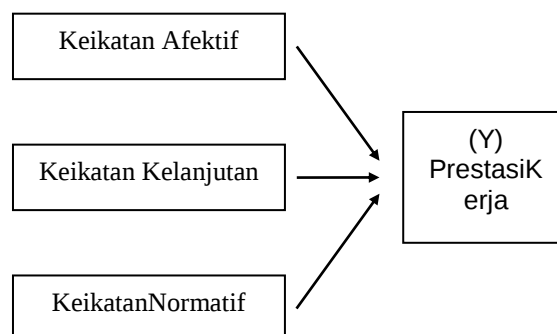
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep akan menurun. Nilai t hitung untuk variabel keikatan afektif (X_1) sebesar -0,844 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,4931 dengan probabilitas sebesar 0,403 lebih besar dari 0,05, ini menunjukkan bahwa hubungan variabel keikatan afektif terhadap prestasi kerja karyawan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep (Y) adalah tidak signifikan.

2. Pengaruh variabel keikatan kelanjutan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep. Koefisien Regresi Variabel keikatan kelanjutan (X_2) adalah sebesar 0,210 yang berarti menunjukkan hubungan positif atau searah dengan prestasi kerja karyawan (Y), artinya apabila tingkat keikatan kelanjutan (X_2) diperbaiki dan ditingkatkan, maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat. Nilai t hitung untuk variabel keikatan

kelanjutan (X_2) sebesar 4,769 lebih besar dari t tabel sebesar 2,4931 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, ini menunjukkan bahwa hubungan variabel keikatan kelanjutan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) adalah signifikan.

3. Pengaruh Keikatan Normatif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep menunjukkan hubungan positif atau searah dengan prestasi kerja karyawan (Y), artinya apabila pelaksanaan Keikatan Normatif (X_3) yang dilakukan oleh karyawan, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Nilai t hitung untuk variabel Keikatan Normatif (X_3) sebesar 6,810 lebih besar dari t tabel sebesar 2,4931 dengan probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, ini menunjukkan bahwa hubungan variabel Keikatan Normatif (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan adalah signifikan.

Gambar 1 Kerangka pikir



Tabel 1
Perbandingan Antara Nilai t Hitung dengan Nilai t Tabel

No.	Variabel Bebas	Nilai t Hitung	Nilai t Tabel	Pernyataan Ha
1.	Kei-Afektif (X1)	-0,844	2,4931	Diterima
2.	Kei-Kelanjutan (X2)	4,769	2,4931	Diterima
3.	Kei-Normatif (X3)	6,810	2,4931	Diterima

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama dapat diterima, karena telah terbukti bahwa variabel keikatan afektif, keikatan kelanjutan, keikatan normatif secara bersama-sama berpengaruh signifikan dalam memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep. Hal ini ditunjukkan F hitung sebesar 83,279 lebih besar dari f tabel sebesar 2,635 pada taraf nyata 0,05 dengan koefisien determinasi ganda (R Squared) sebesar 0,845 atau 84,5%, artinya variabel bebas yang dimaksudkan dalam penelitian mempunyai kontribusi sebesar 84,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang dimasukkan dalam model penelitian ini.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan variabel keikatan normatif paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan di lingkungan Dinas Tenaga

Kerja dan transmigrasi Kabupaten Sumenep dapat diterima, karena telah terbukti bahwa variabel keikatan normatif mempunyai pengaruh yang dominan dalam memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep. Hal ini ditunjukkan oleh nilai beta (r^2) parsial yang paling tinggi yaitu sebesar 0,711 atau 71,1% dibandingkan dengan variabel bebas lainnya. Jadi variabel keikatan normatif yang dominan dalam memberikan sumbangan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep adalah diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, Gordon dan Robin Evender. 1995. Performance Management: Its Role and Methods in Human Resources Strategy, dalam Rosemary Harrieson (ed), Human Resources Management : Issues and Strategies. New York : Addison Wesley Publishing Company.

- Dessler, Gary. 1992. *Industrial Organization*, Third Edition, New York : MC Graw Hill.
- _____. 1993. *Managemen Personalia*, Edisi Ketiga, Terjemahan, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Dharma, Agus. 1997. *Managemen Prestasi Kerja*, Pedoman Praktis Bagi Para Penyedia untuk Meningkatkan Prestasi Kerja, CV. Rajawali, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2000. *Managemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Irving, P. Gregory, John P. Meyer. 1994. *Journal of Applied Psycology*, Reexamination of the Met Expectations Hypothesis : A Longitudinal Analysis, Vol. 79. No. 6.
- Kermuth N. Wexley dan Garry A. Yuke. 1990. *Perilaku Organisasi Perusahaan dan Psikologi Personalia*. Jakarta Bina: Aksara.
- Leap, L. Terry dan Michael D. Crino. 1993. *Personal Human Resources Management*, Second Edition, New York: MC. Millan Publishing Company.
- Lopez, TR. 1982. A. Test of The Selt Consistency ; Theory of The Job Performance Job Satisfaction Relationship, Academy of Management Journal, Vol. 25. No. 2.
- Mitchell, TR. 1982. *People in Organization: In Introduction to Organization Behavior*, MC Graw Hill Book Comp. Tokyo.
- Nadler dan Lawler. 1994. *Penelitian Motivasi dan Prestasi Kerja*, Cetakan Kedua. Jakarta: Erlangga.
- Rae, T.V. 1996. *Performance Appraisal Theory and Practice*, Terjemahan L. Mulyana, Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek, Seri Manajemen, No. 125 PT. Pustaka Binaan Pressindo.
- Robert Vreitner and Augilo Kenichi. 2003. *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.
- Riggio, E. Ronald. 1996. *Introduction Industrial/Organizational Psycology*, Second Edition, New York: Harper Collins College Publiser.
- Setyowati, Endah. 1997. *Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan sebagai Faktor yang Membentuk Komitmen Karyawan pada Organisasi*, Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja, Tesis, Tidak Dipublikasikan, Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya Malang.
- Singarimbun dan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: PT. Pustaka LP₃ES.
- Sugiyono. 2002. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta,
- Umar, Husin. 1997. *Reset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Werther B. William and George S. Davis. 1996. *Human Resource and Personel Management*. New York: MC, Graw Hill.

