

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN PRESTASI
KERJA PADA KARYAWAN PT. SEGARA TERTA MAKMUR
SEMARANG**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi (S1) di
Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Disusun Oleh :

DINA MARSA AMALIA

30701601834

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2023

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN PRESTASI
KERJA PADA KARYAWAN PT. SEGARA TERTA MAKMUR
SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh ;

Dina Marsa Amalia

30701601834

Telah Disetujui dan Dipertahankan di depan Dewan Penguji Guna Memenuhi
Sebagian Persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal

Agustin Handayani, S.Psi, M.Si
NIDN. 0608087501

11-8-2023

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung



Joko Kuncoro, S.Psi.,M.Si
NIDN. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN PRESTASI
KERJA PADA KARYAWAN PT. SEGARA TERTA MAKMUR
SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Dina Marsa Amalia

30701601834

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal

Dosen Penguji

Tanda Tangan

1. **Dra. Rohmatun, M.SI, , Psikolog**

2. **Inhastuti Sugiasih, S.Psi M. Psi, Psikolog**

3. **Agustin Handayani, S.Psi, M.Si**

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA

Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si
NIDN 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Dina Marsa Amalia dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang saya tulis secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.



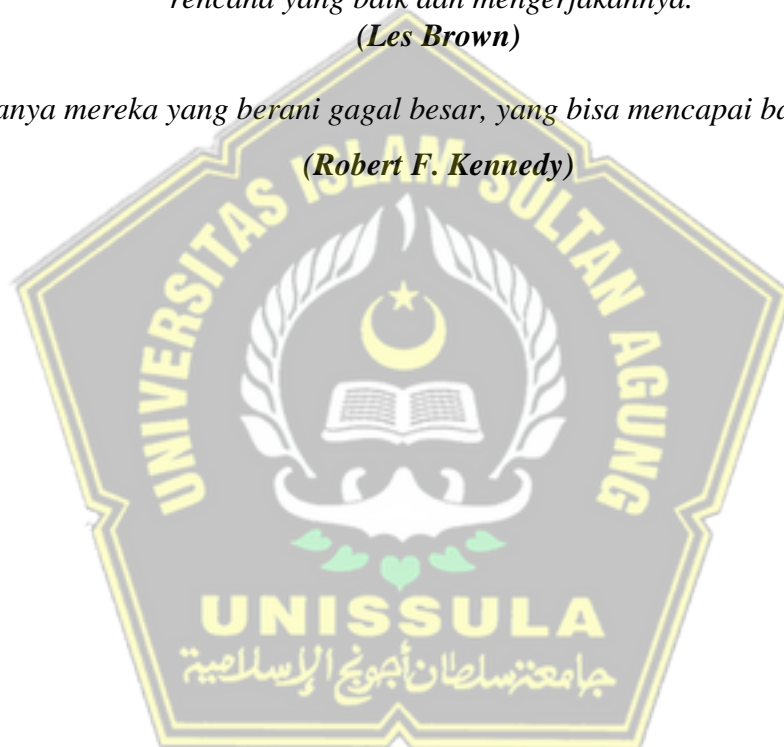
MOTTO

*“Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi derajatnya jika kamu beriman.”
(Surat Ali Imran ayat 139)*

“Bila kau cemas dan gelisah terhadap sesuatu, masuklah ke dalamnya sebab ketakutan menghadapinya lebih mengganggu daripada sesuatu yang kau takuti sendiri” (Ali bin Abi Thalib)

*“Perbedaan antara menetapkan tujuan dan mencapainya adalah memiliki rencana yang baik dan mengerjakannya.”
(Les Brown)*

*“Hanya mereka yang berani gagal besar, yang bisa mencapai banyak hal.”
(Robert F. Kennedy)*

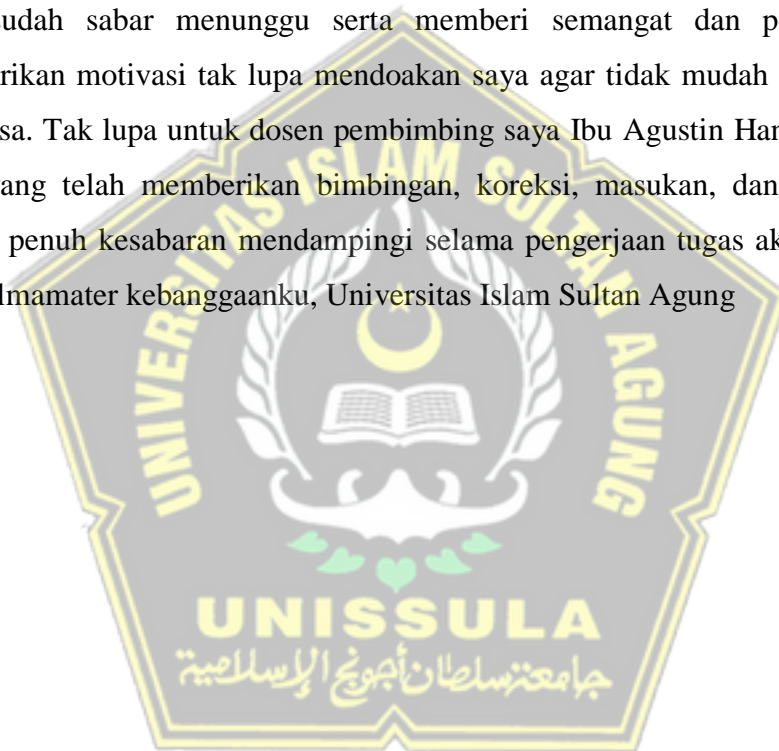


PERSEMBAHAN

Bismillaahirrahmaanirrahiim,

Dengan izin Allah, saya persembahkan karya saya kepada:

