

PENGARUH FAKTOR INSTRINSIK, PERAN INDIVIDU, PENGEMBANGAN KARIR, HUBUNGAN PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN BOJONEGORO

Revi Puspitasari

revi_wijaya@yahoo.co.id

Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro

Mei Indrawati

Hidayat

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of existing factors, the role of individuals, career development and job relations partially and simultaneously to job satisfaction in the Food Security Department of Bojonegoro Regency. This research method is a quantitative approach. The population in this study was in the Food Security Department of Bojonegoro Regency, which lived 31 people. The sampling technique uses a sampling census, that is, all members of the population are used as sample research, namely 30 independent researchers. The results showed partially the variables that significantly influence job satisfaction are individual individuals, career development, and relationships, while the intrinsic factor variable is not significant to job satisfaction at the Bojonegoro Regency Food Security Department. Keywords: intrinsic, individual role, career development, and significant relationship to the performance of employees of the Bojonegoro Food Security Department. Among intrinsic factors, individual roles, career development, and job relations that are oriented towards career development.

Keywords: *intrinsic factors, individual roles, career development, job relations, job satisfaction*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh faktor stres kerja yang terdiri dari faktor instrinsik, peran individu, pengembangan karir dan hubungan pekerjaan secara parsial dan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro. Metode penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 31 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus sampling yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu 30 orang dikurangi peneliti. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai adalah peran individu, pengembangan karir, dan hubungan pekerjaan, sedangkan variabel faktor instrinsik berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro. Secara simultan faktor instrinsik, peran individu, pengembangan karir, dan hubungan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro. Diantara faktor faktor instrinsik, peran individu, pengembangan karir, dan hubungan pekerjaan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah pengembangan karir.

Kata kunci: faktor instrinsik, peran individu, pengembangan karir, hubungan pekerjaan, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan pelaku utama dan aset penting dalam setiap organisasi. Saat ini juga terjadi banyak perubahan dalam struktur organisasi. Apabila di waktu-waktu lampau organisasi cenderung gemuk, sekarang lebih ramping. Organisasi sekarang diharapkan bisa bergerak lebih cepat dan tepat dalam memberikan pelayanan dan tidak terlalu birokratif.

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan pegawai dalam bekerja di sebuah organisasi. Namun faktor kepuasan kerja mempunyai tempat yang krusial di antara faktor-faktor lainnya. Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja umumnya mempunyai kemauan kuat untuk semaksimal mungkin berusaha menyelesaikan pekerjaannya.

Kepuasan dalam bekerja juga berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal. Namun kepuasan dan produktivitas kerja tidak berjalan sendirian dalam organisasi. Bagi pegawai, kepuasan dan produktivitas kerja kerap kali juga diiringi oleh pengaruh faktor lain yaitu stres kerja.

Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan Daerah dibidang Ketahanan Pangan. Dinas Ketahanan Pangan dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kata stres sering dibicarakan oleh pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro. Kata ini begitu banyak berpengaruh, dalam berbagai hal, dan menghasilkan berbagai macam konsekuensi yang luas. Untuk itu perlu meninjau sekilas tentang dampak stres kerja terhadap pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro. Peninjauan dampak stres ini diperlukan agar manajemen di dinas meminimalkan pengaruhnya di lingkungan kerja yang dinamis seperti sekarang ini.

Stres merupakan bentuk ketegangan fisik, psikis dan emosi serta mental. Bentuk ketegangan ini memengaruhi kinerja keseharian seseorang. Bahkan stress dapat membuat produktivitas menurun, rasa sakit dan gangguan-gangguan mental. Stres akibat kerja merupakan gangguan fisik dan emosional sebagai akibat ketidaksesuaian antara kapabilitas, sumber daya atau kebutuhan pekerja yang berasal dari lingkungan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat memicu terjadinya stres karena beban kerja yang tidak sesuai, buruknya lingkungan sosial, konflik yang terjadi, lingkungan kerja yang berbahaya. Kondisi tempat kerja yang tidak nyaman menjadi peranan yang penting dalam menyebabkan terjadinya stress kerja. Padahal stres kerja secara langsung dapat memengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja. Stres kerja dapat memicu terjadinya gangguan kesehatan bahkan terjadinya kecelakaan kerja.

Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif. Stres yang bersifat positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara mengubah persepsi karyawan dan pekerjaannya sehingga mencapai prestasi karir yang baik. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius akan membuat pegawai tidak nyaman bahkan tertekan, dan tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal. Dalam jangka panjang, pegawai yang tidak mampu menangani stres kerja dapat mengakibatkan pegawai menjadi sakit bahkan mengundurkan diri (*turnover*).

Stres tidak hanya berpengaruh pada individu, tetapi juga terhadap biaya organisasi. Banyak studi yang menghubungkan stres dengan kepuasan kerja, kesehatan mental, ketegangan, ketidakhadiran dan kepuasan.

