

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima

Umul Hidayati^{1*}, Mulyadin²

¹² Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Kota Bima, Provinsi Nusa Tenggara Barat, Indonesia

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diterima 28, 09, 2023
Diperbaiki 11,10,2023
Disetujui 15,10,2023

Katakunci:

Kepuasan Kerja
Produktivitas Kerja

ABSTRAK

Pegawai dengan produktivitas kerja yang tinggi, perlu didorong dengan kepuasan kerja pegawai dari tempatnya bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner berskala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima yang berjumlah 62 orang pegawai yang terdiri dari 30 orang pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan 32 orang pegawai yang berstatus kontrak. Sampel yang digunakan dalam sebanyak 62 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, kuesioner dan studi pustaka. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear sederhana, koefisien korelasi, uji determinasi dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Penulis Korespondensi:

Umul Hidayati

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Kota Bima, Indonesia

Email: umulhidayati.stiebima19@gmail.com

Cara sitasi artikel ini: Hidayati, U., & Mulyadin. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 85-89. <https://doi.org/10.35870/ljit.v1i2.1617>

1. PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat penting karena mereka yang berperan dalam terbentuknya organisasi, mereka yang berperan membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi, dalam upaya pemenuhan peran maupun fungsi tersebut, sebuah organisasi harus memiliki pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi (Said et al. 2016). Produktivitas kerja adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktifitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi (Muayyad dan Gawi, 2017).

Untuk mewujudkan pegawai dengan produktivitas kerja yang tinggi, perlu didorong dengan kepuasan kerja pegawai dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbedabeda 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 (Andriani dan Andriani, 2021).

Kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat pegawai bekerja dengan lebih baik yang nantinya dapat lebih produktif. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja, oleh karena itu kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan organisasi. Kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena manfaat yang bisa didapat, baik untuk individu maupun untuk kepentingan industri. Bagi individu hal-hal yang harus diteliti mengenai sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja individu (Safrin dan Sulaiman, 2021).

Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima adalah salah satu lembaga pemerintahan yang bertugas memberikan pedoman dan pengarahan terhadap usaha penanggulangan bencana yang mencakup pencegahan bencana, penanganan keadaan darurat bencana, rehabilitasi, dan rekonstruksi secara adil dan setara, menetapkan standardisasi dan kebutuhan penyelenggaraan penanggulangan bencana berdasarkan peraturan perundang-undangan, menyampaikan informasi kegiatan penanggulangan bencana kepada masyarakat, melaporkan penyelenggaraan penanggulangan bencana kepada presiden setiap sebulan sekali dalam kondisi normal dan setiap saat dalam kondisi darurat bencana, menggunakan dan mempertanggungjawabkan sumbangan/ bantuan nasional dan internasional, mempertanggungjawabkan penggunaan anggaran yang diterima dari anggaran pendapatan dan belanja negara, melaksanakan kewajiban lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan menyusun pedoman pembentukan badan penanggulangan bencana daerah.

Berdasarkan observasi awal pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima terdapat fenomena masalah terkait dengan kepuasan kerja pegawai, yang dimana terdapat beberapa pegawai yang mengungkapkan bahwa mereka kurang puas akan gaji yang diterima dengan banyaknya beban kerja yang dilimpahkan kepadanya, selain itu terdapat pula pegawai yang merasa kurang puas akan kerja sama antar sesama pegawai karena sering terjadinya perbedaan pendapat, beberapa pegawai sulit mendapatkan promosi kedepannya sehingga mengurangi rasa puas pegawai ketika bekerja serta kurang fleksibelnya pimpinan instansi mengurangi kepuasan kerja pegawai.

Selain permasalahan terkait kepuasan kerja, terdapat pula permasalahan terkait dengan produktivitas kerja pegawai yang belum optimal, yang dimana terlihat beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu dan melakukan aktivitas pribadi pada saat jam kerja sehingga beberapa pekerjaan tertunda serta tidak terselesaikan dengan tepat waktu.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima yang berlokasi Jl. Gajah Mada, No.51. Penaraga, Kecamatan Raba, Kota Bima. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan mempunyai tingkat yang lebih bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, peneliti ingin mencari hubungan antara kepuasan kerja (X) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima.

Instrumen penelitian yang digunakan yaitu dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner berskala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima yang berjumlah 62 orang pegawai yang terdiri dari 30 orang pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan 32 orang pegawai yang berstatus kontrak. Sampel penelitian menurut Sugiyono (2016) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam sebanyak 62 orang pegawai.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh, yang dimana teknik sampling ini menggunakan keseluruhan anggota populasi untuk dijadikan sampel dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, kuesioner dan studi pustaka. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear sederhana, koefisien korelasi, uji determinasi dan uji t.

