

ABSTRACT

Ilyas S. Sitorus, Official Satisfaction: Correlation Study at the Dinas Pendidikan North Sumatera (2003), Graduate Program, Public University of Medan. Thesis. Medan.

The objective of the research is to study the relationship between organization culture, conflict tolerance and job satisfaction. The research was conducted at the Dinas Pendidikan North Sumatera.

This research belongs to survey research which was implemented at the Department of education, Province of North Sumatera. Sampling technique that was applied in this research was stratified random sampling. The number of sample was 45 staffs of Rank III. Data were collected using the instrument regarding organization culture (X_1), Conflict tolerance (X_2) and job satisfaction (Y). The instrument was designed by the author in attitude scale form.

Data were analyzed by using sample and partial correlation technique, simple regression, and correlation coefficient. The research results that (1) there is a positive correlation between organization culture (X_1), and job satisfaction of staffs (Y), conflict tolerance and job satisfaction of staffs (Y). That shown by the coefficient correlation, $r_{12} = 0,376$, the regression equation between job satisfaction of staffs (Y) and organization culture (X_1) is $Y = 86,582 + 0,596 X_1$, (2) There is a negative correlation between conflict tolerance (X_2) and job satisfaction of staffs, that is shown with the regression equation : $Y = 162,721 - 0,0885 (X_2)$.

The researches conclude that (1) there is a positive correlation between the organization culture and job satisfaction, (2) there is a negative correlation between conflict tolerance and job satisfaction. Based on the results of study, the job satisfaction can be improved through organization culture.

By considering this conclusion, implication of the research included culture norms of the organization tightly and transparently would significantly determine the working satisfaction of officials. Therefore, an organizational culture should be implemented fairly and detached a manner of any official is indifferently treated in the organization at where he/she works.

In dimension of receiving any criticism or opinion which is different from the others, a good comprehension should be developed for all the officials that personal opinion is not always the best and opinion of two or more people would be better rather than of one only.

The change in paradigm associated with regional autonomy implementation has a great impact on the change in position and function of central institution/agency that it requires a role which is not similar to the previous one, and therefore, principles of transparency in formulation of policy, implementation and monitoring of the policy implementation are needed to apply.

Finally, it can be concluded that the limitation of his thought that provision of working satisfaction as desired by official is not an easy job.

If the top executives or government authorities reflect an example in the form of good manner without his/her conducting of the regulation and never abuse of their individual position for self – interest beyond their actual rights and never doing in corruption, collusion and nepotism, indeed, institutional proceeding may be effectively and efficiently implemented.

ABSTRAK

Ilyas S. Sitorus, **Kepuasan Kerja Pegawai : Studi Korelasi Pada Dinas Pendidikan Sumatera Utara (2003)**. Tesis, Medan. Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan, 2003.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antara budaya organisasi, toleransi terhadap konflik dengan kepuasan kerja pegawai, baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey, yang dilaksanakan di lingkungan Dinas Pendidikan Sumatera Utara. Teknik pengambilan sample menggunakan stratified random sampling. Jumlah sampel sebanyak 45 orang pegawai golongan III. Data dikumpulkan dengan instrument budaya organisasi (X_1), toleransi terhadap konflik (X_2) dan kepuasan kerja pegawai (Y) yang disusun sendiri oleh penulis dengan bentuk skala likert.

Analisis data menggunakan teknik korelasi sederhana dan parsial, persamaan regresi sederhana serta korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat (1) Hubungan positif antara budaya organisasi (X_1) dengan kepuasan kerja pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi $r_{1Y} = 0,376$, dan persamaan regresi $Y = 86,852 + 0,596 X_1$; (2) Hubungan negative tidak signifikan antara toleransi terhadap konflik (X_2) dengan kepuasan kerja pegawai (Y), yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 162,721 - 0,0885 (X_2)$.

Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan cara-cara memperkuat budaya organisasi dan mengurangi potensi konflik.

Dengan memperhatikan kesimpulan ini, implikasi dari hasil penelitian adalah norma-norma budaya organisasi secara ketat dan transparan sangat menentukan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, budaya organisasi harus dilaksanakan secara adil dan tidak memihak agar setiap pegawai merasa memperoleh perlakuan yang sama di lingkungan organisasi yang diikutinya.

Disisi lain, setiap pegawai harus meningkatkan toleransi antar pegawai yang satu dengan yang lain atau kelompok sehingga sikap yang mengarah kepada hubungan bukan saja diikat oleh kedinasan tetapi lebih dari itu misalnya dengan menciptakan pertemuan informal yang melibatkan pegawai dalam artian bersilaturahmi.

Mengingat dalam suatu hubungan kerja, baik besar maupun kecil konflik itu selalu terjadi, maka dalam dimensi penyampaian perbedaan pendapat dengan orang lain harus dikembangkan etika penyampaian yang santun sehingga tidak menyinggung perasaan dan suasana yang lebih kondusif. Dalam dimensi menerima kritik atau perbedaan pendapat dengan orang lain, maka perlu dikembangkan pemahaman kepada semua pegawai bahwa pendapat pribadi itu tidak selamanya paling benar, dan pendapat dua orang atau lebih akan lebih baik jika dibandingkan dengan pendapat satu orang.

Perlu disadari bahwa kewajiban suatu lembaga untuk dapat memberikan kondisi yang dapat memuaskan semua pegawai. Harapan-harapan yang diinginkan oleh pegawai dengan memasuki suatu lembaga atau Dinas maupun Instansi tempat bekerja diharapkan dapat dipenuhi oleh manajemen di mana ia bekerja.

Perubahan paradigma dengan pelaksanaan otonomi daerah yang berdampak pada perubahan posisi dan fungsi dari lembaga/dinas yang berada di tingkat pusat, sehingga menuntut peran yang berbeda dari yang sebelumnya, maka prinsip transparansi dalam perumusan kebijakan, pelaksanaan dan monitoring pelaksanaan kebijakan perlu dilakukan.

Pada akhirnya, yang penulis paparkan dalam tesis ini hanya sebatas pemikiran, sementara untuk memberikan kepuasan kerja terhadap semua keinginan pegawai bukanlah merupakan suatu pekerjaan yang mudah. Keinginan dan harapan pegawai bersifat tidak terbatas, dan selalu berkembang seiring dengan kondisi persoalan yang dihadapi, sehingga dibutuhkan komitmen dari pimpinan untuk memberikan keteladanan kepada seluruh pegawai dalam bertindak baik di lingkungan kerja formal maupun dalam kehidupan sehari-hari.

Jika para petinggi atau pejabat pemerintah memberikan teladan dalam bentuk perilaku baik, tidak berbuat yang keluar dari aturan dan tidak memngunaan posisinya untuk kepentingan pribadi di luar hak yang seharusnya serta tidak bertindak korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), niscaya kehidupan kelembagaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