Beban kerja yang terlalu berat akan memengaruhi kepuasan pegawai dan menimbulkan stres kerja. Beban kerja yang

terlalu sedikit dapat menyebabkan kebosanan, apatis, semangat kerja yang buruk dan kecenderungan berpengaruh pada absensi. Sementara beban kerja yang terlalu banyak akan menimbulkan ketegangan, sering terjadi kesalahan, cepat marah, menurunkan rasa percaya diri dan insomnia. Pegawai dapat termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara kreatif, tenang dan menghasilkan kepuasan kerja, apabila beban kerja yang diberikan optimal.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu untuk mengetahui dan mendeskripsikan kondisi faktor stres kerja yang terdiri dari faktor instrinsik, peran individu, pengembangan karir dan hubungan pekerjaan serta kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro; untuk menguji dan menganalisis faktor stres kerja yang terdiri dari faktor instrinsik, peran individu, pengembangan karir dan hubungan pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro; untuk menguji dan menganalisis faktor stres kerja yang terdiri dari faktor instrinsik, peran individu, pengembangan karir dan hubungan pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro.

Beberapa penelitian yang terkait dengan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sudah dilakukan. Antara lain penelitian Stefhani dan Irvianti (2014) yang berjudul 'Analisis Pengaruh Stres Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan di Ford Jakarta Pusat Ford Jakarta Pusat'. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* memberikan pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan karyawan walaupun secara individu stres kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Kemudian stres kerja,

Organizational Citizenship Behaviour, dan kepuasan kerja karyawan di Ford Jakarta Pusat berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap retensi karyawan walaupun secara individu stres kerja tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan. *Organizational Citizenship Behaviour* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap retensi karyawan. Sehingga jika perusahaan hendak mempertahankan dan meningkatkan retensi karyawan di dalam organisasi, perusahaan perlu meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* melalui variabel kepuasan kerja terlebih dahulu.

Berikutnya penelitian Ramadanu (2016) yang berjudul 'Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja'. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel stres kerja, dari tanggapan responden terhadap kelima dimensi stres kerja (beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, wewenang untuk melaksanakan tanggungjawab, perbedaan antara nilai organisasi dan karyawan, dan frustrasi) diketahui secara keseluruhan stres kerja yang dialami karyawan PT. Indah Logistik Cabang Pekanbaru berada pada kategori tinggi.

Ayu (2016) yang berjudul 'Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata, Seni Budaya, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Murung Raya'. Berdasarkan hasil analisis diketahui kondisi kerja pegawai Dinas Pariwisata, Seni Budaya Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Murung Raya masuk dalam kategori sedang jika dilihat dari motivasi dan kepuasan kerja. Namun perasaan terhadap pekerjaan menunjukkan adanya fenomena atau gejala stres. Ada pengaruh langsung (*direct effect*) stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai. Ada dan signifikan pengaruh langsung (*direct effect*) stres kerja terhadap kepuasan kerja secara negatif, artinya jika stres kerja meningkat maka kepuasan kerja akan turun. Ada dan signifikan pengaruh langsung (*direct effect*) motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

secara positif, artinya jika motivasi kerja naik maka prestasi kerja juga akan naik. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja lebih kecil dari pengaruh langsung. Kemampuan stres kerja dan motivasi kerja memengaruhi kepuasan kerja.

TINJAUAN TEORETIS

Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Edy Sutrisno (2014:73), kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Richard *et al.*, (2012:312) mendeskripsikan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Menurut Bangun (2012:327) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai

situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Steve M. Jex (2010:131) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan. Bagi Jex, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan: pekerja yakin pekerjaannya menarik, merangsang, membosankan atau menuntut. Aspek perilaku pekerjaan adalah kecenderungan perilaku pekerja atas pekerjaannya yang ditunjukkan lewat pekerjaan yang dilakukan, terus bertahan di posisinya, atau bekerja secara teratur dan disiplin.

Hawari (2011:44) berpendapat istilah stres tidak dapat dipisahkan dari distress dan depresi, karena satu sama lainnya saling terkait. Stres merupakan reaksi fisik terhadap permasalahan kehidupan yang dialaminya dan apabila fungsi organ tubuh sampai terganggu dinamakan distress. Sedangkan depresi merupakan reaksi

kejiwaan terhadap stressor yang dialaminya. Dalam banyak hal manusia akan cukup cepat untuk pulih kembali dari pengaruh-pengaruh pengalaman stres. Manusia mempunyai suplai yang baik dan energi penyesuaian diri untuk dipakai dan diisi kembali bilamana perlu.

Abdullah *et al.* (2012:3) mendefinisikan stres adalah kondisi yang disebabkan interaksi antara individu dengan lingkungan, menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan-tuntutan yang berasal dari situasi yang bersumber pada sistem biologis, psikologis dan sosial dari seseorang. Stres adalah tekanan internal maupun eksternal serta kondisi bermasalah lainnya dalam kehidupan. Ardani (2011:23) mendefinisikan stres merupakan keadaan tertekan baik secara fisik maupun psikologis.

