

Komitmen Kerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang

Rikki Finandoyo¹, Rifma², Ermita³, irsyad⁴

¹²³⁴ Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang
e-mail: rikkifinandoyo23@gmail.com, rifmar34@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai komitmen kerja di Kantor Dinas Sosial Kota Padang dilihat dari aspek tanggung jawab, disiplin, loyalitas, sikap terhadap tugas dan rela berkorban. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan populasi 36 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* sebanyak 33 orang. Instrumen penelitian adalah angket model *skala likert* dengan lima alternatif jawaban. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa komitmen kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang berada pada kategori baik dengan nilai 3,95. Berdasarkan hasil analisis data tersebut diharapkan komitmen kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

Kata Kunci: *komitmen kerja*

Abstract

This study aims to obtain information about work commitment at the Padang City Social Service Office in terms of responsibility, discipline, loyalty, attitude towards duty and self-sacrifice. This type of research is descriptive quantitative with a population of 36 employees. This study used a proportionate stratified random sampling technique as many as 33 people. The research instrument is a Likert scale model questionnaire with five alternative answers. Based on the results of data analysis, it shows that the work commitment of employees at the Padang City Social Service Office is in the good category with a value of 3.95. Based on the results of the data analysis, it is expected that the work commitment of employees at the Padang City Social Service Office can be maintained and improved.

Keywords: *work commitment*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah dari kumpulan orang-orang yang saling bekerja sama dan memiliki tujuan yang sama. Pada dasarnya organisasi dapat dikatakan berkualitas apabila memiliki struktur yang sangat baik, keterkaitan antar sub sistem organisasi sangatlah penting dan menjadi hal utama.

Menurut (Wiwik Susilowati 2010) Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman, oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Karyawan atau sumber daya manusia (SDM) dalam perspektif manajemen modern merupakan asset yang penting bagi perusahaan. SDM merupakan aset vital pada hampir semua jenis organisasi yang menjadi pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. (Putra 2015)

Menurut (Putri 2014) komitmen kerja karyawan bukanlah hal yang terjadi secara sepihak. Adanya kontribusi dari elemen lain yang membuat komitmen itu tinggi ataupun rendah. Dalam hal ini organisasi dan karyawan adalah elemen yang bersama-sama perlu bekerja untuk menciptakan komitmen kerja karyawan yang tinggi. Selanjutnya Menurut Robbins (2001) dalam (Heckman, Pinto, and Savelyev 1967) Menurut Robbins (2001), komitmen pada suatu organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak kepada

organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Tanpa komitmen, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia, Tetapi komitmen bukanlah sesuatu yang dapat hadir begitu saja, komitmen harus dilahirkan. Oleh sebab itu komitmen harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis disanubari sumber daya manusia.

Menurut (Saputra and Ramli 2019) Ada pegawai yang mempunyai tingkat Komitmennya rendah ada juga tingkat komitmennya tinggi. Pegawai yang mempunyai kompetensi atau terampil dalam bekerja akan tetapi memiliki komitmen kerja yang rendah maka kinerja yang dihasilkan tidak akan maksimal, begitu juga sebaliknya. (Saragih and Suhendro 2020) komitmen kerja pegawai merupakan suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru dengan rasa tanggung jawab, responsive dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Komitmen tersebut terdapat beberapa unsur antara lain adanya kemampuan memahami diri dan tugasnya, baik kekuatan dari dalam (pancaran sikap batin) dan kekuatan dari luar (tanggap terhadap perubahan).

Berdasarkan uraian di atas, komitmen kerja pegawai sangatlah hal yang mempengaruhi produktifitas dan efektifitas kerja. Namun, Berdasarkan hasil pengamatan saat melakukan Praktek Lapangan Manajemen di Kantor Dinas Sosial Kota Padang pada Desember 2020 s/d Februari 2021, masih ada sebagian pegawai yang kurang memiliki komitmen kerja yang baik. Hal ini dilihat dari fenomena-fenomena yaitu Masih ada beberapa guru yang kurang mempunyai tanggung jawab, masih adanya beberapa guru yang kurang ketegasan, masih adanya beberapa pegawai yang kurang bertanggung jawab, kurang disiplin, masih adanya pegawai yang mementingkan urusan pribadi, terlihat lesu dan tidak menyelesaikan tugas dengan maksimal.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendapatkan informasi mengenai komitmen kerja pegawai tentang a. komitmen kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang mengenai aspek tanggung jawab, b. komitmen kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang mengenai aspek disiplin kerja, c. komitmen kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang mengenai aspek loyalitas pegawai, d. komitmen kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang mengenai aspek sikap pegawai terhadap tugas, e. komitmen kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang mengenai aspek sikap rela berkorban pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Tempat dilaksanakan penelitian yaitu di Kantor Dinas Sosial Kota Padang Provinsi Sumatera Barat. Populasi penelitian berjumlah 36 orang pegawai. Sampel penelitian berjumlah 33 orang pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Padang yang didapatkan dari rumus Slovin dan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Instrumen penelitian menggunakan angket penelitian dengan Skala Likert dan untuk alternatif jawaban yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Untuk analisis data menggunakan rumus rata-rata (*Mean*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara umum penelitian ini menunjukkan Komitmen Kerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang. Terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen kerja pegawai, yaitu tanggung jawab, disiplin kerja, loyalitas, sikap terhadap tugas, dan rela berkorban. Hasil pengolahan data penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa skor tertinggi Komitmen Kerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang yaitu pada aspek loyalitas dengan rata-rata skor 4,04 pada kategori baik. Sedangkan skor terendah yaitu pada aspek rela berkorban dengan skor rata-rata 3,92 pada kategori baik. Secara keseluruhan Komitmen Kerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang sudah dapat dinyatakan baik.

