


# Pelatihan Kepuasan Kerja bagi Pegawai di Dinas Perkimtan bagian Pertanahan Kabupaten Banyuasin

<sup>1)</sup>Sawi Sujarwo\*, <sup>2)</sup>Rodiah Hafizoh

<sup>1)2)</sup> Prodi Psikologi, Fakultas Sosial Humaniora, Palembang, Universitas Bina Darma Palembang, Indonesia  
Email Corresponding: <sup>1</sup>sawi.sujarwo@binadarma.ac.id,

| INFORMASI ARTIKEL  | ABSTRAK   |
|--|---|
| <b>Kata Kunci:</b><br>Kepuasan<br>Kinerja<br><i>Training Need Analysis</i><br>Pelatihan<br>Pegawai | Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Banyuasin adalah salah satu lembaga teknis daerah dan memiliki tanggung jawab membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan kewenangan di bidang keciptakarya sebagai pemenuhan kebutuhan sarana prasarana infrastruktur Kabupaten Banyuasin. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai ialah dengan pengolahan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan untuk menilai aspek kepuasan kerja melalui skala TNA (Training Need Analysis). Pengukuran dilakukan dengan memberikan penilaian pada lembar observasi yang telah dibuat peneliti dan membandingkan hasil skala kepuasan kerja sebelum dan sesudah dilakukan pre-test dan pos-test kepada subjek pelatihan. Pengujian hasil yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26.0 analisis statistik Willcoxon mendapatkan hasil Asymp.Sig (2 – tailed) bernilai 0.000. Karena nilai 0.000 lebih kecil dari <0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara sebelum pelatihan kepuasan kerja dan sesudah pelatihan kepuasan kerja dan stres kerja untuk pre-test dan pos-test maka hipotesis dapat diterima.   |
| <b>Keywords:</b><br>Perfomance<br>Satisfaction<br>Training Need Analysis<br>Employee Training      | <b>ABSTRACT</b><br>The Department of Public Housing, Settlement Areas and Land Affairs of the Banyuasin Regency is one of the regional technical institutions and has the responsibility of assisting the Regional Head in exercising his authority in the field of creativity to fulfill the needs of Banyuasin Regency infrastructure facilities. One effort to improve employee performance is by processing job satisfaction and work stress. This research was conducted to assess aspects of job satisfaction through the TNA (Training Need Analysis) scale. Measurement is done by giving an assessment on the observation sheet that the researcher has made and comparing the results the scale of job satisfaction before and after the pre-test and pos-test to the training subjects. Results testing was carried out using SPSS version 26.0 for statistical analysis Willcoxon gets Asymp.Sig (2 – tailed) worth 0.000. Because the value of 0.000 is less than <0.05, it can be concluded that there is a difference between pre-training job satisfaction and after training job satisfaction and work stress for the pre-test and post-test, the hypothesis can be accepted . |

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



## I. PENDAHULUAN

Kinerja yang baik merupakan tujuan yang harus dicapai oleh setiap organisasi. Kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja pegawainya dalam memenuhi tanggung jawab. Motowidlo (Suwarnna, 2021) mendefinisikan bahwa kinerja didasarkan oleh perilaku pegawai dan hasilnya sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai ialah dengan pengolahan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menurut Rivai (Tanjung, 2020) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja sendiri adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas

pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Kepuasan kerja juga bisa diartikan sebagai sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja Badriyah (Talumingan et al., 2021).

Hayes et al. (Suwarnna, 2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu hal yang kompleks dan multifaktorial fenomena, dimana kolaborasi antara individu karyawan, atasan dan orang lain merupakan hal penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan yang negatif tentang pekerjaannya. Sehingga dapat dikatakan pegawai yang memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaannya cenderung akan berkinerja lebih baik Robbins & Judge (Saraswati & Sintaasih, 2021).

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting dalam setiap organisasi karena kepuasan kerja dapat mendorong pegawainya untuk mengikuti aturan dan ketentuan yang diberikan oleh organisasi tersebut serta dapat mendorong pegawainya untuk saling bekerja sama Abouraiia & Othman, (Peristera, 2021). Banyak karyawan yang merasa diminta oleh atasannya untuk menyelesaikan tugas dengan cepat, sekaligus ditekan oleh masyarakat untuk melayani dengan cepat. Berada di bawah tekanan dari atasan dan masyarakat tentu dapat membuat karyawan tersebut tidak nyaman dan mempengaruhi kesehatan mental mereka, karena tekanaan ini sering menyebabkan karyawan menjadi stres karena pekerjaannya.