Fathoni (2010:176) menyatakan terdapat enam faktor penyebab stres kerja karyawan dalam suatu organisasi: beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar, waktu kerja yang terbatas dan peralatan yang kurang, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan adanya masalah-masalah keluarga. Dengan demikian stres adalah peristiwa atau pengalaman yang negatif sebagai sesuatu yang mengancam, ataupun membahayakan dan individu yang berasal dari situasi yang bersumber pada sistem biologis, psikologis dan sosial dari seseorang.

Faktor Intrinsik

Menurut Herzberg yang dikutip Siagian dalam Trisya dan Any (2013) faktor intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan berupa pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan dan pencapaian. Individu setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi. Artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang

diharapkan oleh atasannya (Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Sarina dan Mardalena, 2017:184).

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya (Rivai dan Sagala, 2009:859). Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja (Sutrisno, 2009: 82-84). Faktor intrinsik pekerjaan berkaitan dengan kepuasan yang diterima oleh individu saat maupun setelah melakukan pekerjaan (*job content*).

Faktor intrinsik tidak terpisah dari sifat pekerjaan itu sendiri dan memberikan kepuasan secara langsung pada saat melakukan pekerjaan. Intrinsik pekerjaan merupakan kepuasan yang diterima oleh individu saat atau sesudah melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh faktor-faktor yang meliputi penghargaan, kesempatan mendapatkan promosi, tanggung jawab pekerjaan, tantangan intelektual, dan pelatihan. Faktor intrinsik tidak dapat terpisah dari sifat pekerjaan itu sendiri serta memberikan kepuasan secara langsung pada saat pekerjaan dilakukan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional seseorang yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut tercermin dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, serta kombinasi dalam dan luar pekerjaan tersebut. Nilai intrinsik adalah nilai yang dikejar demi kepentingan diri sendiri (Rivai dan Sagala, 2009:861)

Peran Individu

Peran individu merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan (*status*). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka hal ini berarti ia menjalankan suatu peran. Keduanya tidak dapat dipisahkan dan saling berkaitan satu sama lain. Setiap orang mempunyai macam-macam peran yang berasal dari

pola-pola pergaulan hidupnya. Hal itu berarti peran individu menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat kepadanya. Peran lebih banyak menekankan pada fungsi, penyesuaian diri dan sebagai suatu proses (Soerjono dan Soekanto, 2009:268-269).

Peran individu dalam kelompok bergantung pada kepribadian individu dan sifat struktur kelompok. Individu harus didorong dan didukung untuk bereaksi pada peran yang dimilikinya. Bila kelompok terlalu kaku dan formal maka interaksi dalam kelompok akan diatur oleh garis penentuan, persepsi dan reaksi kelompok yang dihubungkan pada peran tertentu daripada individu itu sendiri (Syam, 2011:34). Peran dalam kelompok dapat muncul karena kelompok terdiri dari kumpulan individu yang punya fungsi berbeda-beda sesuai posisinya. Fungsi ini membedakan anggota kelompok berdasarkan tanggung jawab masing-masing. Peran yang diambil anggota kelompok akan diinternalisasikan dan menjadi bagian dari konsep diri pemilikinya sebagai alat untuk mendefinisikan pemilik peran (Syam, 2011:35).

Pada tingkat individu, jika anggota merasa organisasi memenuhi kebutuhan dan karakteristik individualnya, ia akan cenderung berperilaku positif. Tetapi sebaliknya, jika anggota tidak merasa diperlakukan dengan adil, maka mereka cenderung untuk tidak tertarik melakukan hal yang terbaik (Cowling dan James dalam Chotimah, 2015:286) Untuk itu, ketika seseorang mempunyai ketertarikan yang tinggi dengan pekerjaan, seseorang akan menunjukkan perilaku terbaiknya dalam bekerja.

Pelibatan dan partisipasi anggota (individu) dalam organisasi menjadi menjadi lebih penting ketika organisasi tersebut memulai suatu fungsi karena tanpa keterlibatannya kegunaan atau fungsional organisasi tersebut tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Keterlibatan dan partisipasi juga cenderung menghasilkan suatu kinerja,

pola kegiatan serta hasil dari keterlibatan seluruh unsur manusia dalam organisasi kan menghasilkan suatu fungsi dalam organisasi.

