

HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN KEPUASAN KERJA PETUGAS BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KOTA PADANG

M. Satria¹, Mardianto²

^{1,2}Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Negeri Padang, Indonesia

Correspondence: E-mail: m.satria2412@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dengan Kepuasan Kerja pada petugas Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert sebagai alat ukur instrumen penelitian. Beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut: (a) kepuasan kerja petugas BPBD Kota Padang secara umum berada pada kategori sedang. Kepuasan kerja yang berada pada kategori sedang bukan berarti kondisi kerja sudah sepenuhnya optimal, melainkan karena sebagian besar petugas masih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang ada; (b) *Perceived Organizational Support* (POS) pada petugas BPBD Kota Padang secara umum berada pada kategori sedang; dan (c) terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dengan kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh petugas, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. Sebaliknya, rendahnya persepsi dukungan organisasi cenderung berkaitan dengan menurunnya kepuasan kerja pada petugas BPBD Kota Padang.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 18 April 2026

First Revised 19 April 2026

Accepted 20 April 2026

First Available online 26 April 2026

Publication Date 26 April 2026

Keyword:

Perceived Organizational Support, Kepuasan Kerja, BPBD.

1. PENDAHULUAN

Indonesia secara geografis terletak dalam kawasan *Ring of Fire* yang menjadikannya sebagai wilayah dengan tingkat kerawanan bencana alam yang sangat tinggi, mulai dari gempa bumi, tsunami, hingga erupsi gunung berapi. Selain ancaman geologis, fenomena perubahan iklim dan alih fungsi lahan turut meningkatkan frekuensi bencana hidrometeorologi seperti banjir dan tanah longsor di berbagai daerah. Kota Padang merupakan salah satu wilayah yang memiliki risiko ekstrem, khususnya terkait potensi gempa *megathrust* Mentawai yang disertai ancaman tsunami. Kondisi ini menempatkan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang sebagai garda terdepan dalam orkestrasi mitigasi, kesiapsiagaan, hingga respons darurat. Namun, tugas kemanusiaan tersebut tidak hanya menuntut ketahanan fisik, tetapi juga kesiapan mental dan komitmen yang tinggi. Petugas BPBD seringkali bekerja di bawah tekanan tinggi, jam kerja yang tidak menentu, serta risiko keselamatan yang mengancam jiwa. Dalam konteks organisasi pelayanan publik yang penuh tekanan seperti ini, faktor psikologis petugas, khususnya kepuasan kerja, menjadi variabel krusial yang menentukan kualitas respons pelayanan terhadap masyarakat.

Kepuasan kerja secara teoretis dipahami sebagai kondisi emosional positif yang dihasilkan dari evaluasi individu terhadap pengalaman kerjanya (Locke, 1976; Robbins & Judge, 2015). Bagi petugas BPBD, kepuasan kerja bukan sekadar tentang imbal jasa, melainkan manifestasi dari rasa dihargai, atmosfer kerja yang kondusif, dan efektivitas dukungan institusional. Sayangnya, realitas di lapangan menunjukkan adanya dinamika yang kompleks. Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan dengan sejumlah personel BPBD Kota Padang pada Maret 2025, ditemukan adanya kelelahan somatik-psikis serta harapan akan optimalisasi jaminan keselamatan dan apresiasi formal dari pimpinan. Meskipun petugas merasakan kepuasan eksistensial saat berhasil menolong korban, minimnya komunikasi kebijakan dan kurangnya penghargaan atas kerja keras tim berpotensi menggerus motivasi kerja mereka. Jika kondisi stres kerja dan beban psikologis ini tidak dikelola melalui manajemen sumber daya manusia yang optimal, hal tersebut berimplikasi pada penurunan produktivitas, peningkatan angka *turnover*, hingga deteriorasi kesehatan fisik dan mental petugas (Handoko & As'ad, 2014).

Salah satu determinan kunci yang diyakini mampu menjaga stabilitas kepuasan kerja dalam lingkungan kerja berisiko tinggi adalah *Perceived Organizational Support* (POS). Rhoades dan Eisenberger (2002) mendefinisikan POS sebagai persepsi global karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan yang dirasakan, baik berupa keadilan organisasional (*fairness*), dukungan atasan (*supervisor support*), maupun kondisi kerja yang memadai, berfungsi sebagai mekanisme penyangga (*buffer*) terhadap tekanan kerja yang ekstrem. Ketika petugas merasa didukung oleh organisasinya, muncul kewajiban moral untuk membalasnya melalui peningkatan kinerja dan loyalitas. Sejumlah penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Cahayu dan Rahyuda (2019) serta Septiani dan Wijono (2021), secara empiris mengonfirmasi bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara POS dan kepuasan kerja di berbagai sektor industri. Namun, kajian yang secara spesifik menyoroti personel penanggulangan bencana di wilayah rawan seperti Kota Padang masih terbatas.