Menurut Luthans (Suwarnna, 2021) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pemberian kompensasi, adanya promosi, perilaku atasan terhadap karyawan, dan faktor organisasi seperti stress kerja, hubungan antara karyawan dengan pekerjaan, atasan, lingkungan kerja, pemberian pelatihan, motivasi dan memberikan perhatian kepada karyawan Mawaranti & Prasetyo (Peristera, 2021).

Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Banyuasin adalah salah satu lembaga teknis daerah dan memiliki tanggung jawab membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan kewenangan di bidang keciptakarya sebagai pemenuhan kebutuhan sarana prasarana infrastruktur Kabupaten Banyuasin. Dalam pelaksanaan tugas, pokok dan fungsinya tersebut Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Banyuasin senantiasa menghadapi tantangan akan peningkatan kebutuhan sarana prasarana infrastruktur Kabupaten Banyuasin sejalan dengan perkembangan daerah.

Dari penjabaran fenomena diatas menarik minat penulis untuk mengkaji mengenai gambaran tentang Pelatihan Kepuasan Kerja dan Stres Kerja bagi pegawai di Dinas Perkimtan bagian Pertanahan Kabupaten Banyuasin.

## II. MASALAH

Menurut Badriyah (Talumingan et al., 2021) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Stres terkait pekerjaan atau posisi telah diidentifikasi sebagai salah satu masalah terbesar dalam lingkungan kerja organisasi. Stres kerja secara luas dikaitkan dengan efek buruk pada kesehatan fisik dan mental karyawan di banyak pekerjaan, termasuk di Dinas Perkimtan bagian Pertanahan Kabupaten Banyuasin

ini juga yang terjadi di dinas Perkimtan bidang pertanahan Kabupaten Banyuasin. Meskipun bukan merupakan permasalahan yang besar, namun jika dibiarkan maka akan mempengaruhi jalannya pekerjaan yang harus diselesaikan. Karena sebenarnya permasalahan kecil tersebut dapat batu sandungan dan hambatan untuk mencapai tujuan instansi secara optimal. Dalam Dinas Perkimtan bagian Pertanahan, penyelesaian masalah yang dimiliki oleh para karyawan baik ASN maupun staf Honorer dirasa cukup baik. Namun, terkadang masih terjadi permasalahan yang di dapatkan ketika sedang berkerja di lapangan dikarenakan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis membuat program Pelatihan topik “Pelatihan Kepuasan Kerja bagi Pegawai” di Dinas Perkimtam bagian pertanahan Kabupaten Banyuasin



Gambar 1. Peserta Pelatihan Kepuasan kerja

### III. METODE

Metode yang digunakan untuk tercapainya kegiatan yaitu menggunakan metode kegiatan:

1) Ceramah

Pelaksanaanya dilaksanakan dalam bentuk ceramah yang berisi tentang pemamparan materi yang disampaikan oleh pemateri. Penyampaian materi dilakukan secara lisan kepada audiensi oleh pemampar dengan menggunakan alat bantu seperti proyektor dan leptop.

2) Diskusi

Diskusi dilakukan dengan pertukaran pendapat dengan menanyakan beberapa pertanyaan tentang permasalahan yang muncul ketika sedang berkerja. Dan mengemukakan solusi dalam mengatasi masalah dalam perkerjaan.

3) *Pre-test pos-test*

Pemberian skala *pre-test* kepada peserta pelatihan sebelum pelatihan tentang kepuasan kerja dan pemberian *pre-test* sesudah pelatihan tentang kepuasan kerja.



Gambar 2. Pemberian materi Kepuasan kerja

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peserta dalam pelatihan Kepuasan kerja berjumlah 16 orang yang terdiri dari pegawai Perkimtan Bagian Pertanahan. Adapun distribusi jumlah peserta sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik subjek berdasarkan jenis kelamin

| No | Jenis kelamin | Jumlah | Persentase |
|----|---------------|--------|------------|
| 1. | Laki - laki   | 13     | 81,25      |
| 2. | Perempuan     | 3      | 18,75      |
|    | <b>Total</b>  | 16     | 100        |

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui peserta pelatihan kepuasan kerja dan stres kerja bidang pertanahan dinas perkimtan dengan peserta berjenis kelamin laki-laki berjumlah 13 orang atau 81,25 % dan berjenis kelamin perempuan 3 orang atau 18.75 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian didominasi jenis kelamin laki – laki.