Tabel 1 skor rata-rata komitmen kerja pegawai di kantor dinas sosial kota padang

No	Indikator komitmen kerja	Jumlah skor rata-rata	Kategori
1	Tanggung Jawab	3,98	Baik
2	Disiplin Kerja	3,93	Baik
3	Loyalitas	4,04	Baik
4	Sikap Terhadap Tugas	3,88	Baik
5	Rela Berkorban	3,92	Baik
	Rata-Rata	3,95	Baik

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Kerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang pada aspek tanggung jawab Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang dilihat dari kantor tanggung jawab adalah 3,98 dan berada pada kategori baik. Sehingga pegawai perlu mempertahankan komitmennya dan terus melakukan peningkatan agar mencapai hasil yang sangat baik. Berdasarkan hasil penelitian Komitmen Kerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang dapat dilihat skor tertinggi yaitu 4,27 pada aspek kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas. Ini disebabkan karena pegawai melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dengan jujur, bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya dan melaksanakannya dengan seluruh kemampuannya, sehingga tanggung jawab pegawai terhadap kantor menjadi meningkat dan baik. Sedangkan rata-rata terendah dari indikator tanggung jawab adalah 3,81 pada sub indikator melaksanakan kewajiban berada pada kategori baik. Yang berarti bahwa pelaksanaan kewajiban pada pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang sudah terlaksana dengan baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Kerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang dilihat dari indikator disiplin adalah 3,93 yang sudah berada pada kategori baik dan pegawai hanya perlu mempertahankan dan terus melakukan peningkatan agar mencapai hasil yang sangat baik. Berdasarkan hasil penelitian Komitmen Kerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang pada aspek disiplin dapat dilihat skor tertinggi yaitu 4,09 untuk taat pada peraturan, ini disebabkan karena pegawai selalu mengikuti dan patuh pada peraturan yang telah ditetapkan dan menjadikan pegawai tertib. Sedangkan skor rata-rata terendah 3,66 yang terdapat pada sub indikator kehadiran dimana berada pada kategori baik. Ini disebabkan salah satunya seperti pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang yang sangat menghargai kehadiran dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai datang serta pulang dengan tepat waktu. (Berliana et al. 2020) Disiplin kerja merupakan alat yang berperan bagi manajer saat berkoordinasi bersama bawahan supaya mereka bersedia merubah satu sikap dan satu cara dalam menambah kesadaran pegawai untuk menaati segala aturan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Kerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang pada aspek loyalitas adalah 4,04 yang termasuk kedalam kategori baik dan perlu ditingkatkan agar mencapai hasil yang sangat baik. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat skor rata-rata tertinggi dari sub indikator loyalitas kemauan untuk bekerja sama dengan skor 4,30 termasuk ke dalam kategori baik. Ini disebabkan oleh pegawai yang saling membantu didalam melaksanakan pekerjaan, peduli terhadap sesama rekan kerja demi mencapai tujuan lembaga. Sedangkan skor terendah dari sub indikator kemauan untuk bekerja sama yaitu pada pernyataan pegawai menjadikan pekerjaan sebagai upaya pengembangan diri dengan skor 3,75 termasuk kedalam kategori baik. Ini disebabkan pegawai senantiasa saling merangkul rekan kerja demi tercapainya tujuan lembaga.

Hasil penelitian menunjukkan Komitmen Kerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang pada aspek sikap pegawai terhadap tugas yang menunjukkan hasil dengan skor rata-rata 3,88 dengan kategori baik dan perlu mempertahankan dan ditingkatkan lagi agar mencapai efektifitas kerja yang baik. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat skor rata-rata tertinggi dari indikator sikap terhadap tugas dapat dilihat dari sub indikator respon pegawai

