JURNAL BISNIS MAHASISWA
Journal homepage: https://jurnalbisnismahasiswa.com
E-ISSN: 2807-2219

Pengaruh proses seleksi honorer, kontrak kerja, dan turnover terhadap kepuasan kerja honorer Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuhanbatu

The effect of honorary employee selection process, employment contract, and turnover on job satisfaction of honorary employees at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Labuhanbatu Regency

Desi Rahmah Rambe*, Pristiyono, Syukron Arjuna
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh proses seleksi honorer, kontrak kerja, dan *turnover* terhadap kepuasan kerja pegawai honorer di BPBD Kabupaten Labuhanbatu.

Desain/metodologi/pendekatan – Penelitian ini bersifat kuantitatif dan melibatkan 42 pegawai honorer sebagai responden. Seluruh tenaga honorer BPBD Kabupaten Labuhanbatu dipilih sebagai subjek penelitian. Data dikumpulkan melalui dokumentasi, observasi, dan survei skala Likert. Analisis meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi.

Temuan – Proses seleksi honorer (B = 0,303; p = 0,011) dan kontrak kerja (B = 0,433; p = 0,002) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, sedangkan *turnover* (B = 0,006; p = 0,970) tidak berpengaruh dan tidak signifikan. Secara simultan, proses seleksi honorer, kontrak kerja, dan *turnover* berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga honorer (F = 19,403; p < 0,001). Nilai *R Square* sebesar 0,605 menunjukkan bahwa ketiga variabel menjelaskan 60,5% variasi kepuasan kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Keterbatasan penelitian – Penelitian hanya dilakukan pada tenaga honorer di BPBD Kabupaten Labuhanbatu dengan 42 responden yang merupakan seluruh subjek penelitian, sehingga generalisasi hasil ke organisasi lain perlu dilakukan dengan hati-hati. Data diperoleh melalui kuesioner skala Likert, dokumentasi, dan observasi, sehingga masih berpotensi dipengaruhi oleh persepsi subjektif. Selain itu, penelitian ini hanya menguji tiga variabel yang memengaruhi kepuasan kerja.

Implikasi – BPBD Kabupaten Labuhanbatu perlu memperhatikan transparansi seleksi, kejelasan kontrak kerja, serta pengelolaan tenaga honorer agar kepuasan kerja tetap terjaga. Karena turnover tidak berpengaruh signifikan secara parsial, hubungannya dengan kepuasan kerja perlu dipahami bersama dengan karakteristik pekerjaan dan kondisi organisasi.

Kebaruan – Artikel ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh proses seleksi, kontrak kerja, dan turnover terhadap kepuasan kerja tenaga honorer pada badan penanggulangan bencana daerah, serta menunjukkan bahwa turnover tidak berpengaruh signifikan secara parsial dalam konteks tersebut.

Kata Kunci: Proses Seleksi Honorer, Kontrak Kerja, *Turn Over*, Kepuasan Kerja

Abstract

Purpose – *This study aims to examine the effects of the honorary employee selection process, employment contracts, and turnover on the job satisfaction of honorary employees at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Labuhanbatu Regency.*

Copyright © 2026 Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (http://creativecommons.org/licences/by-sa/4.0/)

Design/methodology/approach – *This quantitative study involved 42 honorary employees as respondents, with all honorary employees selected as research subjects. Data were collected through documentation, observation, and a Likert-scale survey. The analysis included classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), multiple linear regression, partial t-test, simultaneous F-test, and coefficient of determination.*

Findings – *The honorary employee selection process (B = 0.303; p = 0.011) and employment contracts (B = 0.433; p = 0.002) have a significant and positive partial effect on job satisfaction, whereas turnover (B = 0.006; p = 0.970) has no significant partial effect. Simultaneously, the honorary employee selection process, employment contracts, and turnover affect the job satisfaction of honorary employees (F = 19.403; p < 0.001). The R Square value of 0.605 indicates that the three variables explain 60.5% of the variation in job satisfaction, while the rest is explained by other factors outside the model.*

Research limitations – *The study was conducted only on honorary employees of BPBD Labuhanbatu Regency with 42 respondents representing all research subjects, so generalization to other organizations should be done with caution. The data were obtained through Likert-scale questionnaires, documentation, and observation and may still be influenced by subjective perceptions, and only three variables were examined.*

Implications – *BPBD Labuhanbatu Regency should pay attention to selection transparency, contract clarity, and the management of honorary employees to sustain job satisfaction. Because turnover has no significant partial effect, its relationship with job satisfaction should be understood together with job characteristics and organizational conditions.*

Originality – *This article provides empirical evidence on the effects of the selection process, employment contracts, and turnover on the job satisfaction of honorary employees at a regional disaster management agency, and shows that turnover has no significant partial effect in this context.*

Keywords: *Honorary Employee Selection Process, Employment Contract, Turnover, Job Satisfaction.*

Histori Artikel:
Diterima: 20 Mei 2025, Direvisi: 11 November 2026, Disetujui: 13 November 2026, Dipublikasikan: 22 November 2026

***Penulis Korespondensi:**
rahmahdesi752@gmail.com

DOI:
https://doi.org/10.60036/jbm.692

PENDAHULUAN

Penanggulangan bencana di tingkat daerah merupakan tanggung jawab Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD), sebuah organisasi pemerintah. Operasi pencegahan, tanggap darurat, dan rehabilitasi pascabencana direncanakan, dilaksanakan, dan dikoordinasikan oleh BPBD (Mokoginta et al., 2022). Untuk mengurangi risiko dan dampak bencana terhadap infrastruktur dan masyarakat, BPBD berperan penting dalam mitigasi bencana, termasuk gempa bumi, banjir, tanah longsor, dan kebakaran (Hasanuddin et al., 2025). Selain itu, BPBD juga berfungsi sebagai pusat edukasi dan informasi bagi masyarakat dalam kesiapsiagaan bencana (Hartati et al., 2024). Dalam penanggulangan bencana, BPBD bekerja sama dengan relawan, kelompok masyarakat, dan instansi terkait lainnya, termasuk TNI dan Polri. Untuk menangani bencana secara efektif dan efisien, BPBD bekerja sama dengan pemerintah kabupaten/kota dan provinsi di tingkat daerah (Rafli, 2021).

Dalam pelaksanaan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) ataupun organisasi dipengaruhi oleh sejumlah elemen, termasuk kepuasan kerja. Sentimen seseorang terhadap pekerjaannya sama dengan tingkat kepuasan kerjanya. Candana (2021) berpendapat bahwa sikap yang baik terhadap pekerjaan seseorang merupakan tanda kepuasan kerja. Sikap,

perilaku, dan produktivitas karyawan dapat menjadi indikator kebahagiaan kerja. Tenaga honorer mendominasi organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) dalam hal kepuasan kerja karena mereka memiliki keterikatan status honorer dalam bekerja, seperti dalam proses seleksi dan penempatan.