Berdasarkan fenomena rendahnya persepsi dukungan organisasi yang terindikasi dari fluktuasi kepuasan kerja petugas di lapangan, penelitian ini mendesak untuk dilakukan. Identifikasi masalah menunjukkan bahwa tingginya risiko kerja di BPBD Kota Padang belum sepenuhnya diimbangi dengan perhatian organisasi yang optimal terhadap kesejahteraan

psikologis personelnnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengelaborasi lebih dalam mengenai hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan kepuasan kerja pada petugas BPBD Kota Padang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan psikologi industri dan organisasi, serta menjadi rekomendasi praktis bagi BPBD dalam merumuskan kebijakan yang lebih suportif guna menjamin performa maksimal dalam pelayanan kemanusiaan.

1.2. Tinjauan Pustaka

Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan konstruksi psikologis berupa resonansi afektif dan evaluasi kognitif positif individu terhadap pekerjaannya, yang lahir dari keselarasan antara ekspektasi, nilai-nilai esensial, dan realitas yang diterima (Locke, 1976; Robbins & Judge, 2009; Noe et al., 2014). Secara komprehensif, fenomena ini merefleksikan persepsi keadilan melalui perbandingan rasio input-output serta pemenuhan kesejahteraan dan emosi afirmatif yang memicu disiplin serta loyalitas (Riggio, 2003; Hasibuan, 2007). Dengan demikian, kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai manifestasi sikap emosional dan keyakinan individu mengenai adanya keadilan, apresiasi, dan pemenuhan nilai-nilai penting dalam lingkungan kerja yang berkontribusi pada kesejahteraan psikologis serta optimalisasi kinerja.

Aspek Kepuasan Kerja

Spector (1985) mengonseptualisasikan kepuasan kerja melalui *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang mencakup sembilan aspek fundamental, yakni gaji, promosi, supervisi, tunjangan, imbalan, kondisi operasional, rekan kerja, sifat pekerjaan itu sendiri, serta efektivitas komunikasi. Ibrahim et al. (2014) menegaskan bahwa instrumen ini memiliki fleksibilitas tinggi untuk diaplikasikan pada berbagai jenis organisasi karena mampu memotret kepuasan individu mulai dari dimensi kompensasi finansial, kualitas kepemimpinan yang suportif, hingga harmoni relasi sosial dan keselarasan tugas dengan nilai-nilai pribadi. Secara holistik, kesembilan aspek ini berfungsi sebagai indikator komprehensif dalam menilai bagaimana teknis operasional, mekanisme penghargaan, dan iklim komunikasi organisasi berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis serta kepuasan menyeluruh karyawan di lingkungan kerja.

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan emanasi afektif yang dipengaruhi oleh interaksi antara faktor intrapersonal dan organisasional (Greenberg, 2011). Pada dimensi individu, kepuasan ditentukan oleh heterogenitas karakteristik internal seperti kepribadian, nilai personal, minat, kompetensi, serta faktor demografis seperti usia, masa kerja, dan tingkat inteligensi yang memengaruhi cara individu memaknai aktivitas kerjanya. Sementara itu, pada dimensi organisasi, kepuasan kerja berakar pada kualitas lingkungan fisik, keadilan sistem imbalan, efektivitas supervisi dan komunikasi, serta ketersediaan peluang karier dan rasa aman dalam bekerja. Secara holistik, kepuasan kerja muncul ketika terdapat sinkronisasi antara predisposisi internal individu dengan iklim organisasi yang suportif, adil, dan mampu memfasilitasi kebutuhan sosial serta aktualisasi diri karyawan.

Definisi *Perceived Organizational Support* (POS)

Perceived Organizational Support (POS) merupakan konstruksi kognitif dan tafsir subjektif pekerja mengenai sejauh mana organisasi mengapresiasi kontribusi mereka serta

menunjukkan kepedulian tulus terhadap kesejahteraan maupun kebutuhan sosio-emosional individu (Eisenberger et al., 1986; Imran et al., 2020). Eksistensi POS menciptakan keyakinan bahwa organisasi memikul obligasi etik untuk menyokong pekerja dalam situasi sulit tanpa tekanan eksternal, yang pada gilirannya memicu rasa aman, kepercayaan, dan rasa kepemilikan (*sense of belonging*) yang mendalam (Salau, 2022; Bonaiuto, 2022). Secara strategis, POS mentransformasi hubungan kerja dari sekadar pertukaran profesional menjadi simbiosis relasional yang humanis, sehingga menjadi determinan krusial dalam mengakselerasi kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja optimal melalui lingkungan kerja yang suportif dan apresiatif.

