

PENGARUH KERJASAMA TIM DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BPBD KOTA BONTANG

Ayu Dita Sari¹, Alda Andika², Isdayanti³

Universitas Trunajaya Bontang
ditasariayu88@gmail.com¹, aldaandika13@gmail.com²,
dindaisdayanti191@gmail.com³

Abstract

*This study aims to determine the effect of teamwork and job training on employee job satisfaction among Bontang City Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) employees. This research method is descriptive-quantitative, using data collection techniques such as observation, documentation, questionnaires, and interviews. The population in this study were Bontang City BPBD employees. The sampling technique in this research used saturated samples with a sample of 50 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression analysis with the SPSS version 16 application. The results of this research show that from the results of partial test calculations or *t* tests on team collaboration, the results obtained are *t* count 12.142 > *t* table 2.011 and work training *t* count 3.759 > *t* table 2.011 with a significance of 0.00 < 0.05. The results of the simultaneous test, or *F* test, in this study obtained a calculated *F* of 77.674 > *F* table 3.20 with a significance of 0.00 < 0.05. From the results of the *T* and *F* tests, it was found that teamwork and job training had a partial and significant effect on the job satisfaction of Bontang City BPBD employees.*

Keywords: *Job Satisfaction, Job Training, Teamwork*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi suatu aset penting perusahaan atau instansi termasuk instansi pemerintahan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perkembangan suatu organisasi, sehingga menjadi suatu tuntutan bagi instansi dalam mengembangkan kompetensi sumber daya manusianya. Adanya kontribusi sumber daya manusia yang memainkan berbagai fungsi dan kemampuan yang dimiliki akan dapat

mempengaruhi suatu organisasi itu sendiri (Kristianinggar, 2021).

Suatu organisasi selalu memiliki tujuan yang harus dicapai. Dalam hal ini, kepuasan kerja menjadi suatu perhatian dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang bekerja selalu mengharapkan untuk mendapatkan kepuasan dari tempat kerjanya (Handayani & Astuti, 2023).

Kepuasan kerja yakni keadaan saat karyawan merasa senang, karena merasa dapat menyelesaikan

pekerjaan yang penting dan merasa bahwa hasil kerjanya dihargai (Kurniawan et al., 2022). Menurut Arifin (2020) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan cinta akan pekerjaannya. Kepuasan kerja diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan, kedisiplinan karyawan menjadi meningkat. Adanya sikap ini dicerminkan oleh adanya moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Dhani & Surya, 2023).

Dalam hal untuk meningkatkan kepuasan kerja terdapat pengaruh kepemimpinan dan kerja sama tim yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan organisasi (Arifin, 2020). Pelatihan kerja sangat erat berkaitan dengan peran pegawai menyelesaikan masalah untuk menunjukkan pelatihan kerja mempengaruhi kepuasan kerja (Setiani & Febrian, 2023).

Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini berkaitan dengan kepuasan kerja yang mana bahwa kurangnya kerjasama tim yang dilakukan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bontang sehingga membuat pekerjaan yang dilakukan tidak tepat waktu. Fenomena selanjutnya kurangnya pelatihan kerja baik berupa Bimtek atau pelatihan untuk meningkatkan Kompetensi pegawai. Kerjasama tim harus dibentuk untuk menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan banyak pegawai (Ibrahim et al., 2021). Sedangkan pelatihan kerja

sangat berkaitan erat dengan kemampuan kompetensi pegawai (Sajidin et al., 2022; Setiawan et al., 2021). Dengan kondisi kerja sama tim dan pelatihan kerja yang kurang maka mempengaruhi kepuasan kerja pegawai BPBD Kota Bontang.

Kerjasama tim menurut (Fitrianti & Saragih, 2020) merupakan sebuah wadah yang didalamnya terdapat anggota yang memiliki beberapa kemampuan yang berbeda untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan bersama. Terlebih lagi adanya risiko bencana, peran efektif tim dan keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan menjadi krusial dalam menghadapi tantangan tersebut.

Fenomena pada kepuasan kerja memiliki dampak terhadap pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja mencerminkan dinamika kompleks dalam lingkungan kerja. Misalnya, pekerjaan yang monoton atau tidak memenuhi harapan, upah yang tidak sebanding dengan tanggung jawab lapangan pada daerah bencana, kurangnya peluang promosi, konflik dengan pengawas, dan hubungan yang buruk dengan rekan kerja dapat merugikan kepuasan kerja (Sari et al., 2023). Analisis terhadap indikator-indikator ini penting untuk mengidentifikasi perbaikan yang dapat dilakukan di lingkungan kerja guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pada kerjasama tim dan pelatihan kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah

(BPBD) Kota Bontang mencakup kompleksitas kerja yang memerlukan kolaborasi insentif. Pegawai dalam Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bontang perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang peran masing-masing dan keterampilan yang diperlukan untuk merespon berbagai situasi darurat.