Proses seleksi honorer memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, karena seleksi yang transparan dan adil akan memberi rasa kepercayaan diri pada pegawai honorer, (Mziwao & Mbogo, 2022). Ketika proses seleksi dilakukan dengan prosedur yang jelas, hasil seleksi dianggap lebih objektif, sehingga honorer merasa dihargai (Gowan et al., 2022). Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja mereka karena mereka merasa diterima berdasarkan kualifikasi dan kemampuan yang mereka miliki. Sebaliknya, jika proses seleksi tidak transparan atau tidak adil, hal ini dapat menurunkan kepuasan kerja karena karyawan merasa tidak dihargai atau diperlakukan tidak adil (Rizky et al., 2024). Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas honorer, sehingga mereka lebih berkomitmen dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, kualitas proses seleksi sangat memengaruhi pengalaman kerja honorer di tempat kerja. Proses seleksi yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan saling menghargai antar sesama pegawai (Aziez et al., 2022).

Kepuasan kerja dan kontrak kerja memiliki hubungan yang erat karena kontrak kerja merupakan dasar yang mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja (Arifin et al., 2024). Ketika kontrak kerja jelas dan adil, karyawan cenderung merasa dihargai dan aman dalam pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, ketidakjelasan atau ketidakadilan dalam kontrak kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan, ketegangan, dan bahkan penurunan motivasi kerja (Solehudin et al., 2023). Kontrak yang memberikan fleksibilitas, jaminan stabilitas, serta tunjangan yang memadai akan lebih meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka (Cavaliere et al., 2021). Selain itu, jangka waktu kontrak yang jelas juga memberikan kepastian bagi karyawan untuk merencanakan masa depan mereka dalam pekerjaan tersebut. Kontrak kerja yang buruk atau merugikan dapat menyebabkan ketidakpuasan yang tinggi dan meningkatkan tingkat turnover. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyusun kontrak kerja yang transparan dan adil guna menciptakan lingkungan kerja yang positif serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Wardani & Cahyadi, 2024).

Selain itu, *turnover* atau perputaran karyawan sering kali dipengaruhi oleh jenis dan durasi kontrak kerja yang diterapkan perusahaan (Ongera, 2023). Menurut Sarumi & Mokodompit (2024), karyawan dengan kontrak kerja jangka pendek atau kontrak honorer cenderung memiliki tingkat turnover yang lebih tinggi karena ketidakpastian masa depan dalam pekerjaan tersebut. Kontrak kerja yang tidak menawarkan jaminan stabilitas atau peluang pengembangan karier dapat membuat karyawan kurang termotivasi untuk bertahan lama. Selain itu, kontrak yang tidak menguntungkan dari segi gaji dan fasilitas dapat mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih menguntungkan (Siswati & Wardani, 2025). Sebaliknya, kontrak kerja jangka panjang yang jelas dan memberikan kepastian sering kali dapat menurunkan tingkat turnover karena karyawan merasa lebih aman dan dihargai. Perusahaan yang memberikan kontrak yang lebih stabil dan peluang pengembangan cenderung mempertahankan karyawannya lebih lama. Oleh karena itu, hubungan antara turnover dan kontrak kerja sangat erat; kontrak kerja yang lebih menguntungkan dapat menurunkan tingkat turnover di perusahaan (Arifin et al., 2024).

TINJAUAN LITERATUR

Seleksi

Dalam seleksi sebagai suatu prosedur, perusahaan dapat memilih kandidat dari kumpulan pelamar yang paling sesuai dengan persyaratan posisi yang terbuka berdasarkan kondisi yang ada. Lamaran pekerjaan memulai proses yang diakhiri dengan keputusan penerimaan

(Prahendratno et al., 2023). Seleksi merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang mengikuti selesainya proses seleksi, (Yanti et al., 2023). Menurut Kurniawati (2021), sejumlah kandidat yang memenuhi kualifikasi telah dikumpulkan, kemudian diputuskan siapa di antara mereka yang dapat dipekerjakan oleh suatu korporasi, yang merupakan bagian dari proses seleksi. Seleksi pekerjaan adalah proses memilih kandidat dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk mengisi posisi yang terbuka di suatu perusahaan (Lesmana et al., 2023). Indikator seleksi, menurut Sahyunu & Mahrani (2024), mencakup seberapa cocok pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kandidat dengan pekerjaannya, seberapa selaras kebutuhannya dengan lingkungan perusahaan, serta seberapa selaras nilai-nilai pribadinya dengan nilai-nilai perusahaan.

Kontrak Kerja

Hukum kontrak adalah istilah bahasa Inggris untuk perjanjian atau kontrak, sedangkan *overeenskomstenrecht* adalah istilah bahasa Belanda (Saputro, 2022). Perjanjian tertulis yang menguraikan hak, tanggung jawab, dan ketentuan yang mengatur hubungan kerja antara pemberi kerja dan karyawan dikenal sebagai kontrak kerja (Sinlae et al., 2024). Perjanjian tertulis yang mengatur hak dan tanggung jawab kedua belah pihak dalam hubungan kerja dikenal sebagai kontrak kerja (Hanipah et al., 2023).

Menurut Maidianti (2024), kontrak, yang terkadang dikenal sebagai perjanjian kerja, adalah situasi di mana dua pihak membuat komitmen satu sama lain. Baik untuk jangka waktu tertentu maupun tidak, perjanjian lisan atau tertulis antara pemberi kerja dan karyawan yang menguraikan hak, tanggung jawab, dan kondisi kerja tertentu disebut kontrak kerja. Semua kontrak kerja diperlukan pada hari pertama bekerja (Aviqa et al., 2025).

Kontrak kerja sering kali secara eksplisit menetapkan bahwa pekerja berhak atas kebijakan yang mematuhi undang-undang ketenagakerjaan Indonesia yang berlaku. Pengukuran kontrak kerja antara lain mencakup kesepakatan bersama, komitmen kerja, dan kecakapan hukum, serta pembenaran bahwa karya tersebut tidak melanggar hukum, kesusilaan, atau ketertiban umum, yang merupakan hak dan tanggung jawab masing-masing pihak (Wulandari, 2021).