Selanjutnya menurut Cowling dan James dalam Chotimah, (2015:287), tidak semua individu tertarik dengan pekerjaannya. Akibatnya beberapa target pekerjaan tidak tercapai, tujuan-tujuan organisasi tertunda dan kepuasan dan produktivitas anggota menurun. Di lain pihak, organisasi berharap dapat memenuhi standar-standar sekarang yang sudah ditetapkan serta dapat meningkatkan sepanjang waktu. Masalahnya adalah cara menyelaraskan sasaran-sasaran individu dan kelompok dengan sasaran organisasi; dan jika memungkinkan, sasaran organisasi menjadi sasaran individu dan kelompok. Untuk itu diperlukan pemahaman bagaimana orang-orang dalam organisasi itu bekerja serta kondisi-kondisi yang memungkinkan mereka dapat memberikan kontribusinya yang tinggi terhadap organisasi. Menurut Teori Pengharapan dari Vroom, perilaku kerja merupakan fungsi dari tiga karakteristik: (1) persepsi anggota bahwa upayanya mengarah pada suatu kinerja (2) persepsi anggota bahwa kinerjanya dihargai (misalnya dengan gaji atau pujian) (3) nilai yang diberikan anggota terhadap imbalan yang diberikan. Menurut teori dari Vroom, perilaku yang diharapkan dalam pekerjaan akan meningkat jika seseorang merasakan adanya hubungan yang positif antara usaha-usaha yang dilakukannya dengan kinerja (Simamora, 2010:78). Perilaku-perilaku itu selanjutnya meningkat jika ada hubungan positif antara kinerja yang baik dengan imbalan yang mereka terima, terutama imbalan yang bernilai bagi dirinya. Guna mempertahankan individu senantiasa dalam rangkaian perilaku dan kinerja, organisasi harus melakukan evaluasi yang akurat, memberi imbalan dan umpan balik yang tepat.

Pengembangan Karir

Menurut Mangkunegara (2010:25), pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai dalam merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Sedangkan Robert L. Mathis - John H. Jackson (2006:342) menyatakan pengertian karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya.

Rivai dan Sagala (2010:413) mendefinisikan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengertian pengembangan karir juga dikemukakan oleh Andrew J. Dubrin dalam Mangkunegara (2013:77) yaitu sebagai aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Wahyudi (2007:161) mendefinisikan pengembangan karir adalah setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya.

Ardana dkk (2012:51) juga menjelaskan pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Jadi betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang

sistematik dan programatik. Karena perencanaan karir adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan pada masa depan, berarti bahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana karirnya, perlu mengambil langkah-langkah tertentu untuk mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang dapat disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya. Perlu ditegaskan bahwa meskipun sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri karena dialah yang paling berkepentingan dan dia pula yang kelak akan memetik dan menikmati hasilnya. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental sifatnya.

Menurut Sunyoto (2012:183-184) pengertian pengembangan karir adalah salah satu fungsi manajemen karir. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*). Dari hasil penelitian kinerja ini kita mendapatkan masukan yang menggambarkan profil kemampuan karyawan baik potensinya maupun kinerja aktualnya. Dari masukan inilah kita mengidentifikasi berbagai metode untuk mengembangkan potensi yang bersangkutan. Pengembangan karir karyawan dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu cara diklat dan cara nondiklat.

Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan antarindividu di dalam kelompok selalu terikat oleh situasi yang konkrit dan nyata. Tiap-tiap situasi menentukan bentuk tingkah laku tertentu dan menentukan pula bentuk peranan

tertentu. Selain kelompok yang menentukan peranan berjalan dengan baik atau tidak adalah diri kita sendiri. Sebagai anggota kelompok peranan muncul apabila seseorang hidup bersama dengan manusia lain dalam suatu ruang lingkup yang sama. Ia akan sadar peranannya sehingga dapat dipelajari seiring dengan pengalaman berkelompok yang dimilikinya (Ahmadi, 2009:21).

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Imam Soepomo berpendapat hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dengan majikan, buruh menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah, dan majikan menyatakan kesanggupan untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah (Wijayanti, 2010:36).

Hubungan kerja merupakan hubungan yang timbul antara pekerja dan pengusaha, setelah diadakan perjanjian sebelumnya oleh pihak yang bersangkutan. Pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan sebaliknya pengusaha menyatakan pula kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Dengan demikian hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha adalah merupakan bentuk perjanjian kerja yang pada dasarnya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif

berhubungan dengan keterpaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antarpribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya (Kahn *et al.* dalam Munandar, 2012:395).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini untuk mencari dan menemukan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh faktor stres kerja yang terdiri dari faktor instrinsik, peran individu, pengembangan karir dan hubungan pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory*. Sugiyono (2012:21) menyatakan penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif mempertimbangkan, menurut Arikunto (2013:128), antara lain: (a) kejelasan unsur: tujuan, subjek, sumber data sudah mantap, dan rinci sejak awal, (b) dapat menggunakan sampel, (c) kejelasan desain penelitian, dan (d) analisis data dilakukan setelah semua data terkumpul. Menurut Sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro yang beralamatkan di Jl. Pattimura No 26 Kabupaten Bojonegoro. Sementara populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 31

orang. Menurut Sugiyono (2012:117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diteliti dengan karakteristik yang dapat dikatakan sama sehingga dapat digeneralisasikan hasil penelitian yang dilakukan terhadap populasi.