Aspek-Aspek *Perceived Organizational Support* (POS)

Eisenberger (dalam Putri & Dewi, 2020) merumuskan tiga aspek utama *Perceived Organizational Support* (POS), yakni: keadilan (*fairness*) yang mencakup transparansi prosedur dan kesetaraan distribusi sumber daya; apresiasi dan atmosfer kerja yang merefleksikan pengakuan organisasi terhadap kontribusi karyawan dalam lingkungan yang suportif; serta dukungan atasan (*supervisor support*) yang diwujudkan melalui bimbingan, umpan balik konstruktif, dan kepedulian pimpinan terhadap kesejahteraan bawahan. Ketiga dimensi ini secara sinergis membangun persepsi positif karyawan, yang pada akhirnya memicu peningkatan keterlibatan intrinsik, loyalitas, serta komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Perceived Organizational Support* (POS)

Ghani & Hussin (2009) mengidentifikasi tiga faktor pembentuk *Perceived Organizational Support* (POS), yaitu: kepercayaan (*trust*) sebagai fondasi relasi mutualistik yang meyakinkan pekerja bahwa organisasi peduli pada kesejahteraan mereka; aksesibilitas informasi melalui sirkulasi data yang transparan untuk menumbuhkan rasa dihargai; serta akses terhadap pembelajaran dan pengembangan sebagai bentuk investasi nyata organisasi terhadap progresivitas kompetensi karyawan. Ketiga faktor ini secara akumulatif mempertebal persepsi dukungan institusional, yang pada gilirannya mengintensifkan motivasi, kesiapan profesional, serta loyalitas pekerja terhadap organisasi.

Dinamika Hubungan *Perceived Organizational Support* Dan Kepuasan Kerja

Interaksi antara *Perceived Organizational Support* (POS) dan kepuasan kerja merupakan hubungan resiprokal di mana persepsi atas dukungan institusional menjadi determinan utama yang membentuk evaluasi afektif individu terhadap pekerjaannya (Rhoades & Eisenberger, 2002). Dalam konteks BPBD Kota Padang yang memiliki risiko kerja tinggi, POS yang diwujudkan melalui keadilan tugas, dukungan atasan, dan jaminan keselamatan berfungsi sebagai mekanisme penyangga yang mereduksi stres kerja serta kelelahan emosional. Berdasarkan *exchange theory*, ketika aparatur merasa kesejahteraannya dipedulikan oleh organisasi, akan muncul imperatif moral berupa peningkatan kepuasan kerja, loyalitas, dan dedikasi terhadap misi kemanusiaan (Locke, 1976). Sebaliknya, defisit dukungan organisasi berisiko memicu disonansi afektif dan penurunan mutu layanan publik. Dengan demikian, intensifikasi POS menjadi strategi esensial untuk menjaga stabilitas psikologis dan performa aparatur dalam menghadapi situasi bencana yang ekstrem.

Hipotesis Penelitian

H0 : Terdapat Hubungan Antara *Perceived Organizational Support*

Dengan Kepuasan Kerja Petugas BPBD Kota Padang

H1: Tidak terdapat Hubungan Antara *Perceived Organizational Support*

Dengan Kepuasan Kerja Petugas BPBD Kota Padang.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional untuk menguji derajat hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) sebagai variabel independen (X) dan Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen (Y). Populasi dalam studi ini adalah seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang yang berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (total sampling), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian mengingat jumlahnya yang kurang dari 100 individu. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert dengan empat gradasi respons (Sangat Sesuai hingga Sangat Tidak Sesuai) untuk menghindari ambivalensi jawaban. Instrumen Kepuasan Kerja mengadopsi *Job Satisfaction Survey* (JSS) dari Spector (1985) yang terdiri dari 36 butir pernyataan mencakup sembilan aspek (gaji, promosi, supervisi, tunjangan, imbalan, kondisi operasional, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi).