Turn Over

Menurut Batjo (2022), niat berpindah adalah pengunduran diri karyawan secara sukarela dari suatu perusahaan karena kondisi tertentu. Pergantian karyawan menurut Rahman & Oemar (2023) adalah proses di mana pekerja meninggalkan organisasi secara permanen karena alasan tertentu. Ardan & Jaelani (2021) mendefinisikan *turnover* sebagai keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena berbagai faktor, termasuk gaji dan lingkungan kerja. Indikasi pergantian pekerja adalah meningkatnya tingkat ketidakhadiran, kebosanan di tempat kerja, meningkatnya pelanggaran atau kesalahan, perlawanan terhadap atasan, serta pencarian peluang kerja lain (Nurhikmah, 2022).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan istilah umum yang digunakan untuk menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Candana et al., 2022). Selain itu, menurut Putra & Nugroho (2024), kepuasan kerja diukur dari kesenjangan antara jumlah penghargaan yang diterima karyawan dan jumlah yang menurut mereka pantas mereka terima. Kemudian, menurut Nisa (2024), kepuasan kerja adalah sikap positif yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya, termasuk sentimen dan perilaku terhadapnya, dengan menilai pekerjaannya sebagai bentuk penghargaan dalam mencapai salah satu nilai utama pekerjaan. Nurwati (2021): Indikator kepuasan kerja meliputi rekan kerja, supervisor, promosi, upah, dan isi pekerjaan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu model konseptual yang menjelaskan hubungan antara teori dengan unsur-unsur yang telah diidentifikasi sebagai isu penting (Syahputri et al., 2023).

Pengaruh Proses Seleksi Honorer Terhadap Kepuasan Kerja

Proses seleksi honorer terhadap kepuasan kerja pegawai honorer di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuhanbatu sangat signifikan, karena proses seleksi yang jelas dan transparan dapat memberikan rasa keadilan dan penghargaan kepada para calon pegawai. Metode seleksi yang sering digunakan dalam perekrutan honorer di BPBD meliputi seleksi administrasi, tes tertulis, wawancara, dan uji kompetensi, yang berupaya memastikan bahwa calon pekerja honorer memiliki kualifikasi yang dibutuhkan organisasi. Kepercayaan diri dan kepuasan kerja dapat meningkat melalui proses seleksi yang dirancang dengan baik bagi honorer karena mereka merasa dipilih berdasarkan kemampuan dan potensi yang mereka miliki, bukan hanya karena faktor kebetulan atau kedekatan (Rizky, 2022).

Namun, apabila proses seleksi dirasa tidak adil atau tidak transparan, hal ini dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja para honorer. Misalnya, jika seleksi tidak melibatkan aspek kompetensi secara maksimal atau terdapat intervensi eksternal yang memengaruhi keputusan, pegawai honorer dapat merasa tidak dihargai dan cenderung meragukan integritas proses tersebut. Akibatnya, hal ini dapat menurunkan motivasi mereka untuk bekerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja dan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas penanggulangan bencana. Oleh karena itu, sangat penting bagi BPBD Kabupaten Labuhanbatu untuk menerapkan metode seleksi yang objektif dan adil guna memastikan kepuasan dan kinerja optimal pegawai honorer. Penelitian ini sebelumnya telah dilakukan oleh Rizky (2022) dan Safira (2023), yang menjelaskan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Kontrak Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kontrak pegawai honorer di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuhanbatu dapat dilihat dari beberapa aspek, seperti jam kerja, gaji, dan tunjangan. Pegawai honorer sering kali dihadapkan pada ketidakpastian waktu kerja, di mana mereka mungkin diminta bekerja lebih lama, terutama saat terjadi bencana, namun tanpa jaminan waktu yang jelas atau pengaturan waktu yang fleksibel. Hal ini dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karena pegawai merasa kurang dihargai atas waktu dan tenaga yang mereka keluarkan. Kejelasan dalam kontrak kerja yang mengatur waktu kerja yang adil dan sesuai dengan situasi akan sangat memengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam bekerja.

Selain itu, faktor gaji dan bonus juga berperan penting dalam memengaruhi kepuasan kerja pegawai honorer. Gaji yang diterima sering kali dianggap tidak sebanding dengan tanggung jawab yang diemban, terutama dalam kondisi kerja yang menuntut dan tidak menentu. Bonus yang jarang diberikan atau tidak adanya insentif tambahan atas kerja keras di lapangan dapat membuat pegawai merasa kurang dihargai, yang pada akhirnya berdampak pada motivasi dan kinerja mereka. Kontrak kerja yang jelas, dengan ketentuan mengenai gaji yang adil dan bonus yang layak, dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai honorer, sehingga mereka merasa dihargai dan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lubis & Adhitya (2024), sistem kontrak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Turnover* Terhadap Kepuasan Kerja

Sebagai pegawai honorer, tidak memiliki jaminan kerja yang jelas seperti pegawai tetap, sehingga menimbulkan ketidakpastian di tempat kerja. Peraturan yang mengikat pegawai

honorer, yang sering kali bersifat sementara dan tanpa kepastian mengenai perpanjangan kontrak, dapat menimbulkan rasa tidak aman serta menurunkan motivasi. Ketidakpastian tersebut dapat berujung pada tingkat *turnover* yang tinggi, di mana pegawai honorer mencari peluang kerja yang lebih stabil dan lebih menguntungkan.

Selain itu, peraturan mengenai besaran gaji dan tunjangan yang diterima pegawai honorer sering kali tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka tanggung, terutama dalam situasi penanggulangan bencana yang menuntut komitmen tinggi. Hal ini dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja mereka. Ketidakjelasan mengenai hak-hak pegawai, baik dari segi gaji maupun fasilitas kerja, serta kurangnya penghargaan yang diterima menyebabkan pegawai honorer merasa tidak dihargai dan cenderung berpindah ke pekerjaan lain yang lebih menjanjikan. Akibatnya, turnover yang tinggi akan mengganggu kontinuitas pelayanan serta merugikan organisasi dalam mempertahankan tenaga kerja yang berpengalaman dan kompeten. Hasil penelitian ini sebelumnya telah dilakukan oleh Lestari et al. (2021) dan Rangga & Hermiati (2023), yang menyatakan bahwa *turnover* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Proses Seleksi Honorer, Kontrak Kerja, *Turnover* Terhadap Kepuasan Kerja

Proses seleksi honorer di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuhanbatu memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer. Seleksi yang transparan dan adil akan membuat pegawai merasa dihargai dan memiliki kesempatan yang sama untuk diterima. Sebaliknya, proses seleksi yang kurang jelas atau terkesan diskriminatif dapat menurunkan motivasi pegawai, yang pada akhirnya berujung pada ketidakpuasan kerja. Pegawai yang merasa tidak dihargai sejak awal cenderung mengalami penurunan semangat dalam menjalankan tugasnya, bahkan dapat berujung pada tingkat turnover yang lebih tinggi.

