

Perbedaan Kepuasan Kerja antara Pimpinan dan Pegawai selama Masa Pandemi Covid-19 pada Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang

Nabila Soraya^{1*}, Dina Mellita²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma
nabilasoraya41@gmail.com^{1*}; dinamellita@binadarma.ac.id²

Received 19 Agustus 2022 | Revised 30 Agustus 2022 | Accepted 30 September 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah perbedaan kepuasan kerja antara pimpinan dan pegawai selama masa pandemic Covid-19 pada Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Teknik purposive sampling. Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 42 terdiri dari 21 pimpinan dan 21 pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang. Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji Independent Sample t-test. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan signifikan kepuasan kerja antara pimpinan dan pegawai dapat dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel sebesar $1,786 > 1,684$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Keywords: Kepuasan kerja; pimpinan; pegawai; Covid-19; Badan Pengelolaan Pajak Daerah

Abstract

This study aims to find out whether there are differences in job satisfaction between leaders and employees during the Covid-19 pandemic at the Badan Pengelolaan Pajak Daerah Palembang. The method used in this study is a quantitative method. The sampling technique in this study was carried out using purposive sampling technique. The number of respondents in this study was 42 consisting of 21 leaders and 21 employees at the Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang. The data collection technique uses the questionnaire method. The data analysis technique used is the Independent Sample t-test. Based on the results of this study, it can be concluded that there is a significant difference in job satisfaction between leaders and employees as evidenced by t counting $>$ t table of $1,786 > 1,684$ which means that H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords: Consists of 4 - 6 words (separated by signs ;)

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan (Hadini & Setiawan, 2019; Indrawanto, 2021). Kepuasan juga bisa muncul berasal internal maupun eksternal pegawai. Kepuasan muncul dari internal

biasanya bisa berhubungan dengan karakter kepribadian diri sendiri. Kepribadian yang positif biasanya tidak akan banyak menyalahkan kondisi eksternal. Sehingga untuk merasa puas pegawai maupun atasan akan menganggap itu merupakan bagian dari perasaannya sendiri. Berbeda dengan kepuasan yang muncul secara eksternal adalah karena adanya sebab-sebab eksternal yang membuatnya kurang merasa nyaman bekerja. Perasaan inilah yang bisa mengganggu beberapa pegawai maupun atasan saat bekerja sehingga ada usaha yang dapat dilakukan untuk menghilangkan penyebab tersebut (Mabruroh et al., 2017).

