



Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Kantor Kecamatan Tanah Grogot

Ernawati^{1*}, Novi Riyani², Norwahidah³, Sri Wahdaningsih⁴, Hainun A⁵, Setio Jatmiko⁶

¹⁻⁶ STIE Pancasetia Banjarmasin, Indonesia

Alamat: Jalan Trikora Kelurahan Gunttung Manggis, Landasan Ulin, Banjarbaru

Korespondensi penulis: ernawatiprawiro2004@gmail.com

Abstract. The purpose of this study was to determine the effect of welfare (X) on job satisfaction of non-permanent employees (Y) at the Tanah Grogot District Office. This study is a population study, namely using the entire population as a sample, namely 30 non-permanent employees, while the data collection methods used are questionnaires, observations, interviews, and library research. Based on the results of the simple linear regression analysis conducted, this study concludes that individually (partially) the independent variable, namely welfare, has a significant and positive effect on the dependent variable, namely employee job satisfaction. This is evidenced by a simple linear regression equation: $Y = -2.998 + 0.708X$. The results of the simple correlation coefficient analysis obtained R of 0.911, meaning that there is a very strong correlation between welfare (X) and employee job satisfaction (Y) at the Tanah Grogot District Office. The coefficient of determination (R^2 Square) of 0.829 means that around 82.9% of welfare (X) is influenced by the variable Job Satisfaction (Y). While the rest is influenced by other factors not included in this study by $(100-82.9)\% = 17.7\%$. Furthermore, the results of the partial test (t-test) show the t-count value for the welfare variable (X) of 11.666 which when compared to the t-table of 2.04841, then welfare (X) has an effect on employee job satisfaction (Y) at the Tanah Grogot District Office, the t-count value is $>$ t-table..

Keywords: Job Satisfaction, Tanah Grogot, Well-being

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan (X) terhadap kepuasan kerja pegawai tidak tetap (Y) di Kantor Kecamatan Tanah Grogot. Penelitian ini merupakan penelitian populasi yaitu menggunakan seluruh jumlah populasi yang ada sebagai sampel yaitu sebanyak 30 orang pegawai tidak tetap, sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket), observasi, wawancara, dan penelitian kepustakaan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang dilakukan, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial) variabel bebas yaitu kesejahteraan berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dalam suatu persamaan regresi linear sederhana: $Y = -2.998 + 0.708X$. Hasil analisis koefisien korelasi sederhana diperoleh R sebesar 0,911 artinya korelasi sangat kuat antara kesejahteraan (X) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Tanah Grogot. Koefisien determinasi (R^2 Square) sebesar 0,829 artinya bahwa sekitar 82,9% Kesejahteraan (X) dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja (Y). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini sebesar $(100-82,9)\% = 17,7\%$. Selanjutnya, hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel kesejahteraan (X) sebesar 11,666 yang jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,04841, maka kesejahteraan (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Tanah Grogot nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Tanah Grogot, Kesejahteraan

1. LATAR BELAKANG

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah pegawai yang bekerja pada pemerintahan atau negara. Menurut Kraneburg adalah pejabat yang ditunjuk, jadi bisa diartikan tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden, dan sebagainya. Logeman menjelaskan dengan menggunakan kriteria yang bersifat material mencerminkan hubungan antara negara dengan Pegawai Negeri dengan memberikan

pengertian Pegawai Negeri sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan pemerintahan atau negara.

Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang isinya Pegawai ASN terdiri dari PNS dan PPPK. Mereka berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. (*UU No. 20 Tahun 2023*)

Pegawai Tidak Tetap (PTT) adalah mereka yang bekerja pada instansi pemerintahan dengan hubungan kedekatan atau hubungan kontrak dengan Pemerintah. Berbeda dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki hubungan dinas publik dengan negara atau Pemerintah, PTT tidak tunduk pada beberapa ketentuan yang berlaku bagi PNS, seperti sistem penggajian dan pensiun, latihan prajabatan, sistem sanksi, dan lainnya. Meskipun ada perbedaan, baik PTT maupun PNS harus tunduk pada norma pemerintahan dan norma perilaku dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya (Ridwan, 2013).