Selain itu, kontrak kerja yang diberikan kepada pegawai honorer juga memengaruhi kepuasan kerja mereka. Sebagian besar pegawai honorer di BPBD Kabupaten Labuhanbatu bekerja dengan kontrak jangka pendek atau bahkan tanpa kepastian status kerja jangka panjang. Ketidakpastian ini dapat menyebabkan ketidakstabilan emosional dan finansial bagi pegawai, yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja mereka. Pegawai honorer yang merasa tidak aman dalam pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih rendah dan kurang berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Turnover atau perputaran pegawai juga menjadi masalah yang sangat relevan dalam kaitannya dengan kepuasan kerja. Pegawai honorer yang tidak puas dengan kondisi kerja, seperti gaji yang rendah, tidak adanya jaminan masa depan, atau beban kerja yang tinggi, cenderung lebih cepat meninggalkan pekerjaan mereka. Tingginya tingkat turnover akan mengganggu kelancaran operasional BPBD, yang seharusnya memiliki tim terlatih dan siap menghadapi bencana. Hal ini juga menciptakan kekosongan posisi yang sulit diisi karena pegawai honorer lebih cenderung mencari pekerjaan yang menawarkan keuntungan dan stabilitas yang lebih besar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizky (2022), Safira (2023), Lubis & Adhitya (2024), Lestari et al. (2021), dan Rangga & Hermiati (2023), yang menyatakan bahwa proses seleksi honorer, kontrak kerja, dan turnover berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Secara keseluruhan, ketiga faktor tersebut saling terkait dan memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai honorer di BPBD Kabupaten Labuhanbatu. Proses seleksi yang baik dan adil, kontrak kerja yang jelas dan memberikan rasa aman, serta pengelolaan *turnover* yang efektif akan berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, yang sangat penting, terutama dalam tugas-tugas penanggulangan bencana yang memerlukan komitmen dan kesiapsiagaan tinggi.

METODE PENELITIAN

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuhanbatu tengah melakukan analisis kuantitatif semacam ini. Sebanyak 42 orang pegawai honorer Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuhanbatu turut serta dalam penelitian ini. Sebagai subjek penelitian, dipilih seluruh pegawai honorer Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 42 orang. Penelitian ini mencakup berbagai metode pengumpulan data, termasuk dokumentasi, observasi, dan survei skala Likert. Analisis regresi linier berganda diuji menggunakan uji parsial (t), uji simultan (F), dan koefisien determinasi. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, meliputi uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuesioner yang kita buat dapat mengukur topik yang ingin dievaluasi, digunakan analisis validitas (Ghozali, 2019). Jika jawaban responden terhadap suatu pernyataan tidak banyak berubah seiring berjalannya waktu, maka kuesioner tersebut dianggap dapat dipercaya. Hasil pengujian dapat dilihat dengan lebih mudah pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R Tabel
Seleksi (X_1)	X_1.1	0,936	0,3610
	X_1.2	0,835	0,3610
	X_1.3	0,877	0,3610
	X_1.4	0,881	0,3610
	X_1.5	0,902	0,3610
Kontrak Kerja (X_2)	X_2.1	0,929	0,3610
	X_2.2	0,873	0,3610
	X_2.3	0,937	0,3610
	X_2.4	0,886	0,3610
	X_2.5	0,927	0,3610
Turnover (X_3)	X_3.1	0,949	0,3610
	X_3.2	0,924	0,3610
	X_3.3	0,874	0,3610
	X_3.4	0,923	0,3610
	X_3.5	0,904	0,3610
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,956	0,3610
	Y.2	0,857	0,3610
	Y.3	0,926	0,3610
	Y.4	0,795	0,3610
	Y.5	0,860	0,3610

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Semua hasil pengujian pernyataan memiliki nilai lebih besar dari 0,3610. Dengan demikian, semua pertanyaan yang didasarkan pada seleksi, kontrak kerja, *turnover* dan kepuasan kerja sah dan berlaku untuk gadget dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tingkat keseragaman hasil pengukuran yang dilakukan dengan item yang sama disebut reliabilitas (Ghozali, 2019). Alpha Cronbach merupakan rumus yang digunakan dalam uji dependabilitas.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	Kriteria Pengukuran Nilai
Seleksi (X_1)	0,932	0,7
Kontrak Kerja (X_2)	0,948	0,7
Turn Over (X_3)	0,951	0,7
Kepuasan Kerja (Y)	0,926	0,7

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas, nilai alpha Cronbach untuk kelima variabel pada tabel di atas lebih besar dari 0,70. Mengingat nilai koefisiennya di atas 0,70, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel tersebut layak dan reliabel sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk memastikan apakah populasi berdistribusi normal dan apakah data tersebar atau diperoleh secara teratur, digunakan uji normalitas. Mencari tahu apakah data berdistribusi normal menggunakan metode konvensional tidaklah terlalu sulit. Berdasarkan temuan uji berikut, penulis menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan apakah data terdistribusi normal atau tidak. Persyaratan nilai signifikansi untuk uji ini harus lebih kecil dari 0,05.

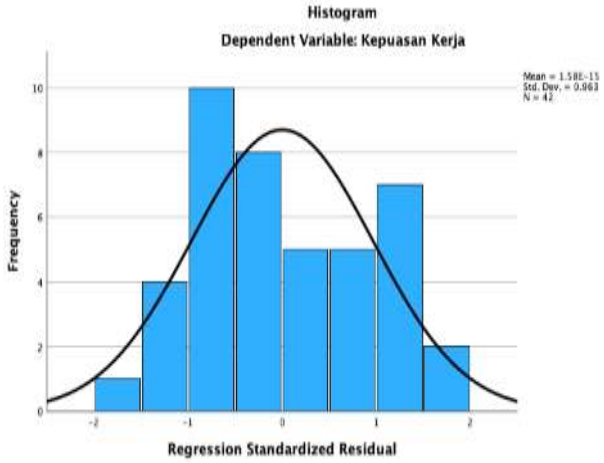
Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

			Unstandardized Residual
N			42
Normal Parameters	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		1,59165773
Most Extreme Differences	Absolute		0,098
	Positive		0,098
	Negative		-0,082
Test Statistic			0,098
Asymp. Sig. (2-tailed)			0,200
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		0,384
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,372
		Upper Bound	0,397

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

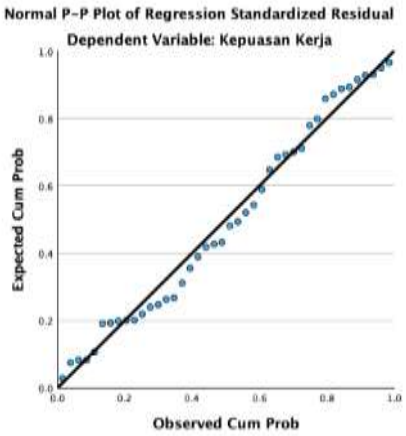
Berdasarkan hasil pengujian semua variabel, uji kenormalan data menghasilkan nilai probabilitas sebesar 0,200 berdasarkan nilai tanda, yang sesuai dengan nilai standar sebesar 0,05. Hasil uji normalitas penelitian menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Kurva dependen regresi ditampilkan pada histogram di atas. Bentuk seperti lonceng dihasilkan menggunakan *standardized residual*. Jadi, meskipun analisis regresi agak miring, masih mungkin untuk menggunakannya berdasarkan uji normalitas. Uji normalitas yang menggunakan grafik plot pada gambar terlampir lebih lanjut mendukung hal ini.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram

Temuan di bawah tas menunjukkan sejumlah titik yang tersebar di sepanjang garis diagonal. Oleh karena itu, meskipun ada beberapa plot yang menyimpang dari garis diagonal, analisis regresi dapat digunakan berdasarkan uji normalitas.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-P Plot
Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menentukan apakah variabel independen memiliki asosiasi yang kuat atau tinggi satu sama lain dalam model regresi. Mengetahui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) merupakan salah satu cara untuk menentukan apakah terdapat multikolinearitas. Tidak ada tanda multikolinearitas jika VIF kurang dari 10 dan toleransi lebih besar dari 0,1. Temuan dari uji ini, yang dilakukan menggunakan SPSS versi 29.00 untuk Windows, adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

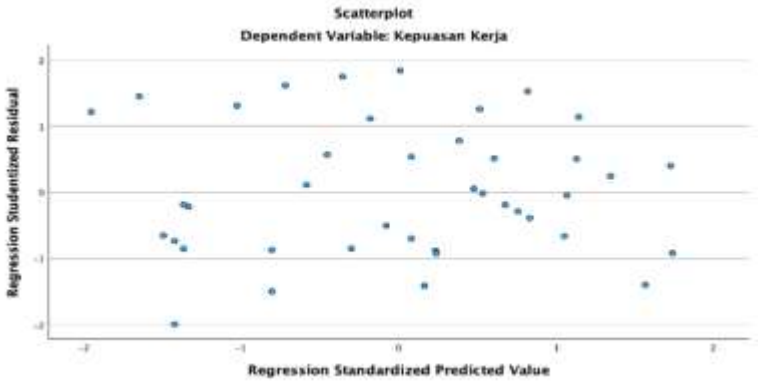
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,626	1,955		2,366	0,023		
Seleksi	0,303	0,113	0,369	2,689	0,011	0,552	1,811
Kontrak Kerja	0,433	0,133	0,489	3,259	0,002	0,462	2,164
Turnover	0,006	0,166	0,006	0,038	0,970	0,473	2,114

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Tidak terdapat indikasi multikolinearitas pada variabel bebas dalam model regresi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai toleransi dan VIF: variabel seleksi (0,552 > 0,10; 1,811 < 10), variabel kontrak kerja (0,462 > 0,10; 2,164 < 10), dan variabel turnover (0,473 > 0,10; 2,114 < 10).

Uji Heteroskedastisitas

Model yang tidak mengandung heteroskedastisitas dianggap baik. Grafik berikut menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Seperti dapat dilihat pada Gambar 4, tidak terdapat tanda heteroskedastisitas dalam model regresi karena data terdistribusi secara seragam sepanjang sumbu Y dan tidak menunjukkan pola apa pun.

Regresi linear berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu pengaruh kontrak kerja, turnover, dan proses seleksi honorer terhadap kepuasan kerja pegawai honorer di BPBD Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini dilakukan untuk memperkuat hipotesis. Untuk menghasilkan persamaan regresi linier berganda Y = 4,626 + 0,303 X1 + 0,433 X2 + 0,006 X3 + e, Tabel 5 menghitung nilai konstanta (a) sebesar 4,626, b1 sebesar 0,303, b2 sebesar 0,433, dan b3 sebesar 0,006. Berikut ini adalah pengurangan yang dibuat dari persamaan regresi:

1. Konstanta (a) = 4,626 menunjukkan bahwa kepuasan kerja bernilai 4,626 apabila variabel seleksi, kontrak kerja, dan turnover semuanya bernilai 0.
2. Variabel kepuasan kerja dapat naik sebesar 0,303 apabila variabel seleksi naik 1 satuan, berdasarkan koefisien regresi variabel seleksi sebesar 0,303.
3. Variabel kepuasan kerja dapat naik sebesar 0,433 apabila variabel kontrak kerja naik 1 satuan, berdasarkan koefisien regresi variabel kontrak kerja sebesar 0,433.
4. Variabel kepuasan kerja dapat naik sebesar 0,006 apabila variabel *turnover* naik 1 satuan, berdasarkan koefisien regresi variabel turnover sebesar 0,006.

Uji parsial (Uji t)

Tujuan uji t (parsial) adalah untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Seleksi berpengaruh nyata dan positif terhadap kepuasan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh angka pada tabel sebelumnya: nilai signifikansi 0,011 di bawah 0,05 dan nilai t hitung > t tabel (2,689 > 2,006). Kontrak kerja berpengaruh nyata dan positif terhadap kepuasan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh angka pada tabel berikut: nilai t hitung > t tabel (3,259 > 2,006) dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Berdasarkan angka pada

Tabel 4, *turnover* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan tidak signifikan karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (0,038 < 2,006) dan nilai signifikansi 0,970 lebih besar dari 0,05.

Uji Simultan (Uji F)

Apakah faktor-faktor independen memiliki dampak simultan terhadap variabel dependen ditentukan menggunakan uji F (simultan). Berdasarkan hasil uji SPSS versi 29.00, nilai Anova uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	159,108	3	53,036	19,403	< 0,001
Residual	103,868	38	2,733		
Total	262,976	41			

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Nilai Fhitung adalah 19,403. Dalam kasus α = 5%, penyebut dk: 42-3 (5%; 3; 39; Ftabel 2,85), pembilang dk: 3, dan nilai Ftabel: 2,85. Temuan ini, yang menunjukkan bahwa Fhitung (19,403) > Ftabel (2,85) dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, mendukung gagasan bahwa *turnover*, kontrak kerja, dan seleksi secara bersama-sama berdampak pada variabel kepuasan kerja.

Koefisien determinasi (R^2)

R Square (koefisien determinasi) dapat dilihat pada Tabel 6. Karena nilai R Square berkisar antara 0 dan 1, R Square yang tepat untuk regresi linier berganda sebaiknya digunakan atau dinyatakan sebagai Adjusted R Square, karena total variabel lebih dari 0,5. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

Tabel 8. Hasil Uji R *Square*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,778	0,605	0,574	1,653

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Dengan koefisien determinasi yang disesuaikan (R Square) sebesar 0,605, variabel independen menyumbang 60,5% dari variasi variabel dependen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Proses Seleksi Honorer Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut temuan studi tersebut, kepuasan kerja honorer sangat dipengaruhi oleh prosedur seleksi. Seleksi yang efektif dapat menjamin keseimbangan antara persyaratan pekerjaan dan kualitas individu, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja (Mathis & Jackson, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi memiliki pengaruh yang cukup besar dan positif terhadap kepuasan kerja karena t-hitung > t-tabel (2,689 > 2,006) dan nilai signifikansi sebesar 0,011, yang lebih kecil dari 0,05. Seleksi memiliki pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan, berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizky (2022) dan Safira (2023).