Salah satu kondisi eksternal yang muncul dan mengganggu kepuasan pegawai maupun pimpinan dapat dihubungkan dengan masa pandemi Covid-19 yang terjadi, sehingga banyak perusahaan maupun instansi yang mengalami dampak dari adanya Covid-19 ini yaitu salah satunya Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang (BPPD) yang beralamat di jalan Merdeka, 19 ilir, kec. Bukit kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30113 ialah institusi pemerintah yang menerima dan mengelola pajak demi peningkatan pendapatan daerah kota Palembang. Berdasarkan hasil wawancara salah satu pegawai di BPPD selama terjadi Covid-19 pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang juga mengalami ketidakpuasan kerja sulit beraktivitas dalam artian sulit melayani wajib pajak seperti biasa dan akibat ada batasan interaksi social, jangkauan kerja terganggu serta hilangnya fokus kerja. Sebelum terjadi Covid para pegawai ini biasa bekerja menjalankan rutinitas sehari-hari ditempat kerja tetapi dengan adanya Covid-19 ini aktivitas yang semulanya harus dikerjakan di lapangan dan diharuskan berinteraksi dengan rekan kerja maupun masyarakat jadi terhambat yang biasanya juga mereka akan mendapatkan bonus dari hasil kerja lapangan tapi untuk sementara tidak mendapatkan bonus tersebut dikarenakan ditiadakannya aktivitas lapangan selama Covid-19 masih tidak terkendali. Berdasarkan hasil wawancara salah satu pimpinan BPPD ketidakpuasan pada pimpinan juga terjadi apabila terjadinya penurunan hasil kerja pegawai yang tidak dapat memenuhi hasil target pendapatan pajak daerah selama terjadinya Covid-19 ini. Pendapatan Asli Daerah (PAD) mengalami penurunan pada tahun 2020 dimana sedang terjadinya pandemi Covid-19 yang cukup parah dan pada 2021 mulai mengalami kenaikan yang cukup banyak dibandingkan tahun sebelumnya (Fasiha, 2021; Iasha, 2021; Kurniawan & Aini, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara di BPPD dengan pegawai dan pimpinan fenomena penelitian ini ialah adanya rasa kesenjangan antara pimpinan dan pegawai sehingga terciptanya hubungan kerja yang kaku, selain itu ketidapuasan juga diakibatkan oleh faktor gaji dimana masih ada pegawai yang merasa gaji yang diterima kurang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, ataupun gaji yang didapat tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukannya, hal lain juga adanya promosi yang tidak setara di kalangan pegawai, dimana pegawai yang mendapatkan promosi kebanyakan adalah pegawai yang memiliki kenalan, saudara atau rekan dibagian kepromosian sehingga pegawai yang lain harus sabar untuk mendapatkan giliran promosi kerja. Adapun pegawai yang merasa puas karena mereka lebih senang bekerja dirumah dengan bekerja dirumah mereka lebih rileks dalam bekerja karena tidak dipantau secara langsung oleh pimpinan serta bisa menikmati kebersamaan dengan keluarga lebih lama. Kondisi ini berbeda dengan di tempat kerja, selalu mendapatkan pengawasan dan pekerjaan lebih ketat.

Dari uraian ketidakpuasan kerja pimpinan dan pegawai diatas muncul permasalahan yang ingin diketahui oleh penulis yaitu kepuasan kerja yang didapatkan oleh pimpinan dan pegawai saat Covid-19 agar tidak hanya mengetahui sisi negatif dari dampak wabah ini tapi dapat mengetahui pemikiran ataupun rasa kepuasan kerja yang telah didapatkan serta akan mencari perbedaan kepuasan kerja antara pimpinan dan pegawai selama Covid-19. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka menjadi menarik apabila dilakukan penelitian dengan judul “Perbedaan Kepuasan Kerja Antara Pimpinan dan Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 Pada Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang”.

METODE

Objek penelitian dilakukan pada Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang. Beralamat di jalan Merdeka, 19 ilir, kec. Bukit kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30113. Sumber data yang

digunakan yaitu data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Populasi pada penelitian ini adalah 211 pada Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang. Sampel yang diambil yaitu seluruh pimpinan yang ada pada BPPD ada 21 pimpinan dan 21 pegawai disetiap sub bagian.

Teknik analisis data yang digunakan penulis untuk penelitian ini adalah kuantitatif. Analisis data kuantitatif yaitu kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul, dalam penelitian kuantitatif yang mengandalkan data berupa nilai dan angka, analisis dilakukan menggunakan statistik. Uji instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji Asumsi menggunakan *independent sample t-test* dengan uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji homogenitas (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Instrumen

Penyebaran kuesioner kepada 42 responden dilakukan pengujian validitas dan uji realibilitas terhadap kuesioner sebagai alat uji yang valid.

Uji Validitas

Hasil uji validitas instrumen bisa dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil SPSS Variabel Kepuasan Kerja