terhadap tugas yang diberikan dengan skor 3,96 termasuk kedalam kategori baik. pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang telah berfikir positif terhadap tugas yang diberikan dengan tidak menjadikan tugas sebagai beban dan menyelesaikan tugas dengan maksimal, pegawai puas dengan hasil pekerjaan dikarenakan mengerjakan tugas yang diberikan dengan maksimal. Sedangkan skor rata-rata terendah dari sub indikator respon pegawai terhadap tugas pada pernyataan pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku dengan skor 3,81 berada pada kategori baik. Ini disebabkan oleh pegawai yang melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan tidak melaksanakan tugas dengan asal-asal sehingga tugas dapat diselesaikan sesuai dengan apa yang dibutuhkan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa sikap rela berkorban pegawai pada Dinas Sosial Kota Padang mencapai skor rata-rata 3,92 dan berada pada kategori baik sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan lebih baik lagi sehingga mencapai kategori yang sangat baik. Berdasarkan hasil penelitian skor rata-rata tertinggi terdapat pada sub indikator kepedulian dengan skor rata-rata 3,96 dengan kategori baik. Ini disebabkan oleh rasa kepedulian pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang terhadap sesama berada pada tingkat yang baik, pegawai senantiasa ikut andil pada setiap pekerjaan maupun kegiatan kemanusiaan serta saling menghormati sesama rekan kerja. Sedangkan skor terendah terdapat pada sub indikator pegawai bersedia mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk kantor pada pernyataan pegawai memberikan ide/gagasan yang membangun terhadap kemajuan kantor dengan skor 3,87 berada pada kategori baik. Ini disebabkan oleh pegawai bersedia merelakan apa yang mereka miliki demi kemajuan kantor, baik itu ide/gagasan, tenaga serta waktunya agar tercapainya tujuan dari lembaga dan menciptakan keefektifitas kerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang komitmen kerja pegawai Di Kantor Dinas Sosial Kota Padang dapat diambil kesimpulan yaitu secara umum komitmen kerja pegawai di kantor dinas sosial kota padang sudah terlaksana dengan baik, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata 3,95. Komitmen Kerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang dilihat dari aspek tanggung jawab berada pada kategori baik, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yaitu 3,98. Komitmen Kerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang dilihat dari aspek disiplin kerja berada pada kategori baik, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yaitu 3,93. Komitmen Kerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang dilihat dari aspek loyalitas berada pada kategori baik, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yaitu 4,04. Komitmen Kerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang dilihat dari aspek sikap terhadap tugas berada pada kategori baik, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yaitu 3,88. Komitmen Kerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang dilihat dari aspek sikap rela berkorban berada pada kategori baik, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yaitu 3,92.

Berdasarkan pernyataan diatas mengenai Komitmen Kerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang, maka peneliti mengemukakan saran, sebagai berikut, a) Diharapkan pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang dapat meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja. Seperti melaksanakan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab masing-masing pegawai. Sehingga dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab yang ada pada diri pegawai. b) Diharapkan pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang dapat meningkatkan disiplin kerja dalam bekerja. Seperti taat dan patuh terhadap peraturan dalam melaksanakan tugas dan seperti menyelesaikan tugas, seragam serta tata tertib peraturan, dan kehadiran pegawai disetiap kegiatan ataupun hal yang berkaitan dengan pekerjaan. dengan begitu, diharapkan pegawai dapat menjadi pribadi yang disiplin dalam bekerja dan dapat meningkatkan produktifitas kerja. c) Diharapkan pegawai Di Kantor Dinas Sosial Kota Padang dapat meningkatkan loyalitasnya terhadap lembaga dalam bekerja. Seperti bekerja sama terhadap rekan kerja serta menjaga nama baik lembaga, hal ini berakibat terhadap keefektifitas kerja pegawai. Pegawai yang bekerja secara efektif cenderung memiliki rasa loyalitas yang sangat baik. d) Diharapkan pegawai Di Kantor Dinas Sosial Kota Padang dapat meningkatkan respon yang baik terhadap pekerjaan atau tuags yang diberikan, seperti melaksanakan dan menyelesaikan tugas lebih awal dan dengan maksimal serta bersungguh-sungguh dalam

menyelesaikan pekerjaan. Sehingga hal ini dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja pegawai. e) Diharapkan pegawai Di Kantor Dinas Sosial Kota Padang dapat meningkatkan sikap rela berkorban demi kemajuan kantor baik dalam bentuk ide/gagasan, tenaga maupun waktu. Dengan begitu, tercapainya tujuan dari lembaga bukanlah hal yang sulit.

DAFTAR PUSTAKA

- Berliana, Hikmah Putri, Nellitawati, Rifma, and Irsyad. 2020. "Hubungan Pengawasan Dengan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Padang." 1(2):34–37.
- Heckman, James J., Rodrigo Pinto, and Peter A. Savelyev. 1967. "濟無No Title No Title No Title." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (2001):1–16.
- Putra, Siswanto Wijaya. 2015. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil." *Jurnal Ekonomi MODERNISASI* 11(1):62.
- Putri, Fannidia IFani. 2014. "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Sosial." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 2(1):220–32.
- Saputra, Muhammad Hasbi and Elizar Ramli. 2019. "Komitmen Kerja Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat." *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 8(2):19.
- Saragih, Ilham Syahputra and Dedi Suhendro. 2020. "Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Budaya Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 8(1):44–52.
- Wiwik Susilowati, Edi Wibowo. 2010. "Pengaruh Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behaviour, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai." *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 10(1):23423.