Proses seleksi honorer yang transparan, objektif, dan sesuai dengan kualifikasi dapat berdampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Ketika tenaga honorer merasa bahwa mereka diterima berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, akan muncul rasa percaya diri, penghargaan diri, serta motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas. Hal ini secara tidak

langsung meningkatkan semangat kerja dan loyalitas terhadap organisasi. Sebaliknya, proses seleksi yang tidak adil atau kurang transparan dapat menimbulkan ketidakpuasan, rasa ketidakadilan, bahkan menurunkan kinerja pegawai honorer.

Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap keadilan dalam sistem perekrutan. Proses seleksi yang profesional dapat menciptakan iklim kerja yang positif dan membangun kepercayaan antara tenaga honorer dan manajemen. Dalam konteks BPBD Kabupaten Labuhanbatu, penerapan sistem seleksi yang baik juga berkontribusi pada penempatan tenaga honorer yang tepat sesuai bidangnya, sehingga efisiensi kerja meningkat. Agar lingkungan kerja lebih produktif dan memuaskan bagi semua pekerja honorer, sangat penting bagi lembaga untuk terus meninjau dan menyempurnakan proses seleksi.

Pengaruh Kontrak Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut teori kontrak psikologis (Mathis & Jackson, 2019), kontrak kerja tidak hanya bersifat formal, tetapi juga menetapkan ekspektasi psikologis antara perusahaan dan karyawannya. Kepuasan kerja meningkat jika kontrak kerja secara jelas menjabarkan tanggung jawab, stabilitas pekerjaan, dan peluang untuk berkembang. Kejelasan ketentuan kontrak, termasuk hak dan tanggung jawab karyawan, sangat penting dalam konteks BPBD karena hal ini mendorong terciptanya lingkungan kerja yang stabil dan mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Dengan nilai t hitung > t tabel (3,259 > 2,006) dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kontrak kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lubis & Adhitya (2024), sistem kontrak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini mendukung temuan mereka.

Kontrak kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai, termasuk tenaga honorer. Kontrak kerja yang jelas, adil, dan memberikan kepastian mengenai status, hak, serta kewajiban tenaga kerja akan menciptakan rasa aman dan nyaman saat bekerja. Ketika seorang pegawai honorer mengetahui dengan pasti masa kerja, besaran gaji, jaminan sosial, serta peluang perpanjangan kontrak, maka hal tersebut dapat meningkatkan rasa percaya diri dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Sebaliknya, kontrak kerja yang tidak transparan atau terlalu singkat cenderung menimbulkan kecemasan dan ketidakpuasan, karena pegawai merasa masa depannya tidak pasti.

Dalam konteks BPBD Kabupaten Labuhanbatu, kontrak kerja yang baik dapat menjadi instrumen penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ketika tenaga honorer merasa diperlakukan secara profesional melalui sistem kontrak kerja yang memadai, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercermin dari semangat kerja, loyalitas, dan rendahnya keinginan untuk berpindah kerja. Oleh karena itu, perbaikan dan pengelolaan kontrak kerja secara sistematis merupakan langkah strategis yang dapat diambil oleh instansi untuk menjaga stabilitas dan produktivitas tenaga honorer.

Pengaruh Turnover Terhadap Kepuasan Kerja

Dampak pergantian karyawan terhadap kepuasan kerja cukup besar. Tingkat pergantian karyawan yang tinggi dapat menyebabkan ketidakstabilan organisasi dan berdampak pada motivasi staf yang tersisa, menurut teori modal manusia (Mathis & Jackson, 2019). Pergantian karyawan yang tinggi dapat mengganggu dinamika tim di tempat kerja seperti BPBD dengan menambah beban kerja staf yang masih bekerja. Karena beban kerja yang tidak seimbang dan kurangnya dukungan, karyawan mungkin kurang puas dengan pekerjaan mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa turnover tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan tidak signifikan karena nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel (0,038 < 2,006) dan nilai signifikansi

0,970 lebih besar dari 0,05. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Goni (2023), Sundari & Meria (2022), dan Sutagana et al. (2022), *turnover* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tingkat *turnover* yang tinggi dalam suatu organisasi, khususnya di lingkungan tenaga honorer seperti di BPBD Kabupaten Labuhanbatu, dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja pegawai yang masih bertahan. Turnover yang tinggi sering kali menciptakan ketidakstabilan dalam tim kerja, meningkatkan beban kerja bagi pegawai yang tersisa, serta menimbulkan ketidakpastian dan kecemasan tentang masa depan pekerjaan mereka. Hal ini dapat menyebabkan penurunan motivasi dan loyalitas yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Selain itu, turnover juga mencerminkan adanya permasalahan internal, seperti kurangnya penghargaan, tidak adanya jenjang karier, atau kontrak kerja yang tidak menjamin kesejahteraan pegawai. Jika hal ini terus berlangsung tanpa penanganan, kepercayaan dan rasa aman pegawai terhadap institusi akan menurun. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami bahwa menekan tingkat turnover bukan hanya soal mempertahankan karyawan, tetapi juga menjaga stabilitas organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja secara berkelanjutan.

Pengaruh Proses Seleksi Honorer, Kontrak Kerja, Turnover Terhadap Kepuasan Kerja

Dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 dan secara bersama-sama diperoleh F hitung (19,403) > F tabel (2,85), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa turnover, kontrak kerja, dan seleksi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizky (2022), Safira (2023), Lubis & Adhitya (2024), Lestari et al. (2021), dan Rangga & Hermiati (2023) yang menemukan pengaruh positif dan substansial dari kontrak kerja, turnover, dan prosedur seleksi honorer terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendekatan integratif SDM yang menyoroti saling ketergantungan antara seleksi, hubungan kerja, retensi, dan tugas manajemen SDM lainnya dalam menumbuhkan kepuasan kerja (Dessler, 2020). Kontrak kerja yang jelas, praktik perekrutan yang baik, dan tingkat pergantian karyawan yang rendah akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, serta meningkatkan loyalitas karyawan.

Proses seleksi honorer berperan penting dalam menentukan kualitas dan motivasi tenaga kerja yang direkrut. Seleksi yang dilakukan secara adil, transparan, dan berdasarkan kualifikasi serta kompetensi calon tenaga honorer dapat meningkatkan rasa percaya diri dan penghargaan terhadap institusi. Apabila tenaga honorer merasa bahwa mereka diterima melalui proses yang objektif dan profesional, maka kepuasan kerja cenderung meningkat karena merasa dihargai dan dianggap layak untuk posisi tersebut. Sebaliknya, proses seleksi yang tidak jelas atau terkesan diskriminatif dapat menimbulkan rasa ketidakadilan yang berdampak negatif pada kepuasan kerja.