Berdasarkan penjelasan diatas hubungan hukum Pegawai Tidak Tetap (PTT) antara instansi Pemerintahan melalui Pejabat Pembuat Komitment (PPK) dengan seseorang tenaga kerja (Pegawai Tidak Tetap) yang hubungan hukumnya bukan dan tidak dilakukan melalui suatu (*vendor* atau *service provider*), dan tidak dapat dikatakan sebagai “tenaga outsourcing”. Karena tenaga kerja tidak tetap (Pegawai Tidak Tetap) yang dimaksud, dipekerjakan langsung dalam suatu hubungan hukum oleh PPK tanpa melalui “perusahaan outsourcing” (Kasim, 2018).

Kesejahteraan bagi PTT (Pegawai Tidak Tetap) yang bekerja di instansi pemerintahan merupakan isu yang penting dan mempengaruhi banyak orang. Salah satunya adalah penghapusan status tenaga honorer kebijakan ini telah diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). Kebijakan ini bertujuan untuk memastikan bahwa hanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja di instansi pemerintahan. Meskipun demikian, masih ada tenaga honorer yang bekerja di instansi pemerintahan, terutama di daerah-daerah. Status kepegawaian bagi PTT (Pegawai Tidak Tetap) di lingkungan instansi pemerintahan ialah PTT atau tenaga honorer yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada instansi pemerintahan. Penghasilan mereka berasal dari anggaran APBN atau APBD (Sendhikasari, 2020).

Sehubungan dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai, faktor penting yang harus diperhatikan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang

menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para pegawai memandang pekerjaan mereka (Husni, 2020).

Kantor Camat merupakan pembagian wilayah administratif di Indonesia dibawah Kabupaten atau Kota. Kecamatan terdiri atas desa-desa atau Kelurahan-Kelurahan. Kecamatan sebagai perangkat daerah merupakan pusat pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai yang tertuang dalam peraturan pemerintah No. 17 tahun 2018 tentang pemerintah daerah, khususnya pasal 37 yang berbunyi "Kecamatan dibentuk dengan peraturan daerah Kabupaten/Kota tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang" mengenai Camat dalam memimpin Kecamatan menurut Peraturan Pemerintah (PP) ini, bertugas untuk menyelenggarakan urusan pemerintah umum ditingkat kecamatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang yang mengatur pelaksanaan urusan pemerintahan umum (Idawati, 2023).

Berdasarkan observasi awal, banyak pegawai PTT merasa gaji yang mereka terima belum mencukupi kebutuhan hidup mereka. Selain itu, ketidakjelasan dan ketidakpastian status kepegawaian mereka menimbulkan rasa tidak aman dalam bekerja. Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow, rasa aman adalah kebutuhan pada level kedua, yang menunjukkan pentingnya rasa aman dalam menunjang kesejahteraan dan motivasi kerja pegawai (Aris, 2021).

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan, sepeeri perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian /pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan secara efesien dan efektif (Hutahaean, 2018:3).

Manajemen disisi lain lain adalah prosedur yang digunakan untuk merencanakan, mengatur, mengoperasikan, dan mengendalikan untuk merencanakan, mengatur, mengoperasikan, dan mengendalikan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang paling efektif dan efisien. (Pratama et al., 2023:3)

Sumber Daya Manusia

Menurut Werther dan Davis menyatakan bahwa Sumber daya manusia didefinisikan sebagai pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dimensi pokok dari sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan

dimensi pokok manusia adalah cara mereka memperlakukan kontribusi mereka, yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidup mereka (Sutrisno, 2017:4).

Serangkaian keputusan yang dibuat untuk mengelola hubungan ketenagakerjaan, seperti perekrutan, penyeleksian, penempatan, dan pemeliharaan, yang mencakup kompensasi dan kesejahteraan, pengembangan karir, pendidikan, dan pelatihan, dan terminasi yang bermanfaat untuk mencapai tujuan organisasi pada umumnya disebut manajemen sumber daya manusia (Sabrina, 2021:3).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang yang mempelajari bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta bagaimana sumber daya tersebut dapat digunakan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Lubis et al., 2022:1).

Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resource-HR management*) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan operasional (Akbar et al., 2021:1).