Dengan alasan jumlah populasi hanya 31 orang, maka teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *sensus sampling* yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu 30 orang dikurangi dengan peneliti yang selanjutnya disebut sebagai responden. Sampel menurut Arikunto (2013:174) adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan Sugiyono (2012:118) berpendapat sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang dipakai adalah regresi linier berganda (*multiple regression*). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas) digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dipilih. Adapun persamaannya adalah:

$$Y = b_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

b₁ = Konstanta

X₁ = Faktor Intrinstik

X₂ = Peran Individu

X₃ = Pengembangan karir

X₄ = Hubungan Pekerjaan

b₁, b₂, b₃, b₄ = koefiesien Regresi Parsial

e = Variabel Penganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas ketahanan Pangan merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan Daerah dibidang Ketahanan Pangan. Dinas Ketahanan Pangan dipimpin oleh Kepala

Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Penelitian ini melibatkan 30 responden dari pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro. Masing-masing responden akan dicatat karakteristiknya berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, status kepegawaian, eselon dan golongan.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 atau sebesar 63.33% responden dan jenis kelamin perempuan sebanyak sebanyak 11 atau sebesar 36.67% responden. Sementara responden berdasarkan usia diketahui tidak ada responden yang berusia kurang dari sama dengan 20 tahun. Responden yang berusia antara 20 tahun sampai dengan 30 tahun sebanyak 3 atau 10.00%. Responden yang berusia antara 30 tahun sampai dengan 40 tahun sebanyak 3 atau 10.00%. Responden berusia antara 40 tahun sampai dengan 50 tahun sebanyak 13 atau 43.33% responden. Responden berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 11 atau 36.67% responden.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan diketahui berpendidikan SLTP 2 orang atau 6.67%, berpendidikan SLTA 7 orang atau 23.3%, tidak ada responden yang berpendidikan diploma, berpendidikan sarjana 14 orang atau 46.67% dan pascasarjana 7 orang atau 23.33%. Responden berdasarkan masa kerja kurang dari 5 tahun 1 orang atau 3.33%, antara 5 sampai dengan 10 tahun 2 orang atau 6.67%, antara 10-15 tahun 3 orang atau 10.00%, antara 15 sampai 20 tahun 13 orang atau 43.33% dan diatas 20 tahun 11 orang atau 36.67%. Berdasarkan status kepegawaian sebanyak 28 orang atau 93.33% responden yang berstatus sebagai PNS dan non PNS sebanyak 2 orang atau 6.7%.

Responden berdasarkan eselon diketahui Eselon II sebanyak 1 atau 3.33%, Eselon III sebanyak 4 atau 13.33% responden, responden yang Eselon

IV sebanyak 12 atau 40.00% dan non struktural sebanyak 13 atau 43.33%. Dan berdasarkan golongan diketahui golongan IV, sebanyak 5 orang atau 16.67% responden, sebanyak 19 orang atau 63.33% responden golongan III, sebanyak 3 orang atau 10.00% responden golongan II, sebanyak 1 atau 3.33% responden yang golongan I, sebanyak 2 orang atau 6.67% responden non golongan.

Pengujian Hipotesis

Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (mean) dan simpangan baku (*standar deviation*), nilai minimum dan maksimum serta dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja, faktor intrinsik, peran individu, pengembangan karir, dan hubungan pekerjaan, sebagaimana ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Faktor Intrinsik	30	1.00	5.00	3.0667	.93295
Peran Individu	30	2.00	4.00	3.3000	.62076
Pengembangan Karir	30	2.33	4.00	3.1450	.43543
Hubungan Pekerjaan	30	2.33	4.00	3.1440	.49381
Kepuasan Kerja	30	2.60	3.80	3.1600	.30805
Valid N (listwise)	30				

Sumber : Hasil penelitian (diolah)

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan variabel faktor intrinsik memiliki nilai mean sebesar 3.0667, variabel peran individu memiliki nilai mean sebesar 3.3000, variabel pengembangan karir memiliki nilai mean sebesar 3.1450, variabel hubungan pekerjaan memiliki nilai mean sebesar 3.1440 adapun juga variabel kepuasan kerja memiliki nilai mean sebesar 3.1600. Berdasarkan hal tersebut kondisi variabel faktor instrinsik, peran individu, pengembangan karir dan hubungan pekerjaan dalam kondisi cukup baik.

Selanjutnya, setelah mengetahui diskripsi masing-masing variabel, maka dalam upaya untuk membuktikan hipotesis diperlukan analisis dengan

menggunakan korelasi ganda maupun parsial. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien pada tabel 2.

