

Pengaruh Komitmen Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pendamping Desa Di Kecamatan Rangkasbitung

Wandi S Assayid ¹⁾

¹⁾ Ilmu Pemerintahan, Fisip, Universitas Setia Budi Rangkasbitung

Author's Correspondence : ¹⁾ 0701wandi@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of commitment and self-efficacy on job satisfaction in village assistants in Rangkasbitung District. Commitment and self-efficacy are considered important factors that influence how village assistants feel satisfied in their work. This study used a quantitative method with a survey approach, involving 100 village assistants as respondents. Data were collected through a questionnaire that measured the level of commitment, self-efficacy, and job satisfaction. Data analysis was carried out using multiple linear regression techniques to identify the relationship between these variables. The results showed that commitment and self-efficacy had a positive and significant influence on job satisfaction. This finding indicates that increasing commitment and self-efficacy can increase job satisfaction in village assistants. The implications of this study provide insight for village assistance program managers to focus on developing these aspects in order to improve the welfare and productivity of village assistants..

Keywords: Commitment, Self-Efficacy, Job Satisfaction, Village Assistant, Rangkasbitung

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh komitmen dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada pendamping desa di Kecamatan Rangkasbitung. Komitmen dan efikasi diri dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi bagaimana pendamping desa merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, melibatkan 100 pendamping desa sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur tingkat komitmen, efikasi diri, dan kepuasan kerja. Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi linier berganda untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen dan efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan komitmen dan efikasi diri dapat meningkatkan kepuasan kerja pendamping desa. Implikasi dari penelitian ini memberikan wawasan bagi pengelola program pendampingan desa untuk fokus pada pengembangan aspek-aspek tersebut guna meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pendamping desa.

Kata Kunci: Komitmen, Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, Pendamping Desa, Rangkasbitung

Article History:

Received; 14-07-2024; Revised; 14-07-2024; Accepted; 15-08-2024



PENDAHULUAN

Pendamping desa memainkan peran krusial dalam pengembangan komunitas desa, terutama dalam konteks implementasi program pemerintah dan pemberdayaan masyarakat. Di Kecamatan Rangkasbitung, pendamping desa berperan dalam membantu desa dalam berbagai kegiatan sosial dan pembangunan. Namun, kepuasan kerja pendamping desa sering kali menjadi isu yang kurang diperhatikan, padahal faktor ini dapat mempengaruhi kinerja dan efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah komitmen dan efikasi diri.

Komitmen kerja merujuk pada tingkat keterikatan individu terhadap organisasi dan pekerjaannya, yang dapat mempengaruhi motivasi dan performa kerja. Sementara itu, efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada dengan efektif. Kedua faktor ini diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja pendamping desa.

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan mengukur seberapa besar pengaruh komitmen dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pendamping desa di Kecamatan Rangkasbitung. Pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara ketiga variabel ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja pendamping desa.

Pembangunan desa merupakan salah satu fokus utama pemerintah Indonesia dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan memperkuat pemerintahan desa. Pendamping desa, sebagai bagian integral dari upaya ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam perencanaan dan pelaksanaan program pembangunan desa. Namun, tantangan yang sering dihadapi adalah bagaimana memastikan bahwa pendamping desa tetap termotivasi dan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja adalah faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen kerja dan efikasi diri adalah dua variabel yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja. Komitmen kerja, yang mencakup afeksi terhadap pekerjaan dan loyalitas terhadap organisasi, dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi individu. Sementara itu, efikasi diri atau keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan dalam pekerjaan.