Sementara itu, variabel POS diukur menggunakan skala yang dikembangkan oleh Eisenberger dkk. (1986) yang telah diadaptasi menjadi 12 butir pernyataan meliputi aspek keadilan, dukungan atasan, serta penghargaan dan lingkungan kerja. Prosedur penelitian dimulai dari tahap persiapan konseptual hingga tahap pelaksanaan melalui distribusi kuesioner digital (Google Form) pada Maret 2026. Data yang terkumpul diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan ketepatan dan konsistensi alat ukur. Terakhir, analisis data dilakukan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25 guna membuktikan ada tidaknya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengumpulan Data

Dalam studi ini dikaji keterjalinan relasional antara POS dan kepuasan kerja. Entitas partisipan dalam studi ini ialah para personel Badan Penanggulangan Bencana Daerah yang beroperasi di Kota Padang. Proses penghimpunan data ditempuh melalui distribusi angket berbasis Google Forms yang memuat instrumen pengukuran POS serta kepuasan kerja, sehingga memungkinkan akuisisi data secara sistematis dan terstruktur.

Deskriptif Karakteristik Responden

Deskripsi data disini mencakup yaitu Kepuasan Kerja (y) dan *Perceived Organizational Support* (POS) (x) pada Tabel 1.

Bertolak dari tabulasi yang tersaji, variabel kepuasan kerja memperlihatkan rerata empirik sebesar 88,7, sedangkan rerata hipotetik berada pada angka 90; disparitas ini mengindikasikan bahwa taraf kepuasan kerja yang terobservasi sedikit mengalami deviasi ke bawah dibandingkan estimasi awal. Pada variabel POS, rerata empirik tercatat 29,8 dengan rerata hipotetik 30, yang likewise menandakan adanya selisih minor ke arah yang lebih rendah

dari proyeksi semula. Dalam studi ini, peneliti memanfaatkan skor hipotetik sebagai basis deskriptif untuk mengonstruksi kategorisasi ke dalam tiga gradasi pada masing-masing variabel. Menurut Saifuddin Azwar (2017), pembentukan jenjang kategori bertujuan untuk mengklasifikasikan perseorangan pada berbagai kelompok berhierarki dalam sebuah pengukuran kelengkapan, sehingga memungkinkan pemetaan posisi subjek secara lebih sistematis dan terstruktur.

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Kepuasan kerja	36	144	90	18	77	104	88,7	4,5
<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	12	48	30	6	26	33	29,8	1,5

Sumber: Data primer, 2026

Tabel 2. Rumus Kategorisasi

Rumus	Kategori
$X < M - 1SD$	Rendah
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	Sedang
$M + 1SD \leq X$	Tinggi

Tabel 3. Kategorisasi Kepuasan kerja

Variabel	Skor	Kategori	F	%
Kepuasan kerja	$X < 84,5$	Rendah	22	31,4
	$84,5 \leq X < 93,3$	Sedang	44	62,9
	$X \geq 93,3$	Tinggi	4	5,7
Jumlah			70	100

Merujuk pada tabulasi yang tertera, distribusi kepuasan kerja pada personel Badan Penanggulangan Bencana Daerah menunjukkan konfigurasi sebagai berikut: strata rendah dihuni oleh 22 individu dengan proporsi 31,4%, strata moderat ditempati 44 individu dengan persentase dominan 62,9%, sedangkan strata tinggi hanya diisi 4 individu atau 5,7%. Dengan demikian, dapat diinferensikan bahwa lanskap kepuasan kerja pada aparaturnya Badan Penanggulangan Bencana Daerah terkonsentrasi pada kategori menengah dengan dominansi sebesar 62,9%.

Tabel 4. Kategorisasi Perceived Organizational Support (POS)

Variabel	Skor	Kategori	F	%
POS	$X \leq 30$	Rendah	15	21,4
	$30,5 \leq X \leq 33$	Sedang	43	61,4
	$X \geq 33,5$	Tinggi	12	17,1
Jumlah			70	100

Mengacu pada tabulasi yang tersaji, distribusi POS pada personel Badan Penanggulangan Bencana Daerah memperlihatkan bahwa strata rendah ditempati oleh 15 individu dengan proporsi 21,4%, strata moderat dihuni oleh 43 individu sebesar 61,4%, sementara strata tinggi mencakup 12 individu atau 17,1%. Dengan demikian, dapat ditarik inferensi bahwa konfigurasi POS pada aparaturnya Badan Penanggulangan Bencana Daerah terkonsentrasi pada kategori menengah dengan dominansi persentase 61,4%.