Pelatihan kerja yang terfokus tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga membangun koordinasi dan komunikasi tim (Meidita, 2019). Pelatihan yang menitik beratkan pada kompetensi bidang kerja yang sesuai akan menimbulkan profesionalisme pegawai (Setiawan et al., 2021)

Kerjasama tim yang kuat menjadi kunci sukses dalam merespon bencana yang memerlukan respon yang cepat dan terkoordinasi (Siagian, 2020). Dengan demikian, pemahaman mendalam tentang dinamika kerjasama tim dan pelatihan yang terus-menerus menjadi landasan untuk meningkatkan kesiapsiagaan dan efisiensi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bontang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang berdasarkan fakta dan kevalidan digunakan untuk meneliti populasi dan sampel dan pengumpulan data dengan instrumen (Harahap, 2020). Metode penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian

yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2021). Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yaitu Kerjasama Tim (X1), Pelatihan Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kepuasan Kerja (Y).

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1: Diduga kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bontang.
2. H2: Diduga pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bontang.
3. H3: Diduga kerjasama tim dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bontang.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2021). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai Badan

Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bontang.

Penentuan sampel yang akan diambil selanjutnya diteliti adalah seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bontang, karena jumlah populasinya kurang dari 100 populasi maka sampel yang diambil adalah keseluruhan dari jumlah populasi maka sampel yang diambil sebanyak 50 orang pegawai termasuk pimpinan BPBD Kota Bontang, maka dari itu jenis sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh (keseluruhan populasi) (Hardani et al., 2020).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuesioner (angket), dokumentasi, wawancara, observasi dan studi kepustakaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode accidental sampling. Kemudian dalam pengolahan data menggunakan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis linear berganda serta uji hipotesis (uji F, uji T dan uji determinasi)

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu Kerjasama Tim (X1), Pelatihan kerja (X2) dan variabel dependennya Kepuasan Kerja (Y). Maka penelitian ini merupakan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis linear berganda serta uji hipotesis dengan bantuan program aplikasi SPSS versi 16. Sehingga diperoleh hasil sebagai

berikut:

Hasil pengujian normalitas memiliki distribusi normal dapat dilihat bahwa nilai residual dari masing-masing variabel berdistribusi normal dengan nilai $0,318 > 0,05$ sebagai syarat nilai berdistribusi normal untuk variabel Kerjasama Tim (X1), nilai residual $0,104 > 0,05$ sebagai syarat nilai berdistribusi normal untuk variabel Pelatihan Kerja (X2), nilai residual $0,071 > 0,05$ sebagai syarat nilai berdistribusi normal untuk variabel Kepuasan Kerja (Y). Jadi dari hasil uji normalitas tersebut bisa kita putuskan bahwa masing-masing variabel tersebut memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

Pengujian multikolinieritas menguji adanya korelasi antara variabel bebas. Hasil pengujian dapat dilihat bahwa variabel kerjasama tim memiliki nilai *tolerance* dengan nilai $0,994 > 0,1$ dan nilai VIF dengan nilai $1,006 < 10$. Variabel Pelatihan kerja memiliki nilai *tolerance* dengan nilai $0,994 > 0,1$ dan nilai VIF dengan nilai $1,006 < 10$. Dari hasil tersebut masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan dari hasil uji multikolinieritas tersebut dapat dipastikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Nilai Signifikan dengan

nilai $0,278 > 0,05$ nilai probabilitas yang artinya variabel Kerjasama Tim (X1) memiliki ketidak samaan *variance* dari *residual* sehingga dinyatakan tidak terjadi Heteroskedastistas. Nilai Signifikan dengan nilai $0,691 > 0,05$ nilai probabilitas yang artinya variabel Pelatihan Kerja (X2) memiliki ketidak samaan *variance* dari *residual* sehingga dinyatakan tidak terjadi heteroskedastistas. Jadi dari hasil uji heteroskedastistas tersebut dapat dipastikan bahwa variabel dalam penelitian ini dinyatakan tidak terjadi heteroskedastistas.