Nomor Pernyataan	Uraian	Total	Keterangan
Item_1	<i>Pearson Correlation</i>	,600**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,00	
	<i>N</i>	42	
Item_2	<i>Pearson Correlation</i>	,642**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	
	<i>N</i>	42	
Item_3	<i>Pearson Correlation</i>	,648**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	
	<i>N</i>	42	
Item_4	<i>Pearson Correlation</i>	,587**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	
	<i>N</i>	42	
Item_5	<i>Pearson Correlation</i>	,629**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	
	<i>N</i>	42	
Item_6	<i>Pearson Correlation</i>	,382**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,012	
	<i>N</i>	42	
Item_7	<i>Pearson Correlation</i>	,473**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,002	
	<i>N</i>	42	
Item_8	<i>Pearson Correlation</i>	,555**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,003	
	<i>N</i>	42	
Item_9	<i>Pearson Correlation</i>	,603**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	
	<i>N</i>	42	
Item_10	<i>Pearson Correlation</i>	,677**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	
	<i>N</i>	42	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa hasil uji validitas mempunyai 10 item pertanyaan instrumen yang mempunyai nilai r tabel sebesar 0,304. Hal ini menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk variabel kepuasan kerja lebih besar dari r tabel yang berarti dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan pada 42 responden. Hasil uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui tabel *cronbach alpha* Kepuasan Kerja 0,777. Maka dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel karena *cronbach alpha* lebih dari 0,6.

Uji Asumsi Independent T-test

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas bisa dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
Tests of Normality

	Kelompok	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Hasil Kepuasan Kerja	Pimpinan	.125	21	.200*	.965	21	.630
	Pegawai	.123	21	.200*	.963	21	.581

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan hasil uji Shapiro Wilk dan Lilliefors. Nilai p value (sig) lilliefors 0,200 pada 2 kelompok dimana $> 0,05$ maka berdasarkan uji lilliefors, data tiap kelompok berdistribusi normal. P value uji Shapiro Wilk pada kelompok pimpinan sebesar $0,630 > 0,05$ dan pada kelompok pegawai sebesar $0,581 > 0,05$. Karena semua $> 0,05$ maka kedua kelompok sama-sama berdistribusi normal berdasarkan uji Shapiro Wilk (Sugiyono, 2015).

Uji Homogenitas Varian

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data dari hasil penelitian dua sampel mempunyai nilai varian yang sama atau tidak (Sugiyono, 2010).

Tabel 4. Hasil Uji Homogenitas Varian

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Hasil Kepuasan Kerja	Based on Mean	.126	1	40	.724
	Based on Median	.106	1	40	.747
	Based on Median and with adjusted df	.106	1	39.641	.747
	Based on trimmed mean	.127	1	40	.723

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 4 diketahui nilai signifikansi homogenitas varian adalah sebesar $0,724 > 0,05$ maka yang berarti terdapat kesamaan varian antar kelompok atau yang berarti homogen.

Uji Hipotesis

Uji Independent Sample T- test

Uji Independent Sample T-test dalam penelitian ini berfungsi untuk mengetahui adakah atau tidaknya perbedaan signifikan antara kepuasan kerja pimpinan dan pegawai. Data yang digunakan untuk uji beda rata-rata merupakan data hasil total kuesioner masing-masing yaitu pimpinan dan pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji Independent Sample T-test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Hasil Kepuasan Kerja	Equal variances assumed	.126	.724	1,786	40	.045	1,238	1.280	2.348	2.825
	Equal variances not assumed			1,786	39.790	.045	1,238	1.280	2.349	2.825

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.

Berdasarkan Tabel 5. “Independent Sample T-test” pada bagian *equal variances assumed* diketahui nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,045 < 0,05$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji independent sample t-test dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan (nyata) antara rata-rata hasil angket kepuasan kerja pimpinan dan pegawai selama masa pandemic Covid-19 pada Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang.

Pembahasan

Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan “Ada perbedaan kepuasan kerja antara pimpinan dan pegawai selama masa pandemic Covid-19 pada Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang” setelah dilakukan uji beda rata-rata data dan dapat diketahui ada perbedaan signifikan antara kepuasan kerja antara pimpinan dan pegawai. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $1,786 > 1,684$.