Di Kecamatan Rangkasbitung, pendamping desa menghadapi berbagai tantangan yang memerlukan tingkat komitmen dan efikasi diri yang tinggi. Namun, belum banyak penelitian yang secara khusus mengeksplorasi hubungan antara komitmen, efikasi diri, dan kepuasan kerja dalam konteks ini. Penelitian ini berusaha menjembatani kesenjangan tersebut dengan menilai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja pendamping desa. Dengan hasil yang diperoleh, diharapkan akan ada rekomendasi strategis untuk meningkatkan kepuasan dan efektivitas kerja pendamping desa, meningkatkan kualitas pelayanan dan pembangunan desa secara keseluruhan. Adapun kajian pustaka, meliputi :

Kajian pustaka ini bertujuan untuk memberikan landasan teori yang mendalam tentang hubungan antara komitmen kerja, efikasi diri, dan kepuasan kerja, serta relevansinya dalam konteks pendamping desa di Kecamatan Rangkasbitung. Kajian ini akan mencakup definisi, teori, dan hasil penelitian terdahulu terkait dengan ketiga variabel utama tersebut.



1. Komitmen kerja adalah tingkat keterikatan individu terhadap pekerjaan dan organisasi tempat ia bekerja. Mowday, Steers, dan Porter (1979) mengemukakan bahwa komitmen kerja mencakup tiga komponen utama: afektif (rasa keterikatan emosional terhadap organisasi), normatif (rasa kewajiban untuk tetap bertahan), dan kalkulatif (keputusan rasional berdasarkan pertimbangan keuntungan dan kerugian). Penelitian oleh Meyer dan Allen (1991) menunjukkan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Lebih lanjut, penelitian oleh Choi (2009) menyimpulkan bahwa komitmen kerja yang tinggi berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat turnover. Dalam konteks pendamping desa, penelitian oleh Nasution dan Hasibuan (2020) menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja pendamping desa.
2. Efikasi diri, sebagaimana dijelaskan oleh Bandura (1977), adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Efikasi diri mempengaruhi individu memandang tantangan, mengatasi stres, dan mempertahankan motivasi. Penelitian Bandura (1997) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja dan kinerja individu. Studi oleh Schunk dan Pajares (2002) mengindikasikan bahwa efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja. Dalam konteks pendamping desa, penelitian oleh Pratama dan Utami (2019) menemukan bahwa efikasi diri berperan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja dan kinerja pendamping desa.
3. Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompensasi, kondisi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat afektif yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya. Penelitian oleh Judge dan Bono (2001) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen kerja dan efikasi diri. Selain itu, studi oleh Griffiths et al. (2007) menemukan bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor intrinsik seperti tantangan kerja dan otonomi. Dalam konteks pendamping desa, penelitian oleh Lestari dan Sari (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja pendamping desa dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, hubungan positif antara komitmen kerja dan kepuasan kerja. Komitmen afektif, khususnya, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karena individu merasa lebih terikat secara emosional terhadap pekerjaan mereka. Efikasi diri yang tinggi cenderung meningkatkan kepuasan kerja karena individu merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas dan menghadapi tantangan. Efikasi diri mempengaruhi cara individu menilai pengalaman kerja mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat kepuasan mereka. Hubungan antara komitmen kerja dan efikasi diri dapat saling mendukung, di mana individu dengan komitmen tinggi mungkin merasa lebih efisien dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan rasa komitmen terhadap pekerjaan.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada pendamping desa di Kecamatan Rangkasbitung. Berikut adalah metodologi penelitian yang digunakan:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengumpulan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antar variabel.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pendamping desa yang bekerja di Kecamatan Rangkasbitung. Berdasarkan data dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, terdapat 150 pendamping desa yang terdaftar.

Sampel diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria penelitian dijadikan sampel. Dalam hal ini, 100 pendamping desa dipilih sebagai responden. Jumlah sampel ini dipilih berdasarkan ketersediaan dan kesiapan responden untuk berpartisipasi dalam penelitian. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang terdiri dari tiga bagian utama:

- **Komitmen Kerja:** Diukur menggunakan skala yang dikembangkan berdasarkan instrumen Mowday, Steers, dan Porter (1979), dengan penyesuaian untuk konteks pendamping desa.
- **Efikasi Diri:** Diukur menggunakan skala efikasi diri yang dikembangkan berdasarkan teori Bandura (1977), disesuaikan dengan tugas yang dilakukan oleh pendamping desa.
- **Kepuasan Kerja:** Diukur menggunakan skala kepuasan kerja berdasarkan instrumen Locke (1976), yang mencakup berbagai aspek kepuasan dalam pekerjaan.

Kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Validitas diuji menggunakan analisis faktor, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Kuesioner dianggap valid jika nilai validitasnya lebih dari 0,30 dan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70.

Analisis deskriptif digunakan menggambarkan karakteristik demografis responden dan distribusi dari setiap variabel penelitian. Statistik deskriptif meliputi mean, median, modus, dan standar deviasi.

Untuk menguji pengaruh komitmen kerja dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja, digunakan analisis regresi linier berganda. Model regresi berganda ini akan membantu menentukan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen (komitmen kerja dan efikasi diri) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

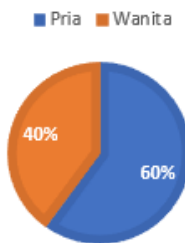


DISKUSI

Dari 100 kuesioner yang dibagikan, 100 kuesioner dikembalikan dan memenuhi syarat untuk analisis. Berikut adalah karakteristik demografis responden:

1. Jenis Kelamin

PRESENTASE

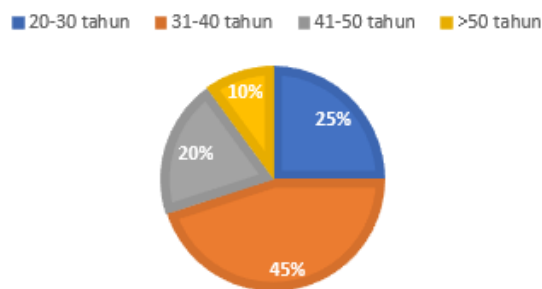


Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

Gambar 1. Klasifikasi Jenis Kelamin

2. Usia

PRESENTASE

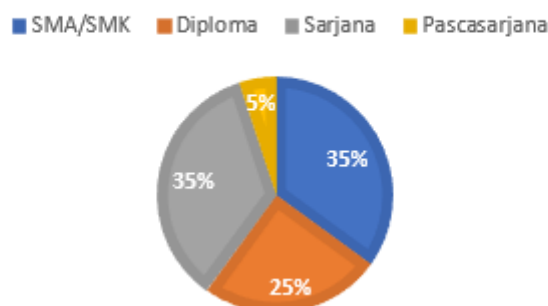


Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

Gambar 2. Klasifikasi Usia

3. Pendidikan Terakhir

PRESENTASE



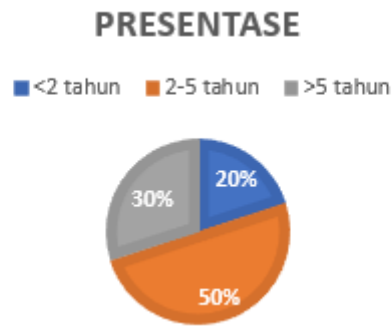
Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

Gambar 3. Klasifikasi Pendidikan Terakhir



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

4. Masa Kerja



Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

Gambar 4. Klasifikasi Masa Kerja

Tabel 1. Klasifikasi Data

Komitmen Kerja	Efikasi Diri	Kepuasan Kerja
Rata-rata skor: 4,1 (dari skala 1-5)	Rata-rata skor: 3,9 (dari skala 1-5)	Rata-rata skor: 4,2 (dari skala 1-5)
Standar deviasi: 0,6	Standar deviasi: 0,7	Standar deviasi: 0,5

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa model yang dibangun adalah signifikan dengan nilai R^2 sebesar 0,68. Ini berarti bahwa 68% variabilitas kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabilitas dalam komitmen kerja dan efikasi diri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa individu yang memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap pekerjaan mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Komitmen kerja yang tinggi biasanya terkait dengan rasa keterikatan emosional dan loyalitas terhadap organisasi, yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian oleh Meyer dan Allen (1991) juga mendukung hasil ini, menunjukkan bahwa komitmen afektif berhubungan positif dengan kepuasan kerja.

