



PENGARUH FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ASABRI

Sumardi, Jufri Lanuru

Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, sumardi@gmail.com, Universitas Panca Sakti Bekasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, pakros123@gmail.com, Universitas Panca Sakti Bekasi

ABSTRAK

Disamping memperhatikan kepuasan kerja yang merupakan masalah penting bagi perusahaan itu sendiri, perusahaan juga mempunyai tanggung jawab dalam kesuksesan pembangunan ketenagakerjaan sesuai dengan peningkatan kemampuan dan kemajuan perusahaan seperti yang dicantumkan dalam Undang-undang. Kegiatan perusahaan pada hakekatnya merupakan usaha bersama antar pengusaha dan pekerja, diarahkan baik untuk pertumbuhan maupun untuk kesejahteraan masyarakat termasuk kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, Perusahaan perlu memberi imbalan yang layak sesuai dengan sumbangan yang diberikan serta perimbangan kemanusiaan. Usaha perlindungan tenaga kerja perlu terus ditingkatkan melalui perbaikan syarat termasuk upah, gaji dan jaminan sosial, kondisi kesehatan ; keselamatan dan lingkungan kerja; serta hubungan kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan para pekerja secara menyeluruh.

Indonesia merupakan negara berkembang yang terus membangun, baik itu pembangunan fisik maupun pembangunan manusia seutuhnya dalalam artian yang luas. Dalam kondisi sekarang ini dituntut insan-insan pembangunan yang memiliki wawasan, ketrampilan dan kemampuan yang cukup baik. penelitian ini mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut. Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap prestasi kerja keryawan PT. ASABRI.. Untuk mengetahui pelaksanaan faktor kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. ASABRI.. Ternyata faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, peluang promosi, kelompok kerja, dan kondisi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang sangat bermakna terhadap prestasi kerja. Jadi hipotesis pertama terbukti kebenarannya. Diantara variabel-variabel kepuasan kerja itu, dengan menggunakan uji statistik t terbukti bahwa variabel yang mempunyai pengaruh bermakna secara parsial adalah pekerjaan itu sendiri dengan pengawasan, sedangkan yang dominan pengaruhnya adalah pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menduga bahwa faktor pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) adalah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja dapat dibuktikan kebenarannya.

Kata Kunci: kepuasan kerja, prestasi kerja

1. PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi telah mengakibatkan dampak menurunnya prosentase penggunaan tenaga kerja manusia di bidang industri. Walaupun demikian, tersedianya gedung yang megah, lengkap mesin dan peralatan, namun tanpa kehadiran manusia semuanya tidak akan berarti. Faktor sumber daya manusia tetap berperan dalam realisasi kesuksesan dalam organisasi perusahaan. Sumber daya ayng penting bagi organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang mensuplai organisasi dengan kreja, kecakapan, ketrampilan dan daya usaha mereka (Stoner, 1982 : 521).

Ketidak puasan atau tingkat kepusan yang rendah pada karyawan bisa mengakibatkan ketidak lancarn perusahaan dan proses produksi yang dikarenakan tingginya tingkat keterlambatan dan kemangkiran (kesenjangan atau sakit), turnover pegawaii, tindakan sabotase, dan kesenjangan keterlambatan kerja.

Sebaliknya, orang yang memper oleh kepuasan dalam bekerja akan menimbulkan motivasi diri untuk bertindak mencapai prestasi yang lebih besar dari pada orang yang tidak terpuaskan. Hal ini penting bagi perusahaan karena peroduktivitas atau prestasi perusahaan pada dasarnya tidak terlepas dari tindakan-

Received September 30, 2021; Revised November 2, 2021; Accepted Desember 22, 2021

tindakan dan prestasi kerja para pegawainya. Banyak ilmuawan perilaku melakukan studi terhadap kepuasan kerja karena, mereka percaya bahwa kualitas pengalaman dalam kerja mempunyai implikasi penting terhadap kesehatan mental serta penyesuaian psikologis. Kedua kepuasan kerja mempunyai konsekuensi-konsekuensi langsung maupun tidak langsung terhadap efektifitas organisasi (Weley dan Yuki, 1988 : 153-154).

Disamping memperhatikan kepuasan kerja yang merupakan masalah penting bagi perusahaan itu sendiri, perusahaan juga mempunyai tanggung jawab dalam memajukan pembangunan ketenagakerjaan sesuai dengan peningkatan kemampuan dan kemajuan perusahaan seperti yang dicantumkan dalam Undang-undang. Kegiatan perusahaan pada hakikatnya merupakan usaha bersama antar pengusaha dan pekerja, diarahkan baik untuk pertumbuhan maupun untuk kesejahteraan masyarakat termasuk kesejahteraan pekerja.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memberi imbalan yang layak sesuai dengan sumbangan yang diberikan serta perimbangan kemanusiaan. Usaha perlindungan tenaga kerja perlu terus ditingkatkan melalui perbaikan syarat termasuk upah, gaji dan jaminan sosial, kondisi kesehatan ; keselamatan dan lingkungan kerja; serta hubungan kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan para pekerja secara menyeluruh.