Ayah saya Kemas Yustiar, Mama saya Khalifah Rasyid, Abang Saya Muhammad Rizky, Kakak Ipar Saya Putu Dhiza, Adik Saya Amira Dina Serta keponakan-keponakan saya, Tante Ratna Angraeni, Om Kemas Riza dan Sahabat saya Aurora Dhifal Azalea yang selalu memberikan dukungan, secara moral maupun materil yang sudah sabar menunggu serta memberi semangat dan perhatian serta memberikan motivasi tak lupa mendoakan saya agar tidak mudah menyerah dan putus asa. Tak lupa untuk dosen pembimbing saya Ibu Agustin Handayani, S.Psi, M.Si yang telah memberikan bimbingan, koreksi, masukan, dan nasihat yang dengan penuh kesabaran mendampingi selama pengerjaan tugas akhir skripsi ini serta Almamater kebanggaanku, Universitas Islam Sultan Agung



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah serta inayah-Nya sehingga peneliti mampu untuk menyelesaikan tugas akhir ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan S1 Psikologi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Proses penulisan skripsi peneliti mengakui banyak kesulitan-kesulitan yang ditemui, namun dengan petunjuk Allah dan semua pihak yang membantu Alhamdulillah skripsi ini mampu diselesaikan oleh peneliti. Akhirnya dengan penuh kerendahan hati dan penuh rasa hormat, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmunya kepada peneliti.
2. Ibu Agustin Handayani, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah bersedia mengarahkan, memberikan ilmu, meluangkan waktu, memberikan semangat, memotivasi dan dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
3. Ibu Diany Ufieta, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen wali yang dengan sabar mengarahkan, memberikan saran yang membangun serta menjadi orang tua pengganti selama masa perkuliahan.
4. PT. Segara Terta Makmur Semarang yang telah memberi izin dalam proses penelitian ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Psikologi Unissula yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang berharga kepada peneliti.
6. Bapak dan Ibu staf Tata Usaha dan Perpustakaan serta seluruh Karyawan Fakultas Psikologi Unissula yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam urusan administrasi.
7. Ayah dan Mama sata tercinta, terimakasih atas doa, ridho dan dukungan kasih sayang serta kesabaran yang kalian berikan sehingga membuat penulis bersemangat untuk menuntaskan pendidikan S1 dengan baik.

8. Abang, Kakak Ipar, Adek Keponakan, Tante Reni, Om Risa yang selalu memberikan semangat, serta motivasi agar penulis segera menyelesaikan pendidikan S1 ini.
9. Teman paling mengerti dan support yang tak pernah putus-putus sampai skripsi ini selesai, Aurora Dhifal, Devita Nirawati, Wahyuningtyas Firdaus.
10. Sahabat yang selalu memberikan semangat dan selalu menghibur penulis, Aurora Dhifal, Devita Nirawati, Devinta Putri, Agnesia Fadhila, Budi Hestiana , Aliffaiza Nurulilma .
11. Teman teman dan atasan penulis di kantor yang mau memberikan toleransi dan membantu saya dalam memperlancar jalannya perkuliahan penulis, Bapak Choirul Riyad, Ibu Yuniar Rachmi dan Ibu Wihardien Oktarini
12. Teman-teman kelas A dan angkatan 2016 yang telah memberikan banyak pengalaman hidup yang tak terlupakan. Terima kasih sudah menjadi teman yang baik selama kita menuntut ilmu bersama-sama.
13. Teman-teman dan pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuan dan dukungan kalian selama ini.

Proses penyelesaian skripsi ini telah dikerjakan dengan proses penyelesaian yang sungguh-sungguh dan sebaik-baiknya, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan Psikologi.