Tabel 2
Analisis Regresi dengan SPSS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.577	.446		1.296	.207
Faktor intrinsik	.063	.042	.191	.1484	.150
Peran individu	.193	.067	.388	2.852	.009
Pengembangan karir	.325	.093	.459	3.479	.002
Hubungan Pekerjaan	.233	.084	.374	2.770	.010

Sumber : Hasil penelitian (diolah)

Dari hasil analisis data pada tabel 2 diketahui persamaan regresi untuk hasil penelitian ini adalah:

$$Y = 0.577 + 0.063X_1 + 0.193X_2 + 0.325X_3 + 0.233X_4$$

Persamaan diatas menjelaskan kepuasan dipengaruhi oleh faktor intrinsik, individu, pengembangan karir dan hubungan pekerjaan. Persamaan itu dapat dijabarkan:

Konstanta = 0.577 artinya apabila tidak ada variabel faktor intrinsik, individu, pengembangan karir, hubungan pekerjaan dan kepuasan adalah sebesar 0.577 satuan. Koefisien faktor intrinsik sebesar 0.063, artinya apabila faktor intrinsik naik satu satuan, maka kepuasan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro akan meningkat sebesar 0.063 satuan.

Koefisien peran individu sebesar 0.193, artinya apabila peran individu naik satu satuan, maka kepuasan kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro akan mampu naik sebesar 0.193 satuan. Koefisien pengembangan karir sebesar 0.325, artinya apabila pengembangan kari naik satu satuan, maka kepuasan kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro juga akan naik sebesar 0.325 satuan. Koefisien hubungan pekerjaan sebesar 0.233, artinya apabila hubungan pekerjaan naik satu satuan, maka kepuasan kerja pegawai

Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro juga akan naik sebesar 0.233 satuan.

Berdasarkan hasil analisis dengan uji t dapat dikatakan tidak ada pengaruh signifikan antara faktor instrinstik, peran individu, pengembangan karir dan hubungan pekerjaan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro karena ada 1 (satu) variabel yang tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yaitu variabel faktor intrinsik.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis yang menyatakan secara simultan faktor intrinsik, individu, pengembangan karir dan hubungan pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro digunakan analisis uji F (Anova) sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Hasil analisis uji F (Anova)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.699	4	.425	10.077	.000 ^a
	Residual	1.053	25	.042		
	Total	2.752	29			

Sumber : Hasil penelitian (diolah)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 10.077 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0,05). Hasil ini berarti secara bersama-sama faktor intrinsik, peran individu, pengembangan karir dan hubungan pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan secara simultan faktor intrinsik, peran individu, pengembangan karir dan hubungan pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro.

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat besarnya pengaruh faktor intrinsik, peran individu, pengembangan karir dan

hubungan pekerjaan terhadap kepuasan kerja digunakan analisis koefisien determinasi pada tabel 4.

Tabel 4
Faktor Intrinsik, Individu, Pengembangan Karir dan Hubungan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Pegawai (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.617	.556	.20528

Sumber : Hasil penelitian (diolah)

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar R² = 0.617 yang berarti bahwa 61.7% kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor intrinsik, peran individu, pengembangan karir dan hubungan pekerjaan. Sedangkan sisanya sebesar 38.3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar faktor intrinsik, peran individu, pengembangan karir dan hubungan pekerjaan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif statistik rata-rata variabel faktor intrinsik berada dalam kondisi cukup baik, variabel peran individu dalam kondisi cukup baik, variabel pengembangan karir berada pada kondisi cukup baik, variabel hubungan pekerjaan dalam kondisi cukup baik, adapun juga variabel kepuasan kerja pegawai dalam kondisi cukup baik. Hasil pengujian deskriptif statistik dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor intrinsik, peran individu, pengembangan karir, hubungan pekerjaan, dan kepuasan kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro sudah dalam kondisi cukup baik.

Berdasarkan hasil analisis data variabel faktor intrinsik mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro. Sehingga apabila ada perubahan terhadap faktor intrinsik pegawai, maka tidak akan mempengaruhi terhadap peningkatan atau penurunan kepuasan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro.

Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ernilawati (2016) yang menyatakan faktor intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara.

Faktor intrinsik dalam penelitian ini sebagai motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu yang bersangkutan. Adanya faktor-faktor dari dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan sesuatu, dorongan dari dalam yang menginspirasi, atau membuat seseorang berbuat sesuatu. Apabila dikaitkan dengan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro cenderung memiliki beban kerja yang berat dan pegawai menghayati pekerjaan dalam hal menghadapi risiko masih dalam kategori cukup sehingga perlu adanya peningkatan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan untuk meningkatkan pengaruh faktor intrinsik secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang perlu ditingkatkan adalah dengan menyesuaikan beban pekerjaan pegawai sesuai dengan porsinya dan memberikan pengarahan kepada pegawai dalam meningkatkan kemampuannya untuk menghadapi segala risiko di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro.