Indonesia merupakan negara berkembang yang terus membangun, baik itu pembangunan fisik maupun pembangunan manusia seutuhnya dalam artian yang luas. Dalam kondisi sekarang ini dituntut insan-insan pembangunan yang memiliki wawasan, ketrampilan dan kemampuan yang cukup baik. Selain dari pegawai pemerintah, perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang Konsultan dan Kontraktor memegang peranan sangat penting dalam pembangunan ini.

Berdasarkan sepiantas dalam latar belakang, tidak berlebihan bila penulis menganggap bahwa karyawan yang terpuaskan akan lebih termotivasi dan Karena itu lebih berprestasi atau bekerja lebih produktif dibandingkan karyawan yang tidak puas. Sedang perusahaan dimana tingkat kepuasan kerja karyawan rendah, maka sebagai konsekuensinya telah menyebabkan karyawan sering datang terlambat, tingkat absensi dan tingkat turnover yang tinggi, kesengajaan karyawan memperlambat pekerjaan, pemogokan, dan turunya tingkat kesehatan karyawan baik fisik maupun mental. Dengan demikian, bila suatu perusahaan ingin meningkatkan produktivitas maka kiranya perlu mempertimbangkan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, upah yang adil, pengawasan baik dan bijaksana, kesempatan untuk berprestasi yang memadai.

Walaupun banyak beranggapan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja, tetapi tidak sedikit yang menyangsikan besarnya pengaruh dalam kaitan faktor-faktor tersebut. Kepuasan yang tinggi tidak akan selamanya menimbulkan prestasi kerja yang tinggi, karyawan yang puas boleh jadi adalah karyawan yang berproduksi tinggi, sedang atau rendah (Davis dan Newstrom, 1990 : 107).

Pokok permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah faktor-faktor kepuasan kerja, yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, peluang promosi, kelompok kerja, dan kondisi kerja mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan PT. ASABRI ?
2. Dari faktor-faktor kepuasan kerja tersebut-gaji, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, peluang promosi, kelompok kerja, dan kondisi kerja yang mana yang mempunyai dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan PT. ASABRI.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam masyarakat yang selalu berkembang dan terus maju sesuai dengan kemajuan zaman, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang semakin penting. Meskipun kita berada atau sedang menuju dalam masyarakat yang berorientasi kerja (work oriented), yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, itu tidaklah berarti bahwa kita mengabaikan manusia yang melaksanakan kerja tersebut.

Pandangan atau falsafah yang dimiliki masyarakat menunjukkan kepada hal tersebut, dimana semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi

dalam setiap usaha. Karena kita semua tahu bahwa tanpa adanya sumber daya manusia (Human Resources) apalagi yang berkualitas maka teknologi tidak ada artinya, dan dalam berbagai keadaan tersebut, nilai manusiawi (Human Value) bisa diselaraskan secara baik dengan aspek teknologi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang menitikberatkan pada urusan kepegawaian atau seni dalam mengatur kepegawaian dalam melaksanakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga yang berhubungan dengan pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan serta pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia sebagai upaya untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses rangkaian kegiatan tenaga kerja manusia yang setiap saat dapat digerakkan atau diarahkan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan bidangnya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja.

2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ternyata merupakan topik yang populer dikalangan pakar manajemen dan psikologi industri. Hal ini terbukti banyaknya penelitian tentang kepuasan kerja khususnya yang berkerja di bidang industri. Moh. As'ad (1987 : 103 – 104) merangkum ada tiga macam arah dalam penelitian di bidang kepuasan kerja, yaitu :

- a. Untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya. Dengan mengetahui hal ini, pemimpin lalu dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dan mesera bahagia dalam bekerja.
- b. Berusaha melihat bagaimana efek jkepuasan kerja terhadap kondisi kesehatan, sifat dan tingkah laku karyawan seperti : kesehatan fisik atau mental, produktivitas, kecelakaan akibat kerja, absensi turnover pegawai dan sebagainya. Dengan mengetahui hal ini, para pemimpin organisasi dapat mengambil langkah-langkah yang dapat dalam memotivasi karyawan serta mencegah prilaku-prilaku yang dapat merugikan perusahaan.
- c. Dalam rangka usaha mendapatkan rumusan atau definisi yang bersifat komprehensif mengenai kepuasan kerja itu sendiri.

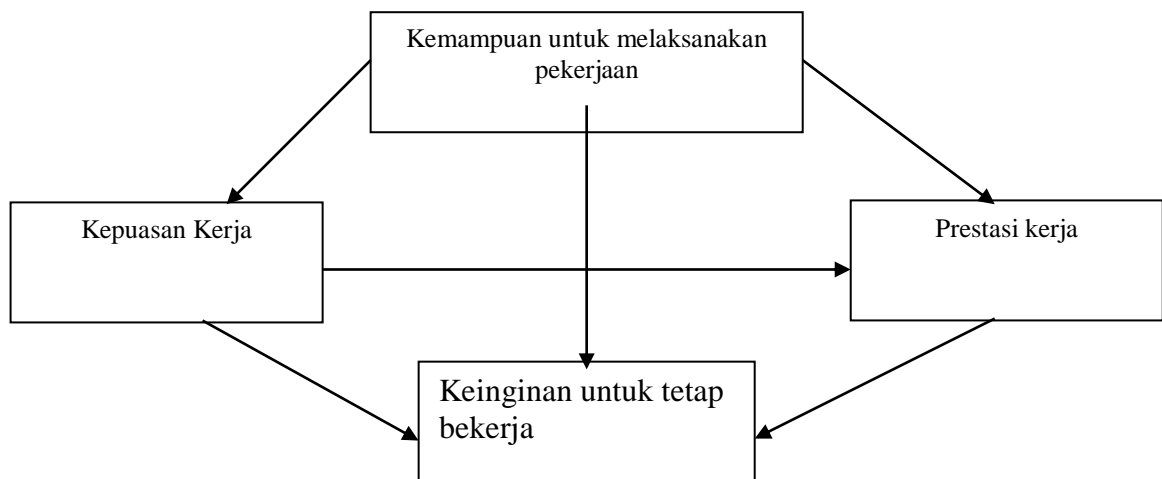
Penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja antara lain dilakukandilakukan oleh Arthur Kornheuser tahun 1969 di mana ia meneliti kesehatan mental pada pekerja industri. Penelitian terhadap 400 pekerja itu, yaitu mendekati 40 % mempunyai gejala-gejala problem kesehatan secara psikologis. Penelitian itu menyimpulkan ada hubungan yang signifikan antara kesehatan mental dengan kepuasan kerja. Kesehatan mental dengan kepuasan kerja. Kesehatan mental yang buruk timbul karena karywan tidak memperoleh kepuasan kerja (Ivancavich dan Matteson, 1987) : 215).

2.3 Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Seorang karyawan akan selalu memotivasi diri untuk meraih prestasi dan dengan prestasi yang telah dicapai diharapkan akan ada kenaikan karir dan dicapainya kepuasan. Dalam mencapai sasaran, seorang karyawan harus memiliki kemampuan. Hubungan tersebut digambarkan dalam bagan berikut :

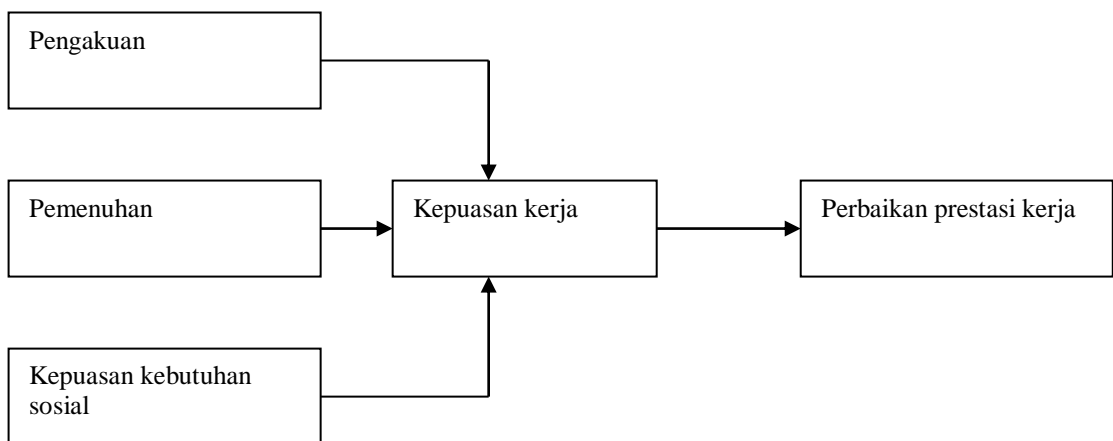
Gambar 2.1 Hubungan Motivasi

*Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.ASABRI .
(Sumardi)*



Untuk menyimpulkan dalam memahami motivasi kerja, dikembangkan beberapa model motivasi yang akan disajikan yaitu (1) model motivasi rasional, (2) model motivasi hubungan manusia (3) model motivasi pengungkapan diri, (4) model kompleks.

Gambar 2.3 Model Motivasi Hubungan Manusia



Model pengungkapan diri dikembangkan oleh Maslow dan Herzberg, yang pengembangannya didasarkan pada analisis mengenai kebutuhan dan keyakinannya yang dipandang dari motivasi jangka panjang, berhubungan dengan pemenuhan atau pengungkapan diri. Kebutuhan ini ada pada semua manusia dan tidak dipengaruhi oleh sistem pengendalian dari luar.

2.4 Teori Kepuasan Kerja

2.4.1 Teori Diskrepansi (Discrepancy Theory)

Sebagian besar penulis tentang kepuasan kerja mengulas teori ini (Wexley dan Yukl, 1988 : 130-131), (Moh. As'ad, 1987:106), dan (Feldman dan Arnold, 1983:198-201), yang secara garis besar ulasannya seperti di bawah ini.

Teori ini semula dikembangkan oleh Porter (1961), ia mendefinisikan kepuasan kerja sebagai selisih antara berapa banyak yang seharusnya ada dengan berapa banyak kenyataan yang ada.

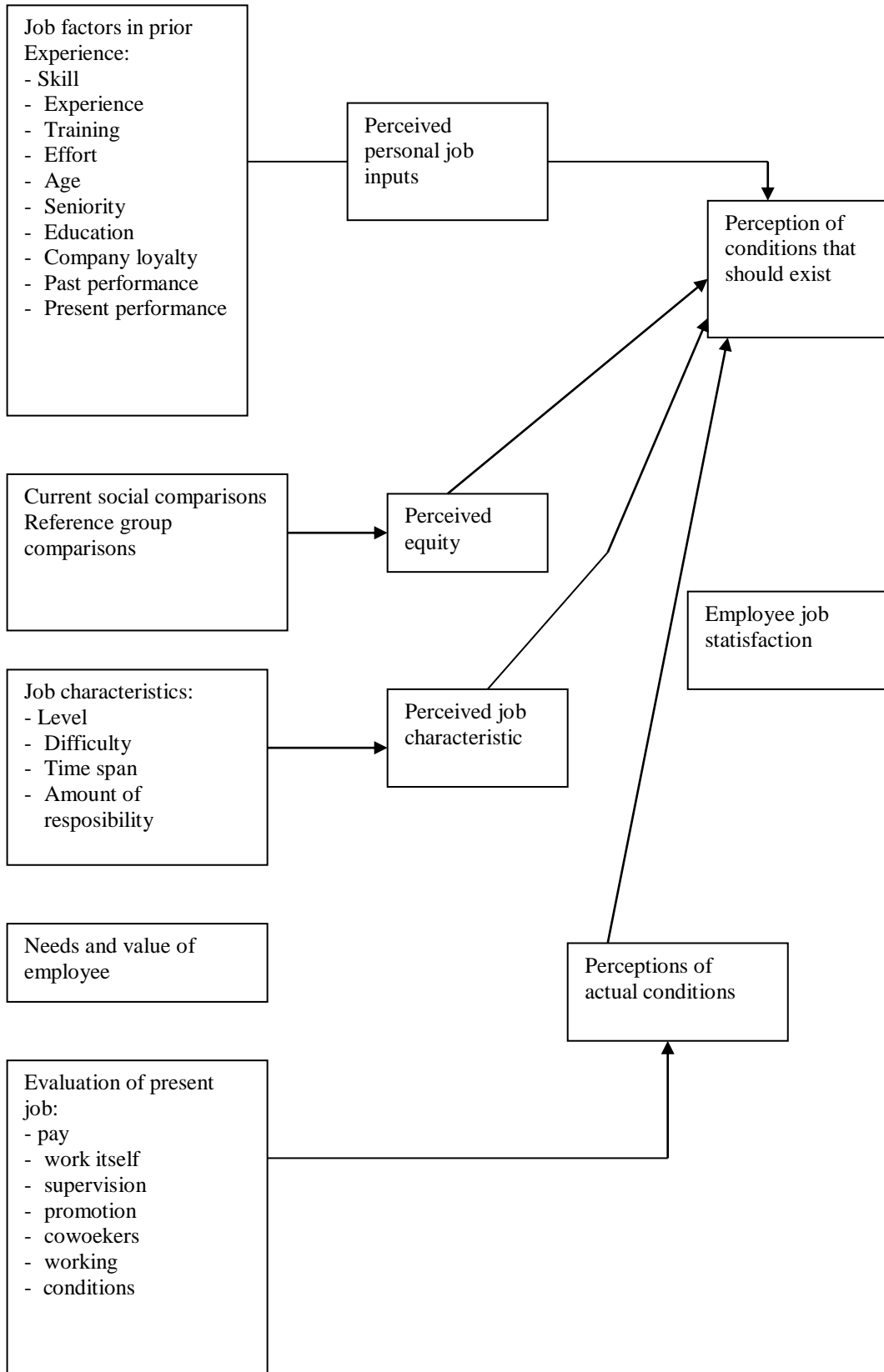
Kemudian Locke (1969) yang telah dikutip di halaman 10. dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum telah terpenuhi. Namun sebaliknya apabila selisih antara harapan-harapan atau kebutuhan-kebutuhannya jauh dari kenyataan yang dihadapi, banyak orang akan merasa frustrasi dan mankir.

Apabila kenyataan yang dirasakan lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang itu menjadi lebih puas, walaupun terdapat selisih tetapi merupakan selisih yang menguntungkan. Sebaliknya, semakin besar selisih antara kenyataan dengan standar yang diinginkan, maka semakin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan. Model kepuasan kerja dengan menggunakan pendekatan teori diskripsi dari studi Lawler dapat dilihat dalam gambar 2.6

Para individu pada dasarnya mempunyai sejumlah kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, rasa memiliki, cinta dan penghargaan, dan aktualisasi diri. Factor-faktor kerja seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, promosi, teman kerja, dan kondisi kerja pada dasarnya juga dapat memenuhi satu atau lebih kebutuhan-kebutuhan tersebut. Kepuasan pekerja terhadap jobm selanjutnya ditentukan bersama oleh berapa tinggi tiap-tiap factor job dinilai (missal, berapa banyak gaji memenuhi seseorang) dan berapa banyak instrumental job di dalam mencapai nilai hasil itu.

Ada tiga factor yang mempengaruhi harapan pekerja. Pertama, individu membawa asset ke perusahaan, yaitu pengalaman, senioritas, pendidikan dan lain-lain. Kedua, pekerja juga mempertimbangkan macam-macam tuntutan kerja. Apakah saya mempunyai sejumlah/sedikit tanggung jawab?. Apakah saya membuat keputusan penting?. Apakah saya bekerja dengan waktu panjang ?. apakah pekerjaan meminta keahlian khusus?. Semakin banyak job semakin menuntut individu, semakin tinggi harapan individu terhadap imbalan atas job yang ada. Ketiga, pekerja memperhatikan pekerja-pekerja lain di sekitarnya untuk melihat apakah kondisi kerjanya fair, pantas dan asil. Dengan demikian, factor yang mempengaruhi kondisi yang seharusnya ada yaitu perasaan terhadap input, karakteristik job perasaan keadilan.

Gambar 2.6 Teori Diskrepansi



2.4.2 Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Dalam menguraikan inti teori ini diambil dari beberapa buku (Gibson et, al,1989:150-152), (Moh As'ad, 1978:107-109), dan (Wexley dan Yukl, 1988:131-136) sebagai acuan.

Teori keadilan dikembangkan oleh Adam (1963) dan teori ini merupakan variasi teori proses perbandingan sosial. Prinsip teori keadilan ialah bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi atau factor tertentu. Rasio input dengan outcome atas dirinya dibandingkan dengan rasio input dengan outcome seseorang/ sejumlah orang bandingan.

Teori ini mempunyai empat komponen utama yaitu:

1. Orang : Individu yang merasakan diperlukan adil atau tidak adil.
2. Orang sebagai pembanding : Setiap kelompok atau orang yang digunakan sebagai pembanding rasio input dengan outcome. Pembanding bisa dari perusahaan yang sama, perusahaan lain, atau bisa pula dengan dirinya di waktu lampau.
3. masukan (input) : Karakteristik individual yang dibawa ke pe, pendidikan pengalaman kecakapan, banyaknya usaha yang dicurahkan dan sebagainya.
4. Hasil (outcome) : sesuatu yang diterima seseorang dari pekerjaan, seperti gaji, keuntungan sampingan, simbol status, penghargaan, peluang untuk berhasil atau ekspresi diri.

Menurut teori ini, keadilan dikatakan ada jika karyawan menganggap bahwa rasio antara input dengan hasil sepadan dengan rasio seseorang/sejumlah orang bandingan. Ketidakadilan dikatakan ada, jika rasio tersebut tidak sepadan, rasio antara input dengan hasil mungkin lebih besar atau lebih kecil dibandingkan. Seseorang menganggap gajinya tidak adil jika pekerjaan lain dengan kualifikasi yang sama menerima jumlah yang lebih besar, atau jika pekerja yang lebih rendah kualifikasinya menerima gaji yang sama. Menurut teori ini, seseorang juga akan mengalami ketidakadilan jika mendapat kompensasi lebih banyak dari orang bandingannya.

Ketidakadilan adalah satu sumber ketidakpuasan kerja, dan ketidakadilan tersebut menjadi motif tindakan seseorang untuk menegakkan keadilan. Teori ini meramalkan bahwa seseorang pekerja akan mengubah input usahanya, yang selanjutnya mengakibatkan turunnya kualitas dan kuantitas prestasi kerja. Sedang pekerja yang mendapatkan kompensasi lebih dan dibayar atas dasar gaji atau ongkos per jam, keadilan akan ditegakkan dengan meningkatkan input usahanya. Tindakan ini akan mengakibatkan peningkatan dalam kualitas dan kuantitas prestasi kerja.

Pada teori keadilan, masalah-masalah yang telah banyak dilalaikan yaitu mencakup dasar-dasar untuk memilih orang bandingan, dasar-dasar untuk memilih tanggapan-tanggapan yang berbeda terhadap ketidakadilan, serta dasar-dasar untuk menentukan atribut-atribut pribadi dan karakteristik-karakteristik pekerjaan apa yang dianggap sebagai input dan hasil dalam proses perbandingan sosial.

Meskipun terdapat keterbatasan, teori keadilan relatif menyediakan pengetahuan untuk membantu menjelaskan dan meramalkan sikap pekerja tentang upah. Teori ini juga menekankan pentingnya pembanding dalam situasi kerja, di mana orang pembanding tersebut bisa mempunyai nilai potensial dalam usaha menyusun kembali program pengupahan. Teori keadilan juga meramalkan masalah metode untuk penanggulangan ketidakadilan.

2.4.3 Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Penjelasan teori ini diambilkan dari beberapa penulis (Adam I. Indrawijaya, 1986 : 80-82), (Wexley dan Yukl, 1988 : 136-138), (Gibson et,al, 1989 : 107-110), dan (Albenese, 1978 : 240-242) yang secara ringkas diuraikan dibawah ini:

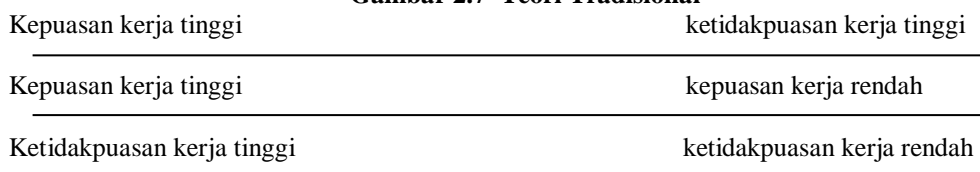
Teori berkembang berdasarkan hasil penelitian Herzberg, Mausner dan Synderman (1959) yang melibatkan 200 orang terdiri dari akuntan dan insinyur. Prinsip teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja secara kualitatif berbeda dengan ketidakpuasan kerja, digambarkan dalam dua kontinum yang berbeda. Pertama, dinamakan dissatisfier atau hygiene factors atau extrinsic factors, yaitu factor-factor yang menjadi sumber ketidakpuasan kerja, terdiri dari gaji, pengawasan hubungan interpersonal, kondisi kerja dan status. Perbaikan terhadap faktor-faktor ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak

menimbulkan motivasi. Seseorang hanya terpuaskan jika terdapat jumlah yang memadai dalam kontinum yang kedua yaitu faktor-faktor pekerjaan yang dinamakan stasisfier.

Kedua, statisfier atau motivator atau intrinsic factors, yaitu karakteristik pekerjaan atau sumber-sumber kepuasan kerja. Faktor ini terdiri dari pekerjaan yang menarik penuh tantangan, kesepakatan untuk berprestasi, penghargaan atau promosi. Jika kondisi ini ada, maka akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya factor ini tidaklah menimbulkan ketidakpuasan.

Gambar 2.7, yaitu menyajikan secara grafis dua pandangan yang berbeda tentang kepuasan kerja. Teori tradisional memandang kepuasan sebagai konsep berdimensi satu, yaitu menempatkan kepuasan kerja pada satu ujung kontinum yang sama. Ini berarti jika terpenuhinya faktor-faktor tersebut bisa menimbulkan kepuasan kerja, sebaliknya tidak terpenuhinya factor-faktor ini dapat juga menimbulkan ketidakpuasan kerja. Sedangkan teori dua factor ada dua kontinum yang berbeda, satu untuk kepuasan dan satu lainnya untuk ketidakpuasan.

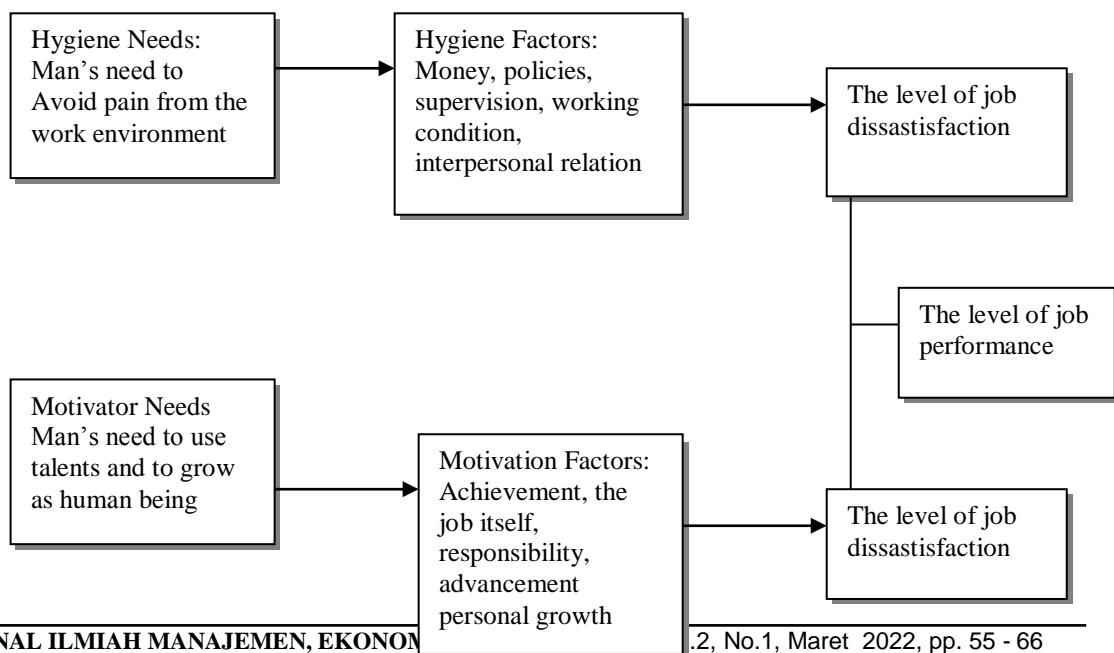
Gambar 2.7 Teori Tradisional



Selanjutnya kaitan kepuasan dan ketidakpuasan dengan prestasi kerja menurut teori Herzberg ditujukan pada gambar 2.8. teori menyebutkan bahwa level ketidakpuasan kerja yang tinggi mempunyai pengaruh negatif pada prestasi kerja, tetapi level rendah tidak mempunyai pengaruh positif. Selanjutnya, teori berpendapat bahwa level prestasi kerja yang tinggi mula-mula terjadi melalui motivators. Dengan demikian hygiene adalah perlu untuk mempertahankan ketidakpuasan kerja yang rendah, motivators perlu untuk mempertahankan kepuasan kerja dan prestasi kerja yang tinggi.

Tidak dapat dipungkiri teori ini telah memberi sumbangan bagi pengembangan teori kepuasan, tetapi kritik yang diberikan para ahli juga cukup banyak. Para pengkritik mempertanyakan tentang sample yang terbatas apakah berlaku secara universal, juga dikatakan bahwa teori Herzberg terlalu menyederhanakan sifat kepuasan kerja. Krieik lain memusatkan pada metodologi yang mengharuskan orang melihat dirinya sendiri secara restrospektif – menanyakan dapatkah orang menyadari semua yang memotivasi atau yang menyebabkan mereka tidak puas.

Gambar 2.8 Hygiene dan motivators serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, ketidakpuasan kerja, dan prestasi kerja



3. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam sebuah penelitian diperlukan metode penelitian, dalam hal ini metode penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan secara studi kasus dengan menggunakan desain diskriptif kausal, untuk pemecahan suatu kasus yaitu mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. ASABRI.

3.1 Metode Penarikan Sampel

Dalam hal ini, penulis menggunakan *simple random sampling*, karena obyek penelitian merupakan suatu keseluruhan yang homogen. Untuk mencari suatu ketepatan yang lebih tajam terhadap masalah, maka diperlukan pembagian dahulu atas kelas-kelas atau subpopulasi. Pengambilan sampel dilakukan secara menyeluruh, yaitu semua anggota populasi digunakan total sampel (sensus) atau sampling jenuh, Sugiyono (2001:62). Besarnya Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 65 orang.

3.2 Prosedur Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metoda penelitian deskriptif analisis. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui survai, yakni dengan menggunakan angket kuisisioner, ditujukan untuk mendapatkan data primer dari responden yang ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini.

3.3 Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.3.1 Teknik Deskriptif Kualitatif

Teknik deskriptif kualitatif adalah teknik analisis data yang menggunakan data kualitatif yang telah diperoleh melalui penggambaran fakta-fakta atau karakteristik yang sebenarnya dari sample.

3.3.2 Teknik Kuantitatif.

Pengolahan data secara teknik kuantitatif, yaitu pengolahan data berdasarkan data kuantitatif yang telah diperoleh dengan menggunakan pendekatan metode statistik, dalam hal ini rumus-rumus koefisien korelasi parsial dan korelasi berganda. Metode pengolahan adalah penggunaan SPSS 20 for windows.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Hasil kuesioner/angket, mengenai variabel Kepuasan kerja (X), serta variabel Prestasi kerja (Y) adapun data-data hasil kuesioner/angket lihat pada lampiran pada akhir skripsi ini.

4.1. Variabel kepuasan kerja (X)

Kepuasan kerja (X) adalah variabel independent. Dalam penelitian ini peneliti membagikan kuesioner kepada 65 responden yakni pegawai di PT. ASABRI,

4.2. Variabel Prestasi kerja (Y)

Prestasi kerja merupakan variabel dependent. Untuk itu peneliti membagikan kuesioner kepada 65 responden yakni pegawai yang ada di PT. ASABRI,

Tabel 4.22

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.468	10

Berdasarkan tabel tersebut diatas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan reliabilitas melalui program komputer statistik SPSS release 12.0 untuk variabel kepuasan kerja (X) adalah sebesar 0.468. sedangkan pada nilai alpha untuk N = 65 sebesar 0.244 sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{Alpha} positif dan lebih besar atau $0.480 > 0.244$ maka dengan demikian pengujian reliabilitas mengenai variabel kepuasan kerja (X) dapat dikatakan Reliabel, atau dapat dilanjutkan pada penelitian selanjutnya.

Tabel 4.24

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	10

Berdasarkan tabel tersebut diatas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan reliabilitas melalui program komputer statistik SPSS release 12.0 untuk variabel Prestasi kerja (Y) adalah sebesar 0.837. sedangkan pada nilai alpha untuk N = 65 sebesar 0.244 sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{Alpha} positif dan lebih besar atau $0.837 > 0.244$ maka dengan demikian pengujian reliabilitas mengenai variabel Prestasi kerja (Y) dapat dikatakan Reliabel, atau dapat dilanjutkan pada penelitian selanjutnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. ASABRI tersebut di atas, maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ternyata faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, peluang promosi, kelompok kerja, dan kondisi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang sangat bermakna terhadap prestasi kerja. Jadi hipotesis pertama terbukti kebenarannya.
2. Diantara variabel-variabel kepuasan kerja itu, dengan menggunakan uji statistik t terbukti bahwa variabel yang mempunyai pengaruh bermakna secara parsial adalah pekerjaan itu sendiri dengan pengawasan, sedangkan yang dominan pengaruhnya adalah pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menduga bahwa faktor pekerjaan itu sendiri (the work it self) adalah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja dapat dibuktikan kebenarannya.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan pengalaman selama penelitian, berikut ini penulis mengusulkan saran-saran kiranya bermanfaat bagi perusahaan atau bagi para peneliti yang ingin mengembangkan penelitian-penelitian sejenis yaitu:

1. Kepuasan atas faktor pekerjaan itu sendiri (the work it self) terbukti secara parsial mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja. karena itu, apabila perusahaan ingin meningkatkan prestasi kerja, maka faktor kepuasan kerja yang perlu memperoleh perhatian utama adalah faktor pekerjaan itu sendiri, sedangkan peningkatan indikator-indikatornya yang perlu mendapat prioritas adalah sebagai berikut:
 - a. Umpan balik, yaitu informasi untuk karyawan yang mengungkapkan seberapa baik karyawan melaksanakan tugas yang dibebankan.
 - b. Bentuk pekerjaa/ variasi tugas, yaitu banyak tidaknya jumlah variasi tugas yang dibebankan . Indikator ini untuk mengetahui tingkat kejenuhan karyawan.
 - c. Deskripsi tugas, yaitu kelengkapan dan kejelasan uraian pekerjaan, batas-batas tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan.
 - d. Kesesuaian tugas, yaitu seberapa jauh tugas atau pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan input-input yang dimiliki karyawan seperti bakat dan kecakapan, tingkat pendidikan dan kesenioritasan.
 - e. Otonomi, yaitu kebebasan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas.
 - f. Kesempatan persahabatan, yaitu seberapa jauh tugas atau pekerjaan memungkinkan para karyawan untuk saling membina hubungan informal di sela-sela kerja.
2. Faktor Pengawasan secara parsial juga mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja. bila perusahaan ingin meningkatkan prestasi kerja melalui perbaikan faktor pengawasan, maka hal-hal yang perlu mendapat perhatian adalah sebagai berikut:

- a. Obyektivitas pengawasan dalam menilai prestasi kerja karyawan.
 - b. Kecakapan, yaitu kemampuan pengawas dalam melaksanakan fungsinya antara lain merencanakan aktivitas, membuat keputusan tertentu, memberikan instruksi dan mengendalikan bawahannya.
 - c. Ketegasan pengawas dalam menegakkan disiplin.
 - d. Kesiapan dan kemampuan pengawas dalam memotivasi karyawan dengan cara memberi perhatian dan penghargaan.
 - e. Kebersamaan, yaitu kesiapan dan kemampuan pengawas dalam menciptakan suasana kekeluargaan dalam kelompok.
3. Faktor-faktor individual yang mungkin berpengaruh terhadap prestasi kerja kurang diperhatikan penulis. Karena itu, untuk penelitian sejenis berikutnya, bila mampu kiranya perlu untuk lebih banyak mengendalikan faktor-faktor individual tersebut, misalnya faktor kemampuan intelektual, kemampuan fisik dan tingkat emosionalnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abi Sujak, 1990, *Kepemimpinan Manager (Existensinya Dalam Perilaku Organisasi)*, Cetakan Pertama : Rajawali Pers. Adam I. Indrawijaya, 1986, *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga, Bandung : Sinar Baru.
- Adam I. Indrawijaya, 1986, *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga, Bandung : Sinar Baru.
- A.S Moenir, 1987, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Agus Sanyoto, 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Diktat Bahan Kuliah di Program Magister Manajemen STIE IPWI.
- Benge, Eugene J, 1983, *Elements of Modern Management*, Terjemahan, Jakarta:LPPM dan PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Byars, Lioyd L. dan Leslie W. Rue, 1984, *Human Resources and Personnel Management*, Homewood ILLinois : Richard D, Irwin, Inc.
- Bambang Tricahyono, 1994 *Menulis Thesis dan Makalah Bisnis*, Edisi Khusus, Jakarta, Badan Penerbit IPWI.
- Cumming, Maurice, W. 1980, *The Theory and Prastice of Personnel Management*, London:Heinemann.
- Dubrin, Andrew J. 1981, *Human Relation, A job Oriented Approach*, Second Edition, Reston – Virginia: Reston Publishing Company, Inc.
- Dessler, Gary, 1986, *Personnel Management*, Terjemahan, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga.
- Elitur, Dov. 1984, *Job Evaluation: A Systematic Approach*, Terjemahan, Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Gibson, James I. John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, 1989, *Organization*, Terjemahan, Jakarta : Erlangga.
- Glueck, William F. 1982, *Personnel, A Diagnostic Approach*, Third Edition, Plano – Texas : Business Publications, Inc.
- J. Sugiarto, P.H,1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Penerbit M. Suparmoko, 1991, *Metode Penelitian Praktis*, Edisi Ketiga, Yogyakarta, BPFE.

*Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.ASABRI .
(Sumardi)*

- M. Suparmoko, 1992, *Ekonomi Untuk Manajer*, Edisi Pertama Yogyakarta, BPFE.
- Mendenhall, Williams dan James E. Reinmuth, 1988, *Statistic for Management and Economics*, Terjemahan Edisi Keempat, Jilid 2, Jakarta: Erlangga.
- Moh. As'ad 1987, *Psikologi Industri*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Liberty.
- Murdick, Robert G, Claggett James R, 1984, *Information System for Modern Management*, Edisi Ketiga, terjemahan Jakarta Penerbit Erlangga.
- Panji Anorogo dan Ninik Widiyanti, 1990, *Psikologi Dalam Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta : Rineka Cipta.
- Siagian S.P. 1986, *Bunga Rampai Management Modern*, Cetakan Kedelapan, Jakarta : Gunung Agung.
- Stoner, James A.F, 1982, *Management*, Second Edition, Englewood Cliffs – New Jersey : Prentice – Hall, Inc.
- Strauss, George dan Leonard R. Sayles 1986, *Personnel Management the Human Problems of Management*, Terjemahan Edisi Revisi, Cetakan Pertama, Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Sokal, Robert: Rohlf, James 1986, *Pengantar Biostatistika*, Terjemahan, Edisi Kedua, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Wahjosumidjo, 1987, *Kepemimpinan dan Motivasi.*, Cetakan Ketiga, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Wexly, Kenneth N. dan Garry A. Yulk, 1988, *Organizational Behaviour and Personnel Psychology*, Perjemahan Jakarta : Bina Aksara.