Kepuasan kerja pimpinan lebih tinggi dibandingkan kepuasan kerja pegawai, hal ini dapat dilihat pada tabel group statistic pada bagian mean dengan nilai mean pimpinan sebesar 42,62 dan nilai mean pegawai sebesar 42,38. Edy (2017) menyampaikan bahwa “Hubungan antara pegawai dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja (Mulyana et al., 2021). Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari bagian pekerjaan tersebut begitu pun sebaliknya (Zaenudin et al., 2021). Selain itu pimpinan juga perlu membantu pegawai yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya sehingga pegawai akan merasa diperhatikan. Begitu pun dengan pegawai setelah pimpinan memberi perhatian yang cukup untuk para pegawai mereka harus

lebih meningkatkan hasil pencapaian bekerja untuk mendapati kepuasan kerja yang stabil (Mulyono et al., 2020; Purnama et al., 2019).

Terdapat perbedaan melalui tingkat pekerjaan dan hasil kerja yang dihasilkan antara tingkat kerja pimpinan maupun pegawai yang ada di Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang seperti pimpinan yang harus selalu menjaga pencapaian dan hasil kerja pegawai agar tidak menurun selama masa pandemic- Covid-19 dan juga pegawai yang harus selalu meningkatkan produktivitas bekerja mereka disaat banyaknya tekanan yang terjadi seperti penularan penyakit maupun kondisi kerja yang bisa menyebabkan kurangnya kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji t-test menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,045 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan antara kepuasan kerja pimpinan dan pegawai selama masa pandemic Covid-19 pada Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang.
2. Kelompok pimpinan memiliki nilai mean sebesar 42,62 sedangkan pegawai memiliki nilai mean 42,38, sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan memiliki kepuasan kerja lebih tinggi daripada pegawai selama masa pandemic Covid-19.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, 2018; Donsari & Irawati, 2015; Fauzi, 2019; Putra, 2018; Shafira & Listiara, Damayanti. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapab*, 15(2), 75–86.
- Donsari, Y. P., & Irawati, R. (2015). *Perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Penerapan Perjanjian Kerja Di Pt TpcO Pan Asia Cabang Batam*. 3(1), 41–50.
- Edy, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Fasiha, S. Z. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Etos Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang. *Program Studi Mangister Manajemen*.
- Fauzi, F. (2019). *Metodologi Pendidikan Untuk Manajemen Dan Akutansi*. Salemba Empat.
- Hadini, S., & Setiawan, I. (2019). Analisis Faktor Kepuasan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jsma (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 11(1). <https://doi.org/10.37151/Jsma.V11i1.16>
- Iasha, C. (2021). Implementasi Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Pajak Restoran Di Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 10 Ayat 1, 2, 3 Dan 4). *Jurnal Studia Administrasi*, 3(1). <https://doi.org/10.47995/Jian.V3i1.48>
- Indrawanto, S. (2021). Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Cimahi. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3). <https://doi.org/10.32493/Jjsdm.V4i3.10453>
- Kurniawan, M. O., & Aini, D. (2019). Pengaruh Pemahaman, Kesadaran Wajib Pajak, Dan Sanksi Pajak Terhadap Kepatuhan Membayar Pajak Bumi Dan Bangunan Perdesaan Dan Perkotaan Pada Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 4(2). <https://doi.org/10.32502/Jab.V4i2.2004>
- Mabruroh, F., Isharijadi, & Wijaya, A. L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Paru Dungsung Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1), 86–97.
- Mulyana, T., Yudiardi, D., & Wahidin, I. (2021). Mencari Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

- Karyawan. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 20(1). <https://doi.org/10.52434/Jwe.V20i1.1093>
- Mulyono, M., Istiatin, I., & Sarsono, S. (2020). Analisis Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Smp Negeri 21 Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01). <https://doi.org/10.29040/Jie.V4i01.969>
- Purnama, I., Nyoto, & Komara, A. Hendra. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2).
- Putra, R. N. A. B. (2018). *Perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Jenis Pekerjaan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Shafira, & Listiara, A. (2017). Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Berdasarkan Usia Dan Masa Kerja. *Jurnal Empati*, 6(1), 396–400.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta, Cv.
- Zaenudin, M. R., Danial, R. D. M., & Alamsyah, S. (2021). Hubungan Kepemimpinan, Lingkungan Organisasi Dan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Governansi*, 7(1). <https://doi.org/10.30997/Jgs.V7i1.3251>