Pelatihan yang dilakukan pada saat *pre-test* dan *pos-test* pada subjek penelitian dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Skor pretest - postest Kepuasan Kerja

| Subyek | Pretest | Postest |
|--------|---------|---------|
| 1.     | 61      | 78      |
| 2.     | 58      | 65      |
| 3      | 54      | 58      |
| 4      | 52      | 64      |
| 5      | 60      | 65      |
| 6      | 61      | 70      |
| 7      | 66      | 73      |
| 8      | 67      | 80      |
| 9      | 53      | 62      |
| 10     | 50      | 64      |
| 11     | 54      | 67      |
| 12     | 64      | 75      |
| 13     | 60      | 68      |
| 14     | 61      | 80      |
| 15     | 59      | 78      |
| 16     | 58      | 83      |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa skor yang dimiliki subjek sebelum dilakukan pelatihan dan setelah diberikan pelatihan kepuasan kerja dan stres kerja tampak ada perubahan.

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *uji Wilcoxon* menggunakan *spps versi 26* yang bertujuan untuk mengetahui ada perbedaan atau tidak sebelum dan sesudah dilakukan pelatihan.

Tabel 3. *Willcoxon signed ranks test*

|                   |                | N               | Mean Rank | Sum of Ranks |
|-------------------|----------------|-----------------|-----------|--------------|
| Postest - Pretest | Negative Ranks | 0 <sup>a</sup>  | .00       | .00          |
|                   | Positive Ranks | 16 <sup>b</sup> | 8.50      | 136.00       |
|                   | Ties           | 0 <sup>c</sup>  |           |              |
|                   | Total          | 16              |           |              |

a. Postest < Pretest

b. Postest > Pretest

c. Postest = Pretest

*Negative Ranks* atau selisih (*Negatif*) antara *pre-test* dan *pos-test* adalah 0, baik itu pada nilai N, *Mean Rank*, maupun *Sum Rank*. Nilai 0 ini menunjukkan tidak adanya penurunan (pengurangan) dari nilai *pre-test* ke *pos-test*. *Positif Ranks* atau selisih (*Positif*) antara hasil *pre-test* dan *pos-test* terdapat 16 data *positif* (N) yang artinya peserta pelatihan kepuasan kerja dan stres kerja mengalami peningkatan. *Mean Rank* atau rata-rata peningkatan tersebut yaitu 8.50, sedangkan jumlah rangking *positif* atau *Sum of Ranks* sebesar 136.00. *Ties* merupakan kesamaan nilai *pre-test* dan *pos-test* yang memiliki nilai 0, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada nilai yang sama antara *pre-test* dan *pos-test*. Jika nilai *Asymp.Sig.* <0.05, maka hipotesis diterima.

Tabel 4. *Test Statistics Willcoxon*

| <b>Test Statistics<sup>a</sup></b> |                      |
|------------------------------------|----------------------|
|                                    | Posttest-<br>Pretest |
| Z                                  | -3.519 <sup>b</sup>  |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             | .000                 |

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan output tes statistik diketahui Asymp.Sig (2 – tailed) bernilai 0.000. Karena nilai 0.000 lebih kecil dari <0.05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima. Artinya ada perbedaan antara sebelum pelatihan kepuasan kerja dan sesudah pelatihan kepuasan kerja dan stres kerja untuk *pre-test* dan *pos-test*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “terdapat pengaruh penggunaan metode pelatihan kepuasan kerja terhadap pegawai Dinas Perkimtan Banyuasin bagian Pertanahan.”

## DAFTAR PUSTAKA

- Peristera, I. K. (2021). Job Stress terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(2). <https://doi.org/10.23887/jibk.v12i2.36151>
- Saraswati, N. L. G. W., & Sintaasih, D. K. (2021). PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PNS BAKEUDA KABUPATEN TABANAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(9), 907. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2021.v10.i09.p04>
- Suwarnna, A. I. (2021). *KOTRIBUSI MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA R.S. SAMSUDIN SH KOTA SUKABUMI*. 10(01).
- Talumingan, G., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2021). *PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE SELAMA PANDEMI COVID-19*.
- Tanjung, N. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH DJP SUMATERA UTARA I. *JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis)*, 2(1), 33–39. <https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2356>