Secara parsial peran individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga perubahan pada peran individu akan memengaruhi peningkatan atau penurunan kepuasan kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro. Supaya peran individu dapat lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja maka dapat dilakukan peningkatan terhadap kemampuan pegawai dalam mengatasi konflik peran yang terjadi, serta meningkatkan kemampuan bekerja tanpa menimbulkan masalah oleh pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Johny (2011) yang menjelaskan kompetensi individu memengaruhi kepuasan kerja pegawai keuangan daerah Provinsi

Sulawesi Utara. Johny menjelaskan dengan kompetensi baik yang dimiliki oleh individu sesuai dengan peran kerjanya masing-masing akan mampu mengarahkan bagaimana melaksanakan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja.

Pelibatan dan partisipasi anggota (individu) dalam organisasi menjadi menjadi lebih penting ketika organisasi tersebut memulai suatu fungsi karena tanpa keterlibatannya kegunaan atau fungsional organisasi tersebut tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Keterlibatan dan partisipasi juga cenderung menghasilkan suatu kinerja, pola kegiatan serta hasil dari keterlibatan seluruh unsur manusia dalam organisasi akan menghasilkan suatu fungsi dalam organisasi. Masing-masing dari individu tersebut di dalam suatu organisasi mempunyai peran yang beragam dan mempunyai keterikatan terhadap suatu wadah, yaitu organisasi. Individu merupakan komponen vital dalam suatu organisasi tetapi tidak efisien jika individu ingin mencapai suatu tujuan dasar organisasi. Karena individu tidak mempunyai struktur dan sistem untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Apabila dikaitkan dengan kondisi Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro juga telah menunjukkan bahwa setiap pegawai telah memiliki kompetensi individu yang baik dan bekerja sesuai dengan peran masing-masing.

Secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sehingga apabila ada perubahan pada pengembangan karir di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro akan mempengaruhi kenaikan dan penurunan terhadap kepuasan kerja pegawai Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro. Berdasarkan penelitian yang dilakukan untuk lebih meningkatkan pengembangan karir pegawai di Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro upaya yang dilakukan adalah dengan meningkatkan peluang untuk

menggunakan ketrampilan jabatan sepenuhnya, peluang mengembangkan keterampilan yang baru oleh pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro. Penelitian ini mendukung penelitian Vendriana (2017:2) yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Vendriana menjelaskan secara teoritis pengembangan karir pada dasarnya adalah peningkatan kinerja karyawan uang mencerminkan kemampuan organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing karyawan dinilai dan diukur dalam nilai dan kriteria yang sudah ditentukan oleh organisasi.

Pengembangan karir sebagai aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir sebagai langkah yang ditempuh perusahaan untuk menghadapi tuntutan tugas karyawan dan untuk menjawab tantangan masa depan dalam mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan yang merupakan suatu keharusan dan mutlak diperlukan. Apabila dikaitkan dengan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro sudah baik dalam hal pengembangan karir ini dapat dilihat dari bagaimana pegawai dalam menggunakan keterampilannya dalam bekerja, mengembangkan keterampilan yang dimilikinya, dan sudah diadakannya penyuluhan karir oleh dinas dalam hal pengembangan karir pegawai.

Secara parsial hubungan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sehingga apabila ada perubahan pada hubungan pekerjaan akan berpengaruh pada kenaikan dan penurunan kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro. Untuk lebih meningkatkan hubungan pekerjaan dalam mempengaruhi kepuasan kerja maka yang harus ditingkatkan adalah tingkat

kepercayaan antar pegawai, dan komunikasi antar pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suciadi (2017) yang menyatakan hubungan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Suciadi menyatakan tingkat hubungan kerja antara pekerja satu dengan yang lain adalah faktor penting dalam terbentuknya kepuasan kerja.

Hubungan kerja sebagai kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu. Hubungan pekerjaan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro sudah baik, karena adanya komunikasi yang baik antarpegawai menjadi faktor penting di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro.

Berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan secara simultan faktor intrinsik, peran individu, pengembangan karir, dan hubungan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro. Apabila secara simultan ada perubahan pada faktor intrinsik, peran individu, pengembangan karir, dan hubungan pekerjaan maka akan berpengaruh pada perubahan kepuasan kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro. Sebesar 61.7% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor intrinsik, peran individu, pengembangan karir, dan hubungan pekerjaan, sedangkan sisanya yaitu 38.3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar faktor intrinsik, peran individu, pengembangan karir, dan hubungan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat dijelaskan dari faktor stres kerja yang terdiri dari faktor instrinsik, peran individu, pengembangan karir dan hubungan pekerjaan yang berpengaruh

dominan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro adalah pengembangan karir.