Tabel 5. Kategorisasi Aspek Kepuasan Kerja

Aspek	Skor	Kategori	F	%
Gaji	Rendah	$X < 8,67$	5	7,1
	Sedang	$8,67 \leq X < 10$	54	77,1
	Tinggi	$10 \leq X$	11	15,7
Promosi	Rendah	$X < 9$	8	11,4
	Sedang	$9 \leq X < 12$	25	35,7
	Tinggi	$12 \leq X$	37	52,9
Supervisi	Rendah	$X < 9$	30	42,9
	Sedang	$9 \leq X < 11$	37	52,9
	Tinggi	$11 \leq X$	3	4,3
Tunjangan	Rendah	$X < 8$	7	10,0
	Sedang	$8 \leq X < 11$	38	54,3
	Tinggi	$11 \leq X$	25	35,7
Penghargaan	Rendah	$X < 8$	4	5,7
	Sedang	$8 \leq X < 11$	40	57,1
	Tinggi	$11 \leq X$	26	37,1
Kondisi Operasional	Rendah	$X < 8$	38	54,3
	Sedang	$8 \leq X < 11$	23	32,9

	Tinggi	$11 \leq X$	9	12,9
Rekan Kerja	Rendah	$X < 8$	8	11,4
	Sedang	$8 \leq X < 11$	35	50,0
	Tinggi	$11 \leq X$	27	38,6
Pekerjaan Itu Sendiri	Rendah	$X < 9$	25	35,7
	Sedang	$9 \leq X < 12$	40	57,1
	Tinggi	$12 \leq X$	5	7,1
Komunikasi	Rendah	$X < 9$	50	71,4
	Sedang	$9 \leq X < 12$	9	12,9
	Tinggi	$12 \leq X$	11	15,7

Berdasarkan elaborasi tabular yang tersaji, personel BPBD menampakkan derajat kepuasan kerja yang secara agregatif terkonsolidasi pada spektrum moderat di mayoritas aspek. Hal tersebut terefleksi melalui aspek remunerasi sebesar 77,1%, supervisi 52,9%, tunjangan 54,3%, apresiasi 57,1%, relasi kolegal 50,0%, serta esensi pekerjaan itu sendiri 57,1%. Kendati demikian, terdapat aspek tertentu yang terklasifikasi dalam taraf inferior, seperti kondisi operasional dengan capaian 54,3% serta komunikasi yang mencapai 71,4%. Konfigurasi ini mengindikasikan bahwa secara umum aparatur Badan Penanggulangan Bencana Daerah telah memiliki tingkat kepuasan kerja yang relatif memadai, namun masih tersisa beberapa aspek krusial yang menuntut atensi intensif serta optimalisasi berkelanjutan dari pihak organisasi.

Tabel 6. Kategorisasi Aspek Perceived Organizational Support (POS)

Aspek	Skor	Kategori	F	%
Keadilan	Rendah	$X < 9$	38	54,3
	Sedang	$9 \leq X < 11$	21	30,0
	Tinggi	$11 \leq X$	11	15,7
Dukungan Atasan	Rendah	$X < 7$	13	18,6
	Sedang	$7 \leq X < 10$	5	7,1
	Tinggi	$10 \leq X$	52	74,3
Penghargaan dan Lingkungan Kerja	Rendah	$X < 10$	15	21,4
	Sedang	$10 \leq X < 11$	51	72,9
	Tinggi	$11 \leq X$	4	5,7

Berdasarkan eksposisi tabular yang tersaji, personel Badan Penanggulangan Bencana Daerah memperlihatkan konfigurasi POS yang fluktuatif pada tiap aspek. Manifestasi tersebut tercermin pada aspek sokongan pimpinan yang terklasifikasi tinggi dengan proporsi 74,3%, serta aspek apresiasi dan atmosfer kerja yang bersemayam pada strata moderat sebesar 72,9%. Sementara itu, aspek keadilan justru didominasi oleh kategori inferior dengan capaian 54,3%. Konstelasi ini mengindikasikan bahwa meskipun aparatur telah menginternalisasi dukungan hierarkis secara memadai, persepsi mengenai ekuitas organisasional masih memerlukan intensifikasi agar sokongan institusional dapat dirasakan secara lebih komprehensif.