Kontrak kerja juga memainkan peran krusial dalam membentuk kepuasan kerja para honorer. Kejelasan isi kontrak, termasuk durasi, hak dan kewajiban, serta jaminan keamanan kerja, menjadi indikator penting bagi pegawai honorer untuk merasa aman dan dihargai dalam pekerjaan mereka. Kontrak yang memberikan perlindungan hukum dan kepastian masa kerja akan mendorong rasa nyaman dan loyalitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, kontrak yang bersifat sementara tanpa kejelasan nasib di masa depan dapat memicu ketidakpuasan kerja, bahkan kecemasan akan kehilangan pekerjaan sewaktu-waktu.

Turnover atau tingkat pergantian tenaga kerja yang tinggi sering kali menjadi indikator adanya permasalahan dalam lingkungan kerja, termasuk ketidakpuasan kerja. Turnover yang tinggi dapat disebabkan oleh rendahnya kepuasan terhadap sistem kerja, termasuk proses seleksi dan isi kontrak. Pergantian pegawai yang sering terjadi akan menciptakan beban kerja

tambahan bagi pegawai yang tersisa dan dapat menurunkan motivasi kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami akar penyebab turnover dan mengelolanya agar tidak berdampak negatif terhadap kepuasan pegawai secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut saling berkaitan dan berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja tenaga honorer di BPBD Kabupaten Labuhanbatu. Proses seleksi yang baik dan kontrak kerja yang layak akan membantu menekan tingkat turnover serta meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu menyusun strategi yang komprehensif dan berkelanjutan dalam pengelolaan SDM, khususnya bagi tenaga honorer, agar tercipta lingkungan kerja yang positif, produktif, dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh mengenai pengaruh proses seleksi honorer, kontrak kerja, dan *turnover* terhadap kepuasan kerja tenaga honorer di BPBD Kabupaten Labuhanbatu, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa proses seleksi honorer secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja tenaga honorer di BPBD Kabupaten Labuhanbatu. Kontrak kerja secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga honorer di BPBD Kabupaten Labuhanbatu. *Turnover* secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga honorer di BPBD Kabupaten Labuhanbatu. Proses seleksi honorer, kontrak kerja, dan turnover secara simultan memengaruhi kepuasan kerja tenaga honorer di BPBD Kabupaten Labuhanbatu.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasilnya. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada tenaga honorer di BPBD Kabupaten Labuhanbatu, sehingga konteks organisasi dan karakteristik responden relatif spesifik. Kedua, jumlah responden sebanyak 42 orang merupakan seluruh tenaga honorer yang menjadi subjek penelitian, sehingga generalisasi hasil ke organisasi pemerintah atau daerah lain perlu dilakukan secara hati-hati. Ketiga, pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert, dokumentasi, dan observasi, sehingga jawaban responden masih berpotensi dipengaruhi oleh persepsi subjektif. Keempat, penelitian ini hanya menguji proses seleksi honorer, kontrak kerja, dan turnover sebagai variabel yang memengaruhi kepuasan kerja, sementara faktor lain yang mungkin relevan belum dianalisis.

Implikasi Penelitian

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat pembahasan manajemen sumber daya manusia bahwa proses seleksi yang baik dan kontrak kerja yang jelas berkaitan dengan kepuasan kerja tenaga honorer. Temuan bahwa turnover tidak berpengaruh signifikan secara parsial menunjukkan bahwa hubungan antara turnover dan kepuasan kerja dalam konteks BPBD perlu dipahami bersama dengan karakteristik pekerjaan dan kondisi organisasi. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan dasar bagi BPBD Kabupaten Labuhanbatu untuk memperhatikan transparansi seleksi, kejelasan kontrak kerja, serta pengelolaan tenaga honorer agar kepuasan kerja dapat dipertahankan.

Saran

Disarankan agar BPBD Kabupaten Labuhanbatu melakukan proses seleksi yang lebih terbuka, objektif, dan berbasis kompetensi. Hal ini penting agar pegawai honorer merasa dihargai dan memiliki kesempatan yang sama, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kontrak kerja bagi tenaga honorer sebaiknya ditinjau ulang secara berkala. Durasi, hak dan kewajiban, serta jaminan perlindungan kerja perlu diperjelas untuk memberikan rasa aman

bagi pegawai honorer. Kontrak yang lebih manusiawi dan menjanjikan kepastian kerja akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja. BPBD perlu menerapkan strategi retensi yang efektif, seperti pemberian insentif, pelatihan, dan peluang pengembangan karier. Tingginya turnover akan berdampak negatif tidak hanya pada kepuasan kerja, tetapi juga pada efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan. Memberikan ruang partisipasi kepada tenaga honorer dalam pengambilan keputusan yang menyangkut tugas dan kesejahteraan mereka akan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Ini akan memperkuat loyalitas dan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan.

Rekomendasi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas lokasi dan karakteristik responden, misalnya dengan melibatkan BPBD di beberapa kabupaten/kota agar hasil penelitian dapat dibandingkan antarorganisasi. Peneliti berikutnya juga dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, keamanan kerja, dan peluang pengembangan karier. Pendekatan longitudinal atau kombinasi metode kuantitatif dan kualitatif juga dapat digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai perubahan kepuasan kerja dan turnover tenaga honorer dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Memengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. Cv. Pena Persada.

Arifin, Y., Rizky, G., Adhicandra, I., Riadi, H. F., & Siswanto, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar-Dasar Msdm*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.

Aviqa, G., Leviza, J., & Harianto, D. (2025). Penyalahgunaan Keadaan Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Alih Daya. *Al-Sulthaniyah*, *14*(1), 69-84.

Aziez, A. (2022). The Effect of Employee Engagement on Employee Performance with Job Satisfaction and Compensation as Mediating Role. *Journal Of Social Research*, *1*(3), 221-230.

Batjo, N. (2022). Pengunduran Diri Karyawan Pada Pt. Sarihusada Generasi Mahardika (Studi Kebijakan Hukum Ketenagakerjaan). *Al-Amwal: Journal of Islamic Economic Law*, *7*(1), 1-27.

Candana, D. M., Afuan, M., Purwasih, R., & Ikwal, R. (2022). The Pengaruh Self Efficacy Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekobistek*, 433-440.

Cavaliere, L. P. L., Chabani, Z., Chowdhury, A. R., Padma, S., Koti, K., Chakravarthi, M. K., ... & Regin, R. (2021). The Impact of Part-Time and Full-Time Work on Employees' Efficiency: The Importance of Flexible Work Arrangements. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, *12*(7).