Kesejahteraan

Kesejahteraan adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau intansi kepada karyawan selain gaji atau kompensasi atas upaya mereka untuk meningkatkan kondisi fisik dan mental mereka sehingga mereka dapat lebih produktif dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat (Enny, 2019:62).

Kesejahteraan adalah suatu keadaan di mana terpenuhinya kebutuhan lahir dan batin. Kesejahteraan mencakup aspek material dan spiritual, termasuk kesehatan, pendidikan, dan kebebasan berpendapat.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respon secara emosional atau afektif terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Seseorang mungkin relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaannya, tetapi mungkin tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Indrasari, 2017:38). Selain itu, Luthans juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan

emosional di mana pegawai menemukan titik temu antara nilai balas jasa mereka secara finansial dan non finansial. (Indrasari, 2017:38).

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang 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. (Indrasari, 2017:38)

3. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Kantor Kecamatan Tanah Grogot yang berjumlah 30 Orang. Karena populasi relatif kecil, maka seluruh Pegawai Tidak Tetap (PTT) pada Kantor Kecamatan Tanah Grogot sebanyak 30 Orang dijadikan sampel sesuai dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampling jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data prima dan data skunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi liniear sederhana dengan bantuan SPSS versi 25.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Liniear Sederhana

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients
		B
1	(Constant)	-2.998
	kesejahteraan (X)	0,708

Sumber : Hasil Analisis Data SPSS

Dari hasil analisis data dan tabulasi data, maka dapat diketahui hasil persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = -2.998 + 0,708X$$

- Angka -2.998 artinya adalah jika kesejahteraan (X) adalah sama dengan 0 maka nilai kepuasan kerja (Y) akan sama dengan -2.998 .
- Koefisien regresi variabel jika kesejahteraan (X) sebesar 0,708 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel kesejahteraan (X) akan meningkatkan variabel

kepuasan kerja (Y) sebesar 0,708 dengan asumsi bahwa variabel lain bersifat tetap dan konstan.

Uji Analisis Korelasi Sederhana (R)

Tabel 2. Hasil Koefisien Korelasi Sederhana

Model	R	R Square
1	0,911 ^a	0,829

Sumber : Hasil Analisis Data SPSS tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,911 yang berada pada interpretasi antara 0,800 – 1,000 yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat antara variabel bebas atau variabel kesejahteraan (X) terhadap kepuasan kerja (Y).

Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square
1	0,911 ^a	0,829

Sumber : Hasil Analisis Data SPSS tahun 2024

Berdasarkan tabel hasil perhitungan, nilai dari (*R square*) menunjukkan bahwa variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang menunjukkan nilai 0,829 atau 82,9%. Hal ini dapat diartikan bahwa sekitar 82,9% kesejahteraan (X) dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja (Y). Sedangkan sisanya 17,7% kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Uji Koefisien Regresi Secara Sendiri-Sendiri (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	α	Ket sig
Kesejahteraan (X)	11,666	2,04841	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Hasil Analisis Data SPSS

Variabel Kesejahteraan (X), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11,666 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, jika dibandingkan dengan t_{tabel} yaitu 2,04841, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $11,666 > 2,04841$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika dibandingkan dengan standar signifikan sebesar 0,05. Maka $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel kesejahteraan (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan perhitungan diatas bahwa variabel kesejahteraan (X) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar 11,666 dengan tingkat signifikansi 0,000 di Kantor Kecamatan Tanah Grogot. Dengan demikian maka hipotesis ke dua yang diajukan pada Bab II terbukti atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji validitas dapat dilihat bahwa dari jumlah pernyataan sebanyak 13 butir semuanya memiliki nilai yang lebih dari 0,3610 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang berarti bahwa semua soal valid (layak). Dari hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa diperoleh hasil sebesar 0,901 yang berarti butir kuesioner tersebut dikatakan reliabel karena Cronbach's Alpha $> 0,6$. Hasil persamaan regresi linier sederhana diperoleh, $Y = -2.998 + 0,708X$. Yang artinya terdapat pengaruh positif dari kedua variabel yang terdiri dari Kesejahteraan (X) (memiliki pengaruh positif) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,911 yang berada pada interpretasi antara 0,80 - 1,000 yang artinya bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Kesejahteraan (X) terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil *R Square* sebesar 0,829 atau sebesar 82,9% bahwa pengaruh variabel independen yaitu Kesejahteraan (X) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) sedangkan sisanya sebesar 17,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dari variabel kesejahteraan (X) sebesar 2,04841, dengan probabilitas signifikan 0,000 dan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan perhitungan diatas bahwa variabel kesejahteraan (X) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,04841 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian maka hipotesisnya yang diajukan pada bab II terbukti atau H_0 ditolak dan H_a diterima