Analisis Data

Uji Normalitas

Pada tahap analisis data dalam studi ini, salah satu prosedur verifikatif uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov. Uji ini difungsikan untuk mengidentifikasi apakah distribusi residual mengikuti pola normalitas atau tidak. Residual dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp Sig atau p value melampaui ambang 0,05, sedangkan apabila nilai probabilitas tersebut berada di bawah 0,05, maka residual diinterpretasikan tidak mengikuti distribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

N	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
70	0,200	Normal

Sumber; data primer, 2026

Berdasarkan eksposisi tabular yang tersaji, personel Badan Penanggulangan Bencana Daerah memperlihatkan konfigurasi POS yang fluktuatif pada tiap aspek. Manifestasi tersebut tercermin pada aspek sokongan pimpinan yang terklasifikasi tinggi dengan proporsi 74,3%, serta aspek apresiasi dan atmosfer kerja yang bersemayam pada strata moderat sebesar 72,9%. Sementara itu, aspek keadilan justru didominasi oleh kategori inferior dengan capaian 54,3%. Konstelasi ini mengindikasikan bahwa meskipun aparatur telah menginternalisasi dukungan hierarkis secara memadai, persepsi mengenai ekuitas organisasional masih memerlukan intensifikasi agar sokongan institusional dapat dirasakan secara lebih komprehensif.

Uji Linearitas

Pada tahap analisis data dalam studi ini, salah satu prosedur verifikatif yang diimplementasikan ialah uji normalitas menggunakan pendekatan One Sample Kolmogorov Smirnov. Uji ini difungsikan untuk mengidentifikasi apakah distribusi residual mengikuti pola normalitas atau tidak. Residual dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp Sig atau p value melampaui ambang 0,05, sedangkan apabila nilai probabilitas tersebut berada di bawah 0,05, maka residual diinterpretasikan tidak mengikuti distribusi normal.

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

N	Sig	Keterangan
70	0,001	Linear

Sumber; data primer, 2026

Bertolak dari hasil uji linearitas, teridentifikasi nilai signifikansi sebesar 0,013 dengan agregat partisipan berjumlah 70 responden. Mengingat nilai probabilitas tersebut berada di bawah ambang 0,05, maka dapat diinferensikan bahwa eksis keterkaitan yang bersifat linear antara variabel kepuasan kerja dan POS.

Uji Hipotesis

Bertumpu pada hasil pengujian hipotesis melalui korelasi Pearson, teridentifikasi koefisien asosiasi antara POS dan kepuasan kerja sebesar 0,980 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan eksistensi relasi yang bermakna secara statistik antara POS dan kepuasan kerja. Nilai koefisien yang bernuansa positif menandakan arah hubungan yang konvergen, yakni semakin intens persepsi terhadap sokongan organisasional, maka kian meningkat pula derajat kepuasan kerja pada personel Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Dengan demikian, dapat diinferensikan bahwa hipotesis dalam studi ini terverifikasi, yakni terdapat keterkaitan signifikan antara POS dan kepuasan kerja.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis			
Variabel	Koefisien	Sig (2-tailed)	Keterangan
	Korelasi		
<i>Perceived Organizational Support</i> (POS) dan Kepuasan Kerja	0,980	0,000	Terdapat Hubungan

Pembahasan

Studi ini diarahkan untuk mengelusidasi keterjalinan antara POS dan kepuasan kerja pada personel Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. Berdasarkan hasil elaborasi data, teridentifikasi relasi positif yang berderajat sangat signifikan antara POS dan kepuasan kerja, dengan koefisien korelasi mencapai 0,980 serta taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Intensitas asosiasi yang demikian tinggi menandakan keterkaitan yang amat kokoh dan searah, sehingga elevasi persepsi terhadap sokongan institusional akan berimplikasi langsung pada aksentuasi kepuasan kerja secara signifikan. Dalam lanskap kerja kebencanaan yang sarat tekanan, risiko tinggi, serta tuntutan kesiapsiagaan kontinu, eksistensi dukungan organisasi berfungsi sebagai elemen krusial dalam menjaga stabilitas psikis aparatur. Sokongan tersebut tidak semata berperan sebagai sumber daya kerja, melainkan juga sebagai manifestasi rekognisi atas kontribusi kemanusiaan yang diemban, sehingga menegaskan posisi strategis organisasi dalam mengonstruksi pengalaman kerja yang bernuansa positif melalui penyediaan dukungan yang memadai.

Secara deskriptif, kepuasan kerja aparatur Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang terkonsentrasi pada kategori moderat dengan proporsi 62,9%, di mana rerata empirik 88,7 sedikit berada di bawah rerata hipotetik 90, menandakan bahwa tingkat kepuasan belum mencapai titik optimal. Konstelasi ini mencerminkan adanya titik keseimbangan antara faktor pendukung dan faktor penghambat dalam dinamika kerja. Secara intrinsik, aparatur memiliki dorongan kemanusiaan yang kuat, namun eksigensi kerja yang tinggi, jam operasional yang fluktuatif, serta risiko keselamatan menjadi determinan yang berpotensi menekan kepuasan

apabila tidak diimbangi dengan sokongan organisasi yang adekuat, selaras dengan konsepsi Edwin A. Locke mengenai evaluasi kesesuaian harapan dan realitas kerja. Jika ditinjau secara aspekonal, mayoritas aspek seperti remunerasi, supervisi, tunjangan, apresiasi, relasi kolejial, serta esensi pekerjaan berada pada taraf moderat, sementara kondisi operasional dan komunikasi masih berada pada spektrum inferior, mengindikasikan keterbatasan sarana prasarana serta belum optimalnya arus informasi dan koordinasi internal.