Dessler, G. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ke-16). Pearson Education

Ghozali. I (2019) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Ibm SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Goni, S. M. C. (2023). Analisis Peranan Perceived Organizational Support (Pos) dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Manado. *Jurnal Lppm Bidang Ekososbudkum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, *7*(4), 475-486.

Gowan, M., Demarr, B. J., & David, J. (2022). *Human Resource Management: Managing Employees for Competitive Advantage*. Sage Publications.

Hanipah, A., Dalimunthe, N., Pertiwi, S. I., & Sitompul, H. (2023). Kontrak Kerja Dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak Dan Kewajiban Para Tenaga Kerja. *Maliyah: Jurnal Hukum Bisnis Islam*, *13*(1), 110-132.

Hartati, N., Halim, A., & Popoola, O. M. J. (2024). Exploring The Perception of BPBD Apparatus on Disaster Budgeting Using a Phenomenological Approach. *Riset Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, *9*(1), 109-124.

Hasanuddin, H., Junita, A., & Siregar, N. S. S. (2025). The Role of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) In Preventing Flood Disasters in Mandailing Natal Regency. *Perspektif*, *14*(1), 173-182.

Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Nem.

Lesmana, I. S., Tabroni, T., Harsono, P., & Bahits, A. (2023). Inovasi Dalam Proses Seleksi Karyawan Untuk Meningkatkan Kompetitivitas Divisi Marketing Pt. Sumber Alfariya Trijaya Tbk. Branch Serang. *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo*, *9*(2), 364-376.

Lestari, A., Fitriah, W., & Hustia, A. (2021). Pengaruh Turnover Intention Dan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, *2*(1), 15-24.

Lubis, R. A., & Adhitya, W. R. (2024). Sistem Kontrak Kerja, Jenjang Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Karyawan Pt. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan. *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *7*(1), 647-653.

Maidianti, S. (2024). Perlindungan Hukum Wedding Organizer Pada Perjanjian Kerjasama Dengan Konsumen Wanprestasi. *Journal Of Social and Economics Research*, *6*(2), 332-347.

Mathis, Rl, & Jackson, Jh (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ke-15). Cengage Learning.

Mokoginta, L. A., Antow, D. T., & Tuwaidan, H. (2022). Kajian Yuridis Kedudukan Dan Fungsi Badan Nasional Penanggulangan Bencana (Bnpb) Dalam Menanggulangi Korban Bencana Alam. *Lex Administratum*, *10*(4).

Mziwao, S., & Mbogo, C. J. (2022). Contribution of Employees' Job Satisfaction on Organizational Performance: A Case Study of Mkombozi Bank, Dar Es Salaam. *International Journal of Engineering, Business and Management*, *6*(4).

Nisa, K. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi: Studi Pada Karyawan Pt. Citiplan Indonesia Malang* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

Nurhikmah, A. R. (2022). *Pengaruh Workload Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Pekerja Milenial Di Kota Makassar (Studi Pada Pt. Solid Gold Berjangka Makassar)* (Doctoral Dissertation, Universitas Hasanuddin).

Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, *1*(2), 235-264.

Ongera, R. M. (2023). Influence Of Temporary Employment on Employee Performance: A Case Study of Safaricom Limited. *Ijespg (International Journal of Engineering, Economic, Social Politic and Government)*, *1*(2), 1-37.

Prahendratno, A., Samsuddin, H., Paringsih, P., Wartono, T., Octadyla, M. M., Nurmala, R., & Novel, N. J. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Praktis Untuk Keberhasilan Organisasi*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.

Putra, T. A. D., & Nugroho, N. E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Divisi Collection Cv Intan Jaya Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, *13*(11).

Rafii, A. I. (2021). Harmonization Of Disaster Management Policies in Disaster-Prone Areas.

Rahman, A., & Oemar, F. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Turnover Intention Pada Bank Syariah Indonesia Area Pekanbaru. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, *2*(2), 2828-6952.

Rangga, M. A., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Generasi Z Di Kabupaten Bekasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (Msej)*, *4*(3), 2990-3000.

Rizki, E. (2022). *Pengaruh Pelatihan Dan Seleksi Tenaga Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Kebayoran Pharma Medan* (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).

Rizky, G., Hildawati, H., Judijanto, L., Jumiono, A., Syafruddin, S., Kusmayadi, Y., & Wibowo, S. E. (2024). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, Dan Penerapannya Dalam Organisasi*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.

Safira, R. F. (2023). *Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Kantor Cabang Tamansari)* (Doctoral Dissertation, Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widyatama).

Sahyunu, S. E., & Mahrani, S. W. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv. Selfietera Indonesia.

Saputro, R. A. (2022). Tinjauan Yuridis Perjanjian Kontrak Kerja Karyawan Tempat Hiburan Malam Di Kota Samarinda Pada Masa Pandemi Covid-19. *Journal Of Law (Jurnal Ilmu Hukum)*, *8*(1), 242-256.

Sarumi, R., & Mokodompit, E. A. M. (2024). Management Strategies to Increase Satisfaction and Retention of Health Workers in Muna Regency. *Asri International; Journal of Economic, Business, And Management*, *4*(1), 71-79.

Sinlae, E. S. P., Syahda, I. F., Rizaldi, M. Z., Putra, R. D., Syafa, T. S., & Wijaya, M. M. (2024). Perspektif Hukum Mengenai Pembayaran Pesangon Kepada Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Sepihak. *Indonesian Journal of Islamic Jurisprudence, Economic and Legal Theory*, *2*(1), 71-82.

Siswati, E., & Wardani, L. M. I. (2025). *Kualitas Kehidupan Kerja Dan Intensi Berhenti Bekerja*. Penerbit Nem.

Solehudin, M. M., Anwar, H. M., Lc, M. M., Fahrizal, H. M., Asmarany, A. I., Cholid, N., & Asep Deni, M. M. (2023). *Manajemen Konflik Organisasi*. Cendikia Mulia Mandiri.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Adi Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, *3*(2), 81-96.

Sutagana, I. N. T., Ernayani, R., Liow, F. E. R., Octiva, C. S., & Setyawasih, R. (2022). Analisis Pengaruh Paket Remunerasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan. Budgeting: Journal Of Business. *Management And Accounting*, *4*(1), 183-203.

Syahputri, A. Z., Della Fallenia, F., & Syafitri, R. (2023). Kerangka Berpikir Penelitian Kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, *2*(1), 160-166.

Wardani, N. H. S., & Cahyadi, N. (2024). Pengaruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Xyz. *Manajemen Dewantara*, *8*(3), 327-339.

Wulandari, R. (2021). *Pengaruh Sistem Kerja Outsourcing (Kontrak) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau) (Disertasi*, Universitas Islam Riau).

Yanti, Y., Gunawan, A., & Firdaos, R. (2023). Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *9*(10), 676-688.