Efikasi diri juga ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Individu dengan efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka mampu menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, yang berkontribusi pada rasa pencapaian dan kepuasan dalam pekerjaan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Bandura (1997), yang menunjukkan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Efikasi diri yang tinggi membantu individu dalam mengatasi stres dan memotivasi diri, sehingga berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Dalam konteks pendamping desa di Kecamatan Rangkasbitung, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan komitmen kerja dan efikasi diri sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Program pelatihan yang menekankan pada penguatan komitmen dan pengembangan kepercayaan diri dapat membantu pendamping desa merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, dukungan dari organisasi, seperti penghargaan atas pencapaian dan umpan balik yang konstruktif, dapat memperkuat komitmen dan efikasi diri pendamping desa.



Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, termasuk ukuran sampel yang relatif kecil dan keterbatasan dalam generalisasi hasil. Penelitian lebih lanjut dapat memperluas sampel dan mempertimbangkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja, seperti kondisi kerja dan dukungan sosial. Penelitian mendatang juga dapat mengeksplorasi faktor-faktor tambahan yang dapat berkontribusi pada kepuasan kerja pendamping desa.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan berharga tentang pengaruh komitmen dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja dan menawarkan dasar pengembangan kebijakan dan program yang mendukung pendamping desa.

KESIMPULAN

Penelitian terhadap pendamping desa di Kecamatan Rangkasbitung menunjukkan bahwa komitmen kerja dan efikasi diri memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Pendamping desa dengan komitmen kerja tinggi cenderung lebih puas, karena meningkatnya keterikatan emosional dan loyalitas terhadap pekerjaan. Selain itu, efikasi diri yang tinggi membantu mereka mengatasi tantangan dan meningkatkan rasa pencapaian, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Secara keseluruhan, komitmen kerja dan efikasi diri bersama-sama menjelaskan 68% variabilitas kepuasan kerja pendamping desa.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja pendamping desa, disarankan pengenalan program pelatihan yang fokus pada peningkatan komitmen dan efikasi diri, termasuk keterampilan manajerial dan teknik motivasi. Organisasi perlu memberikan dukungan lebih baik melalui umpan balik konstruktif, penghargaan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Pemerintah dan lembaga terkait juga disarankan untuk menyusun kebijakan yang mendukung pengembangan komitmen dan efikasi diri, seperti program insentif dan perbaikan kondisi kerja. Penelitian selanjutnya melibatkan sampel lebih besar dan mengeksplorasi faktor tambahan yang mempengaruhi kepuasan kerja..

REFERENSI

- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman and Company.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.
- Judge, T.A., & Bono, J.E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalised self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.



- Schunk, D.H., & Pajares, F. (2002). The development of academic self-efficacy. In A. Wigfield & J. Eccles (Eds.), *Development of achievement motivation* (pp. 16-31). Academic Press.
- Choi, S.L. (2009). Organizational commitment and job satisfaction in the public sector*. *Public Personnel Management*, 38(1), 1-18.
- Griffiths, A., Loma, C., & Jones, M. (2007). Job satisfaction and work environment: A review of literature. *International Journal of Human Resource Management*, 18(9), 1853-1870.
- Nasution, A., & Hasibuan, A. (2020). Pengaruh komitmen kerja terhadap motivasi dan kepuasan kerja pendamping desa. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(1), 55-70.
- Pratama, R., & Utami, H. (2019). Efikasi diri sebagai mediator antara motivasi dan kepuasan kerja pada pendamping desa. *Jurnal Psikologi dan Kesejahteraan*, 15(2), 102-115.
- Lestari, D., & Sari, R. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pendamping desa di Kecamatan Rangkasbitung. *Jurnal Pembangunan Desa*, 12(3), 185-199