Uji autokorelasi yaitu untuk menunjukkan ada atau tidak korelasi antar dua variabel independen atau lebih pada model regresi berganda. Metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan uji *Durbin Watson* dengan rumus $du < d < 4-du$. Hasil yang diperoleh diketahui nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,236. Kemudian ini tersebut di bandingkan dengan tabel signifikan 5%, dengan jumlah sampel 50 (n) dan jumlah variabel independen $2(k=2)$, Maka ditemukan nilai *du* sebesar 1,628 dan nilai *dL* sebesar 1,462, sedangkan nilai *Durbin Watson* (d) model regresi sebesar 2,236. Berarti nilai *durbin watson* (d) regresi sebesar 2,236 lebih besar dari nilai *du* yakni 1,628 dan kurang dari (4-*du*) atau $4-1,628 = 2,372$ atau $du < D-W < 4-du$ ($1,628 < 2,236 < 2,372$). Hal ini menunjukkan tidak terjadi autokorelasi pada penelitian ini.

Uji linieritas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui

apakah regresi bersifat linier atau tidak. Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Variabel Kerjasama Tim (X1) memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,135 ($0,135 > 0,05$) hal ini menunjukkan bahwa variabel Kerjasama tim (X1) dalam penelitian ini adalah linier. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), artinya terdapat hubungan linier variabel Kerjasama tim dengan variabel Kepuasan Kerja. Variabel Pelatihan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,133 ($0,133 > 0,05$) hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X2) dalam penelitian ini adalah linier. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), artinya terdapat hubungan linier variabel Palatihan kerja dengan variabel kepuasan kerja.

Hasil perhitungan dengan pendekatan Analisa Regresi Linier Berganda yang diperoleh adalah

$$Y = 41,300 + 0,707x_1 + 0,242x_2$$

Jadi persamaan diatas bermakna :

- 1) Konstan dengan nilai 41,300 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen Kerjasama Tim dan Pelatihan Kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari Kepuasan Kerja adalah sebesar 41,300.

- 2) Nilai koefisien regresi linear Kerjasama Tim sebesar 0,707 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Kerjasama Tim meningkat, maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,707 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
- 3) Nilai koefisien regresi linear Pelatihan Kerja sebesar 0,242 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Pelatihan kerja meningkat, maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,242 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

Hasil perhitungan Uji t atau parsial variabel kerjasama tim terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bontang diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kerjasama tim adalah 12,142 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ diketahui sebesar 2,011 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan Kerjasama Tim sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_1 diterima) menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bontang.

Hasil perhitungan Uji t atau parsial variabel pelatihan kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bontang diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Pelatihan Kerja adalah 3,759 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ diketahui sebesar 2,011

dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan Pelatihan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_1 diterima) menunjukkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bontang.

Hasil perhitungan Uji simultan (F) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 77,674 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan untuk nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3,20 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($77,674 > 3,20$) artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bontang.

Hasil perhitungan Uji koefisien detriminasi (R^2) diperoleh nilai R^2 sebesar 0,768 yang berarti 7,68% dan hal ini menyatakan bahwa variabel Kerjasama Tim dan Pelatihan Kerja sebesar 76,8%. Selanjutnya selisih $100\% - 76,8\% = 23,2\%$. Hal ini menunjukkan 23,2% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan dapat ditunjukkan beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Secara parsial kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bontang.

2. Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bontang.
3. Secara simultan kerjasama tim dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bontang namun masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai tapi tidak berkontribusi dalam penelitian ini.

Adapun saran dari penelitian ini yaitu bahwa Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bontang agar dapat memperhatikan koordinasi kerjasama tim pegawainya guna terciptanya koordinasi tim yang baik antar pegawai ataupun dengan pimpinan dan mengadakan pelatihan kerja agar semakin tinggi produktivitas kerja pegawai yang akan berpengaruh positif terhadap pegawai di instansi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2), 186–193.
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602–626.
- Fitrianti, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). *Jurnal Diversita*, 6(2), 168–174.
- Handayani, R., & Astuti, E. P. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 6(4), 774–781.
- Harahap, N. (2020). *Penelitian kualitatif*.
- Hardani, H., Andriani, H., Ustiawaty, J., & Utami, E. F. (2020). *Metode penelitian kualitatif & Kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316–325.
- Kristianinggar, D. (2021). *Pengaruh Kerja Tim Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

- Kurniawan, I. S., Herawati, J., & Nuraisyah, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *PROMOSI: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 10(1), 57–70.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226-237.
- Sajidin, I., Darmono, H., & Suharno, H. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tobe Aviasi Indonesia. *Jurnal Empire*, 2(2), 110–119.
- Sari, A. D., Alvyoga, I., & Simanjuntak, H. V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN UP3 Bontang. *Jurnal Sinar Manajemen*, 10(2), 179–185.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279-292.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. dhyan. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di akademi maritim cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); 2 cetakan). Alfabeta.