Pada variabel POS, rerata empirik 29,8 yang sedikit berada di bawah rerata hipotetik 30 menunjukkan bahwa intensitas sokongan yang dirasakan belum sepenuhnya maksimal. Persepsi ini terbentuk melalui interpretasi atas kebijakan, perhatian pimpinan, penghargaan, serta kualitas lingkungan kerja. aspek dukungan atasan teridentifikasi tinggi, mengindikasikan adanya perhatian dan arahan yang relatif baik, namun aspek keadilan justru berada pada kategori rendah, mencerminkan adanya persepsi ketimpangan dalam distribusi tugas, penghargaan, maupun pengambilan keputusan. Sementara itu, aspek penghargaan dan lingkungan kerja berada pada taraf moderat, yang menandakan perlunya optimalisasi sistem apresiasi dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Secara teoretik, temuan ini selaras dengan kerangka *Perceived Organizational Support Theory* yang dikemukakan oleh Robert Eisenberger serta perspektif *Social Exchange Theory* yang menekankan prinsip resiprositas antara individu dan organisasi, di mana perlakuan positif akan direspons dengan sikap kerja yang konstruktif. Selain itu, dalam perspektif *Job Demands Resources*, dukungan organisasi berfungsi sebagai penyangga terhadap tekanan kerja, sehingga mampu mereduksi stres dan kelelahan emosional.

Secara keseluruhan, studi ini menegaskan bahwa POS memiliki posisi sentral dalam mengakselerasi kepuasan kerja aparatur Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. aspek keadilan, dukungan atasan, serta penghargaan dan lingkungan kerja menjadi determinan utama dalam membentuk persepsi kerja individu. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengintensifikasi kualitas sokongan, terutama pada aspek keadilan, komunikasi, dan kondisi operasional, agar tercapai optimalisasi kepuasan kerja. Peningkatan kepuasan tersebut diharapkan tidak hanya memperkuat performa kerja, tetapi juga memperkuat resiliensi psikologis aparatur dalam menghadapi tekanan ekstrem, yang pada akhirnya berimplikasi pada peningkatan mutu layanan kebencanaan bagi masyarakat.

4. KESIMPULAN

Berpijak pada hasil studi serta uraian analitik mengenai keterjalinan antara POS dan kepuasan kerja pada personel Badan Penanggulangan Bencana Daerah, dapat dikristalkan sejumlah simpulan pokok. Pertama, kepuasan kerja aparatur secara keseluruhan terakumulasi pada spektrum menengah, sebagaimana tercermin dari dominasi responden dalam kategori tersebut; kondisi ini tidak merepresentasikan optimalitas absolut, melainkan menunjukkan bahwa mayoritas individu masih memiliki daya lentur adaptif dalam merespons kompleksitas serta tuntutan kerja yang dihadapi. Kedua, POS pada aparatur Badan Penanggulangan Bencana Daerah berada pada rentang menengah hingga tinggi, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar individu memaknai keberadaan sokongan institusional sebagai cukup memadai, baik dalam aspek keadilan, dukungan atasan, maupun penghargaan serta lingkungan kerja. Lebih lanjut, teridentifikasi adanya asosiasi positif yang signifikan antara POS dan kepuasan kerja, yang mengisyaratkan bahwa intensifikasi persepsi terhadap dukungan organisasi akan beriringan dengan peningkatan kepuasan kerja,

sedangkan reduksi persepsi tersebut cenderung berimplikasi pada penurunan kepuasan kerja pada aparatur BPBD.

5. REFERENSI

- Anggun Cahayu, N. M., & Rahyuda, A. G. (2019). Pengaruh perceived organizational support terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(10). <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/46850>
- Azwar, S. (2014). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakan, Ismail, dan Buyukbese, Tuba. 2013. The Relationship between Employees' Income Level and Employee Job Satisfaction: Empirical Study. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 4, No. 7.
- Bonaiuto, F., Fantinelli, S., Milani, A., Cortini, M., Vitiello, M. C., & Bonaiuto, M. (2022). Perceived Organizational Support and work engagement: The role of psychosocial variables. *Journal of Workplace Learning*. (In press). and Organizational Dehumanization. *Journal of Business and Psychology*, 34(5), 709-728. doi:10.1007/s10869-018-9592-3
- Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A., dan Wesson Michel. J. 2011. Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace. New York: McGraw-Hill.
- Dewi, A. A. S. S., & Tobing, D. H. (2014). Kebermaknaan Hidup pada Anak Pidana di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(2), 322-334. <https://doi.org/10.24843/jpu.2014.v01.i02.p11>
- Farhani, Z. (2022). Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Tenaga Kesehatan Penanganan Covid-19. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Feldman, Daniel C., dan Arnold, Hugh J. 1983. Managing Individual and Group Behavior in Organization. Singapore: McGraw-Hill.
- George, Jennifer M., dan Jones, Gareth R. 2008. Understanding and Managing Organizational Behavior. Edisi ke-5 USA: Pearson.
- Greenberg, Jerald. 2011. Behavior in Organization. Edisi ke-10. London: Pearson.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-9. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of Perceived Organizational Support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 82.
- Khajuria, G., & Khan, N. (2022). Perceived organisational support and employee engagement: A literature review. *Journal of Positive School Psychology*, 6(3), 1366-1384.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Dalam M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Luthfiya, H., & Putra, M. S. (2024). Pengaruh perceived organizational support terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 13(1). <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/109117>
- Mangundjaya, W., H. (2011). Hubungan antara perilaku kewarganegaraan organisasi, psychological capital, dan workplace well-being terhadap kesiapan untuk berubah. Laporan Penelitian Fakultas Psikologi. (Publikasi Terbatas). Depok : Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia.
- Miner, John B. 1992. Industrial-Organizational Psychology. Edisi Internasional. Singapore: McGraw-Hill.

- Noe, Raymond., Hollenbeck, John., Gerthart, Barry., dan Wright, Patrick. 2014. *Fundamental of Human Resource Management*. Edisi Ke-5. New York: McGraw-Hill
- Octarina, F., C, 2013. Hubungan Antara Berfikir Positif, Strategi Coping dan Dukungan Sosial dengan Kebermaknaan Hidup pada Survivor Letusan Gunung Merapi di Yogyakarta. Thesis, Universitas Gadjah Mada
- Putra, I. N. G. M. D., & Rahyuda, H. (2016). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap retensi karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 5(2).
- Putri, F., R. Dewi, A. (2020). Hubungan *Perceived Organizational Support* dan Keterlibatan Kerja Pada Perawat Kontrak di Rumah Sakit Umum (RSU) X
- Putri, F., R. Dewi, A. (2020). Hubungan *Perceived Organizational Support* dan Keterlibatan Kerja Pada Perawat Kontrak di Rumah Sakit Umum (RSU) X
- Putri, S. R. (2025). Peran Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) dalam strategi mitigasi bencana di Indonesia. Publique: *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support: A review of the literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Riggio, Ronald E. 2003. Introduction to Industrial/Organizational Psychology. Edisi ke-4. New Jersey: Prentice Hall.
- Ristaningtyas, P., E. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin Karyawan PT Bank Danamon Indonesia, TBK Kota Tegal. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Rivai, Veithzal, dan Sagala, Ella J. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Edisi Ke-2. Cetakan ke-4. PT. Rajawali Pers: Jakarta
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A. 2009. *Organizational Behavior*. Edisi ke-6 USA: Pearson.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39. doi:10.1007/s10902-006-9019-0
- Salau, A. & Salau, A.N. (2022). Perceived Organisational Support and Employee Performance: The Moderating Role of Organisational Culture.
- Sari, N. W., Sulandari, S., & Lituhayu, D. (2014). Analisis Kebijakan Mitigasi Bencana Gempabumi dan Tsunami di Kota Padang.
- Septiani, M., & Wijono, S. (2021). Perceived organizational support (POS) dengan kepuasan kerja selama masa pandemi Covid-19. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(3).
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Spector, Paul. E. 1985. Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology* Vol. 13, No. 6, p. 693-713.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tobing, Diana S. K. L. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 11, No. 1, p. 31-37.
- Utomo, M. H., & Minza, W. M. (2018). Perilaku Menolong Relawan Spontan Bencana Alam. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 2(1), 48.
- Widiandaru, Nanang O. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin

Kerja Guru. Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan Tahun 2014. p. 412-421.