Saran

Bagi Kantor Kecamatan Tanah Grogot diharapkan lebih meningkatkan kesejahteraan khususnya pada kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil data yang diperoleh bahwa para pegawai menginginkan kesejahteraan yang tinggi dalam kelangsungan selama bekerja, sehingga kepuasan kerja yang diperoleh semakin optimal. Bagi peneliti selanjutnya, bisa menjadi inspirasi dan kelanjutan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. F., Prasada, D., Safiyyah, A. R., & Nuryani, Y. (2021). *Seminar manajemen sumber daya manusia*. Insan Cendikia Mandiri.
- Andriani, I. (2020). *Pengaruh beban kerja, fasilitas kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan di PT. Seruni Indah Sidoarjo* [Undergraduate thesis].
- Aris. (2021). *Teori kebutuhan Maslow: Pengertian, konsep & pembagiannya*. <https://gramedia.com/literasi/teori-kebutuhan-maslow/>
- Aum. (2023, July 13). Suka mengeluh tapi pekerja RI malah puas dengan perusahaan. *CNBC Indonesia*.
- Digdowiseiso. (2017). *Metodologi penelitian ekonomi dan bisnis*. LPU-UNAS.
- Enny, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Hardani, A., Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E., Istiqomah, R., Fardani, R., Sukmana, D., & Auliya, N. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Hasna, F. (2019, November 18). Administrasi kepegawaian: Kesejahteraan pegawai. *Administrasi Kepegawaian*.
- Hermanto, H., Darmanah, D., Saputra, W. E., & Harlofida, D. (2020). Pengaruh kesejahteraan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Dewan OKU Timur. *Jurnal AKTUAL*, 17(2), 119–125. <https://doi.org/10.47232/aktual.v17i2.40>
- Husni, S. A. F. (2020). *Analisis kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru* [Undergraduate thesis, Universitas Islam Riau].
- Hutahaean, W. (2018). *Dasar manajemen*. Ahli Media Press.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Kasim, U. (2018, July 7). Status hukum tenaga kerja tidak tetap di lingkungan instansi pemerintah. *Hukumonline.com*.
- Kurniawan, A., & Syah, R. F. (2021). Keadilan dalam kesejahteraan aparatur sipil negara: Bekerja di daerah terdepan, terluar dan tertinggal.
- Lubis, M., Khadijatul, A., Legino, S., Rahmat, Hutomo, R., Marlina, Fitri, S., Diwyarthi, N., & Syarifuddin, S. (2022). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia*. Zahir Publishing.
- Pratama, Y., Fachrurazi, D., Sani, I., Abdullah, M. A. F., Noviany, H., Narulita, S., Hapsara, D. O., Zulkarnain, I., Fermayani, R., Sembiring, R. S. R., & Abdurohim, D. (2023). *Prinsip dasar manajemen pemasaran: Analisis dan strategi di era digital*. Eureka Media Aksara.
- Priyatno, D. (2010). *Paham analisa statistik data dengan SPSS*. MediaKom.

- Ridwan. (2013). *Kedudukan hukum pegawai tetap di lingkungan instansi pemerintahan.*
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia.* UMSU Press.
- Sahir. (2022). *Metodologi penelitian.* KBM Indonesia.
- Salsabilla, R. (2023). 40% karyawan di Asia Pasifik minta naik gaji, tapi ditolak. *CNBC Indonesia.*
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D.* Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2019). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi.* Pustaka Baru Press.
- Surahman, Rachmat, M., & Supardi, S. (2016). *Metodologi penelitian.* Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia.* Kencana.
- UU No. 20 Tahun 2023. (n.d.). *Database Peraturan / JDIH BPK.*
<http://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>
- Zagoto, T. S. H. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan (Studi pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru).