

**PENGARUH FAKTOR KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI BAGIAN PRODUKSI
PT. SEMEN TONASA PERSERO**

Hamdana Amin

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar

Email : hamdanaamin98@gmail.com

Burhanuddin

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar

Email : dr.burhanuddin@unm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap prestasi karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yaitu analisis yang bertujuan untuk mengukur variabel yang ada dengan menggunakan olah data SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Semen Tonasa dan sampel sebanyak 44 orang. Teknik pengumpulan data berupa wawancara, dan kuesioner dengan memberikan skala likert 1 sampai 5. Dengan alat analisis melalui Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Berganda, Uji Determinasi, Uji f, Uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan pada PT. Semen Tonasa.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja

**INFLUENCE OF JOB SATISFACTION FACTORS
ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT IN THE PRODUCTION SECTION
PT. SEMEN TONASA PERSERO**

Hamdana Amin

Faculty of Economics Makassar State University

Email : hamdanaamin98@gmail.com

Burhanuddin

Faculty of Economics Makassar State University

Email : dr.burhanuddin@unm.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of job satisfaction factors on employee performance. The type of research used is quantitative, namely analysis that aims to measure existing variables using SPSS data processing. The population in this study are employees of PT. Semen Tonasa and a sample of 44 people. Data collection techniques in the form of interviews and questionnaires by giving a Likert scale of 1 to 5. With analytical tools through the Validity Test, Reliability Test, Multiple Regression, Determination Test, f test, t test. The results of this study indicate that the job satisfaction factor has a positive and significant influence on employee performance at PT. Semen Tonasa.

Key Words : Job Satisfaction, Job Performance

PENDAHULUAN

Kebutuhan manusia sebagai individu dengan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang saling berkaitan. Sedangkan kepuasan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja dan produktivitas kerja, karena kepuasan kerja mencerminkan perasaan

seseorang terhadap pekerjaannya. Misalnya, seorang karyawan bekerja dengan gaji yang diterima sedikit atau tidak sesuai dengan kebutuhannya (sandang, pangan dan papan), akibatnya karyawan akan merasa tidak puas sehingga akan mempengaruhi hasil kerjanya dan dampak negatifnya akan malas masuk kerja. Contoh yang lain misalnya, lingkungan kerja yang tidak aman yaitu peralatan-peralatan yang ada di perusahaan mengandung resiko yang dapat membahayakan keselamatan jiwa dan tidak puas terhadap lingkungan kerjanya. Hal tersebut tentu akan mempengaruhi hasil kerja karyawan. Sehingga mengakibatkan karyawan keluar dari perusahaan tersebut dan mencari kerja di perusahaan lain.

Perkembangan dunia usaha di negara-negara yang sedang berkembang saat ini semakin meningkat seperti halnya di Indonesia. Banyak perusahaan-perusahaan yang sejenis bersaing ketat untuk mencapai target yang diinginkan. Dengan memperhatikan sumber daya manusia sebagai aspek yang sangat penting dalam perusahaan untuk melakukan kegiatan produksi agar berjalan lancar sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Maka perusahaan harus mampu mengatur dan mengelola sumber daya manusia dengan efektif dan efisien agar tetap bisa bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis. Setiap perusahaan mengharapkan karyawan atau tenaga kerjanya memberikan hasil maksimal dalam bekerja, hal tersebut dapat diperoleh apabila karyawan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya serta pemenuhan kebutuhan dari perusahaan. Kebutuhan tersebut dapat berupa kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Karyawan yang meraih kepuasan akan mengalami peningkatan dalam dirinya untuk meningkatkan prestasinya, sehingga perusahaan akan mendapat keuntungan dari potensi dan prestasi kerja karyawannya.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, gaji/upah, sistem pengawasan, kelompok kerja dan lingkungan kerja. Dalam suatu perusahaan dimana tingkat kepuasan karyawannya rendah, konsekuensinya adalah karyawan sering datang terlambat, tingkat absensi dan *labour turnover* tinggi, kesengajaan karyawan yang memperlambat kerja, turunnya tingkat kesehatan karyawan baik fisik maupun mental. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang merasa tidak puas akan mengakibatkan proses produksi berjalan tidak lancar. Sebaliknya karyawan yang merasa puas, akan bersemangat dan gairah kerjanya meningkat sehingga mempunyai keinginan untuk bekerja lebih produktif dan mencapai prestasi yang lebih baik sehingga berdampak sangat baik bagi perusahaan.

Dari uraian di atas, pemenuhan faktor kepuasan kerja dirasakan mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Pangkep. Maka sangat penting bagi pimpinan perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan khususnya di bagian produksi. Dalam pelaksanaan proses produksi dari perusahaan-perusahaan pada umumnya, kelancaran pelaksanaan proses produksi merupakan suatu hal yang sangat diharapkan di dalam setiap perusahaan. Oleh karena itu, peran bidang produksi sangat penting dalam perusahaan karena berhubungan dengan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan produk yang akan menentukan daya saing serta untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Proses produksi merupakan salah satu kegiatan utama dalam perusahaan. Sehingga proses produksi yang berjalan dengan baik dan lancar merupakan suatu hal yang diharapkan seluruh perusahaan karena baik dan buruknya pelaksanaan produksi akan dapat mempengaruhi kualitas produk yang akan dihasilkan. Proses produksi dilakukan mulai dari input yang berupa faktor-faktor atau sumber daya produksi yang akan ditransformasikan menjadi output berupa produk barang atau jasa dengan menggunakan metode dan teknik tertentu. Pada pelaksanaan proses produksi, perusahaan akan berupaya menjaga dan menjamin proses produksi yang dilaksanakan berjalan lancar, serta diperoleh hasil produksi sesuai yang direncanakan baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya dengan sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaannya dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Suparno (2015), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Oleh karena itu, bila seseorang berbicara tentang sikap karyawan terhadap pekerjaannya, maka yang dimaksud tersebut adalah kepuasan kerja.

Achmad (2010), kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerjanya adalah karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang baik dari karyawan lainnya. Sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi perusahaan berupa kemalasan karyawan, perputaran kerja, kelambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, dan terganggu kesehatan fisik dan mentalnya.

Sutrisno (2009), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Suparno (2015), ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan Itu Sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahlian dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2. Hubungan Dengan Atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang

memiliki ciri kepemimpinan yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

3. Teman Sekerja (*workers*)
Teman sekerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*promotion*)
Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
5. Gaji atau Upah (*pay*)
Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Hasibuan (2014), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2015) yaitu :

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
2. Kondisi kerja yang mendukung
Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.
3. Gaji atau upah yang pantas
Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, maka akan menghasilkan kepuasan.
4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
Teori Kesesuaian Kepribadian Pekerjaan Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.
5. Rekan sekerja yang mendukung
Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Untuk mencapai prestasi kerja yang

baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi, tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Prestasi kerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan diantaranya kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan lingkungan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2015), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut Sastrohadwiryo (2013), prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2009), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan waktu.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Mangkunegara (2015), mengatakan bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

1. Faktor kemampuan : secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realiti, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi : motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.
3. Faktor situasi : situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

Penilaian Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan baru akan diketahui setelah dilakukan penilaian-penilaian. Prestasi kerja karyawan mempunyai arti penting bagi karyawan karena mendapatkan perhatian dari atasannya. Sehingga akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian prestasi ini memungkinkan karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasinya. Sebaliknya karyawan yang kurang berprestasi mungkin akan didemosikan.

Sunyoto (2015), mengatakan bahwa prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini sangat mempengaruhi terhadap keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kerja mereka. Jadi, setiap perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja untuk para karyawannya sehingga para karyawan merasa bahwa hasil kerja mereka bermanfaat bagi orang lain dan perusahaan.

Indikator Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015), indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu :

1. Kualitas kerja, faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
2. Pengetahuan, merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
3. Penyesuaian pekerjaan, merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.
4. Hubungan kerja, hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

Hipotesis

1. Lingkungan Kerja, Gaji dan Pekerjaan itu Sendiri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di bagian produksi pada PT. Semen Tonasa.
2. Lingkungan Kerja, Gaji dan Pekerjaan itu Sendiri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di bagian produksi pada PT. Semen Tonasa.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Kuncoro (2009), menyatakan bahwa variabel adalah suatu yang dapat membedakan atau mengubah nilai. Nilai dapat berbeda pada waktu yang berbeda untuk objek atau orang yang sama, atau nilai dapat berbeda dalam waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Kemudian Sugiono (2009), berpendapat bahwa variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Pada penelitian ini terdapat variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1), Gaji (X_2), dan Pekerjaan Itu Sendiri (X_3). Variabel terikatnya adalah Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Definisi Operasional Variabel

Untuk memberikan suatu kesamaan dalam mendefinisikan variabel-variabel yang dianalisis, maka peneliti memberikan batasan definisi secara operasional terhadap variabel-variabel yang diteliti, yaitu :

1. Lingkungan Kerja
Lingkungan Kerja (X_1), adalah segala sesuatu yang dipersepsikan oleh pekerja yang ada disekitarnya ketika sedang bekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya. Variabel Lingkungan Kerja pada penelitian ini secara operasional diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.
2. Gaji
Gaji (X_2), merupakan salah satu bentuk atau jenis imbalan yang diterima oleh karyawan. Gaji dapat menjadi faktor penarik bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Variabel gaji pada penelitian ini secara operasional diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu tingkat keefektifan gaji yang diterima memenuhi kebutuhan sehari-hari, tingkat keefektifan gaji yang diterima sesuai dengan aturan yang ditetapkan, tingkat keefektifan gaji yang diterima dalam meningkatkan semangat kerja, dan tingkat keefektifan gaji yang diterima terhadap kepuasan kerja.

3. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan Itu Sendiri (X_3), merupakan segala sesuatu yang dikerjakan oleh setiap karyawan dalam memenuhi kewajibannya sebagai anggota organisasi atau perusahaan. Pekerjaan-pekerjaan dapat diibaratkan sebagai jembatan penghubung antara karyawan dan organisasi. Variabel Pekerjaan Itu Sendiri pada penelitian ini secara operasional diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu perasaan berarti, tanggung jawab, dan pengetahuan terhadap hasil.

4. Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi Karyawan (Y), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel Prestasi Karyawan pada penelitian ini secara operasional diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu kualitas kerja, pengetahuan, penyesuaian pekerjaan, dan hubungan kerja.

Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan angket yang disusun berdasarkan skala Likert. Jadi data yang dihimpun dengan menggunakan daftar pertanyaan dan setiap pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur secara kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang telah diolah dengan angka-angka dan pembahasan melalui perhitungan statistik.

Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada bagian produksi PT. Semen Tonasa Persero yang berjumlah 175 Orang. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan *simple random sampling* (sampel acak sederhana).

Sampel

Menurut Sujarweni (2014), sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Menurut Arikunto (2006), apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100, maka sampel yang diambil adalah semuanya. Namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100, maka sampel dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 % atau lebih. Berdasarkan paparan tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$\frac{25}{100} \times 175 \text{ orang} = 43.75 \text{ atau } 44 \text{ orang}$$

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Interview (Wawancara)

Mengadakan wawancara dengan pihak-pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan informasi yang berhubungan dengan data yang diperlukan.

2. Angket (Kuesioner)

Membagikan angket untuk diisi oleh karyawan yang bersangkutan. Kuesioner tersebut digunakan untuk mengukur keempat variabel bebas yang merupakan faktor-faktor kepuasan kerja yang akan diteliti.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Uji ini untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan regresi

liner berganda karena memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen (Ghozali, 2009).

Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini untuk menganalisis Prestasi Kerja sebagai variabel dependen (Y) dengan Lingkungan Kerja (X₁), Gaji (X₂), dan Pekerjaan Itu Sendiri (X₃) sebagai variabel independennya. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + E$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja Karyawan

B₀ = Konstanta

E = Faktor Error

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Gaji

X₃ = Pekerjaan Itu Sendiri

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis data dalam penelitian menggunakan perhitungan regresi linear berganda dengan program SPSS versi 23, diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 6.083 + 0,255 + 0,319 + 0,162 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai constanta sebesar 6,083 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Lingkungan Kerja, Gaji dan Pekerjaan Itu Sendiri (nilai X₁, X₂ dan X₃ adalah 0), maka prestasi kerja karyawan pada bagian produksi PT. Semen Tonasa Persero adalah sebesar 6,083.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,255. Dimana jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 %, maka prestasi kerja karyawan pada bagian produksi PT. Semen Tonasa Persero meningkat sebesar 25,5 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka prestasi kerja karyawan pada bagian produksi PT. Semen Tonasa Persero akan mengalami peningkatan.
3. Nilai koefisien regresi sebesar 0,319. Dimana jika variabel gaji meningkat sebesar 1 %, maka prestasi kerja karyawan pada bagian produksi PT. Semen Tonasa Persero meningkat sebesar 31,9 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin terpenuhinya gaji yang diberikan oleh perusahaan, maka prestasi kerja karyawan bagian produksi PT. Semen Tonasa Persero akan mengalami peningkatan.
4. Nilai koefisien regresi sebesar 0,162. Dimana jika variabel pekerjaan itu sendiri mengalami peningkatan sebesar 1 %, maka prestasi kerja karyawan pada bagian produksi PT. Semen Tonasa Persero meningkat sebesar 16,2 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin karyawan menguasai pekerjaannya, maka prestasi kerja karyawan pada bagian produksi PT. Semen Tonasa Persero meningkat.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji t di atas yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,998 > t$ tabel yaitu 2,021 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh gaji terhadap prestasi kerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,888 > t$ tabel 2,021 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaji berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh pekerjaan itu sendiri terhadap prestasi kerja sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,294 >$

2,021, maka dapat disimpulkan bahwa pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Uji Simultan (Uji f)

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1), Gaji (X2) dan Pekerjaan Itu Sendiri (X3) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $48,920 > F$ tabel 2,82 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1), Gaji (X2) dan Pekerjaan Itu Sendiri (X3) secara simultan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi Berganda

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,786 atau sama dengan 78,6 %. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Gaji (X2) dan Pekerjaan Itu Sendiri (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 78,6 %. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan dan Positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Semen Tonasa Persero

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Dapat dilihat pada analisis deskriptif jawaban responden pada hasil deskriptif lingkungan kerja termasuk dalam kategori cukup, begitu pula dengan hasil analisis deskriptif pada prestasi kerja menunjukkan hasil cukup. Hasil analisis deskriptif kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik yang diciptakan oleh perusahaan akan berdampak pada hasil kerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut.

Gaji Berpengaruh Signifikan dan Positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Semen Tonasa Persero

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh gaji terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada analisis deskriptif hasil jawaban responden pada variabel gaji masuk dalam kategori cukup dan pada variabel prestasi kerja juga masuk dalam kategori cukup. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin terpenuhinya gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan berpengaruh pada hasil kerja karyawan itu sendiri dan tentunya akan meningkatkan prestasi perusahaan.

Pekerjaan Itu Sendiri Berpengaruh Signifikan dan Positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Semen Tonasa Persero

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pekerjaan itu sendiri terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada analisis deskriptif jawaban responden pekerjaan itu sendiri yang termasuk dalam kategori cukup dan begitu pula hasil jawaban responden pada variabel prestasi kerja karyawan termasuk dalam kategori cukup. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang diberikan oleh karyawan jika dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditentukan akan berdampak pada hasil kerja yang tentunya jika hasil kerja karyawan baik akan meningkatkan prestasi suatu perusahaan. Jika hal ini terus terjadi, maka dapat dipastikan perusahaan akan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan.

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Semen Tonasa Persero.

2. Gaji memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada bagian produksi PT. Semen Tonasa Persero.
3. Pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada bagian produksi PT. Semen Tonasa Persero.
4. Lingkungan kerja, gaji, pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada bagian produksi PT. Semen Tonasa Persero.

Saran

Penelitian ini hanya memfokuskan pada tiga variabel yaitu lingkungan kerja, gaji dan pekerjaan itu sendiri. Karena itu diharapkan penelitian berikutnya memasukkan variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew, F Sikula. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi 5). Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Ardana, dkk. (2013). *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Bandung : Graha Ilmu.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiwiryo. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Prehallindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga Belas. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Husnan & Ranupandojo. (2011). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Luthans. (2006). *Organizational Behavior*. New York : Mc Graw Hill Inc.
- Sarwono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. (Edisi ke Dua). Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagin. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi 1). Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIEY.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Pertama). Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Pertama). Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.