SIMPULAN

Kondisi faktor intrinsik, peran individu, pengembangan karir, dan hubungan pekerja di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro dalam kondisi cukup baik. Secara parsial variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai adalah peran individu, pengembangan karir, dan hubungan pekerjaan, sedangkan variabel faktor intrinsik berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro.

Secara simultan faktor intrinsik, peran individu, pengembangan karir, dan hubungan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bojonegoro sebesar 61.7%, sedangkan yang 38.3% dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Z., Darwanis., & Zein, B. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pemeriksa Intern di pemerintah Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol. 2, No1.
- Ahmadi, A. 2009. *Psikologi Sosial*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Ardani, T. 2011. *Psikologi Abnormal*. Lubuk Agung. Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ariyanto, E., April. 2015. Pengaruh Relaksasi Otot Progresif Terhadap Tingkat Stress pada Remaja di Lapas Anak Blitar. *Persona. Jurnal Psikologi Indonesia*. Januari 2015, Vol. 4, No. 01, hal 10 - 21
- Ayu Putu. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata, Seni Budaya, Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Murung Raya. *JSM (Jurnal Sains Manajemen)* Volume V, Nomor 2.
- Bangun. Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Barbara A. Fritzsche and Tiffany J. Parrish, "Theories and Research on Job Satisfaction" dalam Steven Douglas Brown and Robert William Lent, eds., *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2005).
- Boeree, C. George. 2008. *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: PrismaSophie.
- Chotimah, Chusnul. 2015. *Membangun Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan: Proses Membangun Nilai Dalam Budaya Organisasi Untuk Pengembangan Lembaga Pendidikan*. *Jurnal Empirisma*. Vol. 24 No. 2 Juli 2015
- Cooper, Donald R., & Schindler, Pamela S. 2011. *Business research methods* (11th ed.). New York: Mc GrawHill/Irwin.
- Daft. Richard L. 2010. *Era Baru Manajemen*, Edisi 9, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Dhania, D.R. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*. Volume I, No 1, Desember.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group. Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia" Jakarta : Kencana.
- Ernilawati. 2016. Analisis Pengaruh Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit

- Pagaralam Sumatera Selatan). UPN Veteran Yogyakarta. Yogyakarta.
- Evanjeli, A. L. 2012. *Hubungan antara stres, somatisasi dan kebahagiaan laporan penelitian*. Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada. Yogyakarta. pp 1-26.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2010. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson. 2010. *Organisasi: Prilaku Struktur Proses*. Erlangga. Jakarta.
- Harsanti. 2011. Kontribusi Persepsi terhadap Kebisingan dan Motivasi Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan. Semnas Peran Psikologi dalam Boundaryless Organization. Universitas Gunadarma. Jakarta.
- Hawari, D. 2011. *Manajemen Stres Cemas dan Depresi*. Balai Penerbit FKUI. Jakarta.
- Lisdiani, Vendriana. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang). UNDIP. Semarang.
- Luthans, F. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi X. Andi. Yogyakarta.
- Manaroinsong, Johny. 2011. *Pengaruh Faktor Kompetensi Individu dan Manajemen Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Provinsi Sulawesi Utara*. Universitas Negeri Manado. Manado.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mudayana, Ahmad Ahid. 2010. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Kes Mas* Vol 4, No 2 Juni 2010:76-143, ISSN:1978-0575. Hal 84-92.
- Munandar, A.S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Paul, E. Spector. 2010. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.,
- Preece, K. K. 2011. *Relations Among Classroom Support, Academic Self-Efficacy, and Perceived Stress During Early Adolescence*. Department of Psychological and Social Foundations (hal. 1-185). University of South Florida. Florida.
- Ramadanu. 2016. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Indah Logistik Cabang Pekanbaru). *JOM FISIP* Vol. 3 No. 2.
- Richard L. Hughes, et al. 2012. *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience*. Alih Bahasa: Putri Izzati. Salemba Humanika. Jakarta.
- Riduwan. 2012. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Erlangga. Jakarta.
- Robert L. Mathis – John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. 2011. *Health Psychology : Biopsychosocial Interactions*. 7th Ed. John Willey & Sons Inc. USA.
- Sarinah dan Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. CV. Budi Utama. Yogyakarta..
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia. Jakarta.
- Soerjono, Soekanto. 2009. *Peranan Sosiologi Suatu Pengantar*. Rajawali Pers. Jakarta.

- Steve M. Jex, 2010. *Organizational Psychology: A Scientist Practitioner Approach*. New York : John Wiley & Sons.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Syahabuddin. 2010. Hubungan Antara Cinta dan Stres Dengan Memaafkan Pada Suami Dan Istri. *Laporan Penelitian*. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Syam. Edia.Nina W. 2011. Psikologi sebagai akar ilmu komunikasi. Simbiosis Rekatama Media. Bandung.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 15.
- Wahyudi, Bambang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita. Bandung.
- Wijayanti, Asri. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika. Jakarta.