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1. Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	5,455	3,134
Kepuasan Kerja	,684	,075

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel 1 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX : Y = 5,455 + 0,684 X$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

Y = nilai yang diprediksikan yaitu variabel produktivitas kerja

a = Konstanta atau bila kepuasan kerja X = 0 maka nilai variabel produktivitas kerja adalah sebesar 5,455

b = Koefisien regresi kepuasan kerja bila dinaikkan sebesar 1 kriteria maka produktivitas kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,684

X = Variabel kepuasan kerja

3.2. Koefisien Korelasi dan Uji Determinasi

a). Koefisien Korelasi

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,764 ^a	,584	,577	2,961

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas, diperoleh nilai korelasi sederhana adalah sebesar 0,764. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut:

Tabel 3. Pembanding Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2016

Jadi korelasi hubungan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 0,764 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat.

b). *Uji Determinasi*

Berdasarkan tabel 2 di atas, diketahui bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap semangat kerja pegawai yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R square) sebesar 0,584 atau 58,4%, sedangkan sisanya 41,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya stres kerja, intensif dan lain-lain.

3.3. Hasil Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1,740	,087
	Kepuasan Kerja	9,173	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas maka diperoleh nilai uji t sebesar 9,173 dan nilai sig sebesar 0,000 selanjutnya akan dibandingkan dengan t tabel untuk $dk = n - 2 = 62 - 2 = 60$ dan taraf kesalahan 5% uji dua pihak maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,000.

3.4. Hipotesis statistik:

$H_0 : \beta = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima.

$H_a : \beta \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima.

Ternyata dari hasil SPSS ditemukan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($9,173 > 2,000$) dengan nilai Sig dari output SPSS sebesar 0,000 ternyata lebih kecil dari 0,05 ($\text{Sig } 0,000 < 0,05$) maka dinyatakan pengaruhnya adalah signifikan, maka **H_a diterima dan H_0 ditolak**. Dengan kata lain Hipotesis alternatif yang berbunyi “terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima” dapat diterima. Hasil ini menunjukkan jika kepuasan kerja pegawai mengalami peningkatan maka akan meningkatkan pula produktivitas kerja dan begitupu sebaliknya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan, kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima dengan tingkat hubungan kuat dan besarnya pengaruh sebesar 58,4%.

Saran yang dapat diberikan oleh penulis yaitu sebaiknya Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga mendorong produktivitas kerja pegawai lebih maksimal sehingga organisasi dapat berjalan sebagaimana mestinya. Selain itu penulis juga menyarankan agar ada penelitian lanjutan dengan mempertimbangkan variabel lain dengan metode yang berbeda guna memvalidasi penelitian ini seperti stres kerja dan beban kerja

5. DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, M., Andriani, N. Y. 2021. “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi Pu Midsole Pt.Pratama Abadi Indutrl (JX).” *Jurnal Mahasiswa Manajemen* 2(2): 98–116.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendektan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Azwar, S. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., Hanifah, N. A., Putri, S. M., Nabila, W. T. 2022. "Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" *Jurnal JEMSI* 3(6): 629–38. <https://doi.org/10.35870/ljit.v1i1.1323>
- Haekal, F. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Dukungan Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan." *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 4(2): 269–76.
- Husna, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Prestasi Kerja Guru pada SMP Unggul Calang Kabupaten Aceh Jaya. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.35870/ljit.v1i1.1323>
- Luturmas, J. R. 2017. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon." *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan* 2(2): 153–63.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muayyad, D. M, Gawi, A. I. O. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii." *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* 9(1): 75–98.
- Nurkaidah, N., & Wulandari, W. (2023). Analisis Motivasi Kerja antara Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. *Jurnal Serambi Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 70-76.
- Safrin, Sulaiman. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi Dan Percetakan Mattoangin Di Kota Makassar." *Economy Deposit Journal (E-DJ)* 2(2): 21–27.
- Said, M., Rumawas, M., Asaloei, S. I. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado." *Jurnal Manajemen* 2(1): 1–23.
- Sugiyono. 2016. Bandung: Alfabeta *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- Sukmaraga, R. B., Mulyadin. 2021. "Pengaruh Penggunaan Arsip Elektronik Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor UPBU Sultan M. Salahuddin Bima)." *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan)* 5(1): 153–61.
- Sulistyawati, U. S., & Sufriadi, D. (2020). Perceived organization support towards employee engagement and the impact of employee job satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 4(4), 513-518.
- Sururin, A., K.K. Heryanda, R., Atidira. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel." *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2(1): 11–20.
- Yulianto. 2017. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Kerajinan Gerabah Desa Kasongan Bantul Yogyakarta." *Jurnal AKPAR BSI Yogyakarta* 2(1): 1–7.