Semarang,

Dina Marsa Amalia
30701601834

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan.....	5
D. Manfaat.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Prestasi Kerja.....	7
1. Pengertian Prestasi Kerja.....	7
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	8
3. Aspek-aspek Prestasi Kerja.....	9
B. Kepuasan Kerja.....	10
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	10
2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	11
D. Hipotesis Penelitian.....	14
BAB III METODE PENELITIAN.....	15
A. Identifikasi Variabel.....	15
B. Definisi Operasional.....	15
1. Prestasi kerja.....	15
2. Kepuasan kerja.....	16
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	16
1. Populasi.....	16

2.	Sampel	16
3.	Teknik Sampling	17
D.	Metode Pengumpulan Data	17
1.	Skala Prestasi Kerja.....	17
2.	Skala Kepuasan Kerja.....	18
E.	Uji Validitas, Daya Beda Item dan Uji Reliabilitas	19
1.	Uji Validitas.....	19
2.	Daya Beda Aitem	19
3.	Uji Reliabilitas.....	20
F.	Teknik Analisis Data.....	20
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		21
A.	Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penelitian.....	21
1.	Orientasi Kacah Penelitian	21
2.	Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	21
B.	Pelaksanaan Penelitian	26
C.	Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	27
1.	Uji Asumsi.....	27
B.	Deskripsi Hasil Penelitian	28
1.	Deskripsi Data Prestasi kerja.....	29
2.	Deskripsi Data Skala Kepuasan kerja.....	30
C.	Pembahasan	31
D.	Kelemahan.....	33
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		34
A.	Kesimpulan.....	34
B.	Saran	34
DAFTAR PUSTAKA		35

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Karyawan PT. Segara Terta Makmur Semarang	16
Tabel 2. <i>Blueprint</i> skala prestasi kerja:	18
Tabel 3. <i>Blueprint</i> skala prestasi kerja	18
Tabel 4. Sebaran Aitem Skala Prestasi kerja	23
Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Kepuasan kerja	24
Tabel 6. Hasil Uji Normalitas	27
Tabel 7. Norma Kategorisasi Skor	29
Tabel 8. Deskripsi Skor Skala Prestasi kerja	29
Tabel 9. Norma Kategorisasi Skor Skala Prestasi kerja.....	29
Tabel 10. Deskripsi Skor Skala Kepuasan kerja	30
Tabel 11. Norma Kategorisasi Skor Skala Kepuasan kerja	31



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Prestasi kerja	30
Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Kepuasan kerja	31



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Uji Coba.....	39
Lampiran B. Tabulasi Skala Uji Coba	48
Lampiran C. Analisis Data.....	62
Lampiran D. Surat Izin Penelitian dan Dokumentasi.....	66



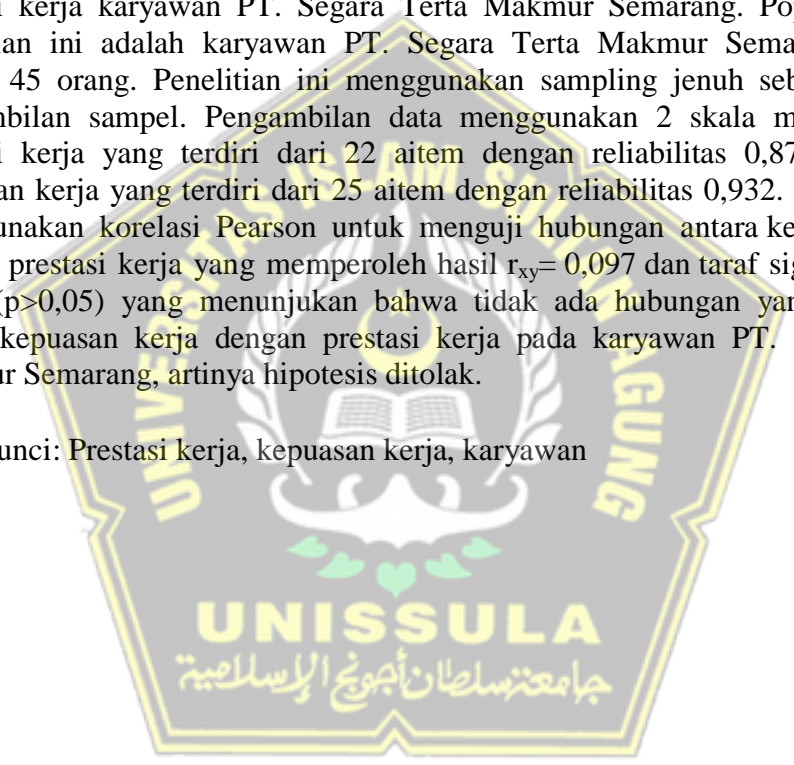
HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN PT. SEGARA TERTA MAKMUR SEMARANG

Dina Marsa Amalia
Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang
Email: Dinamarsaamalia@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan PT. Segara Terta Makmur Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Segara Terta Makmur Semarang dengan jumlah 45 orang. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh sebagai metode pengambilan sampel. Pengambilan data menggunakan 2 skala meliputi skala prestasi kerja yang terdiri dari 22 aitem dengan reliabilitas 0,874 dan skala kepuasan kerja yang terdiri dari 25 aitem dengan reliabilitas 0,932. Analisis data menggunakan korelasi Pearson untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja yang memperoleh hasil $r_{xy} = 0,097$ dan taraf signifikansi $p = 0,527$ ($p > 0,05$) yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja pada karyawan PT. Segara Terta Makmur Semarang, artinya hipotesis ditolak.

Kata Kunci: Prestasi kerja, kepuasan kerja, karyawan



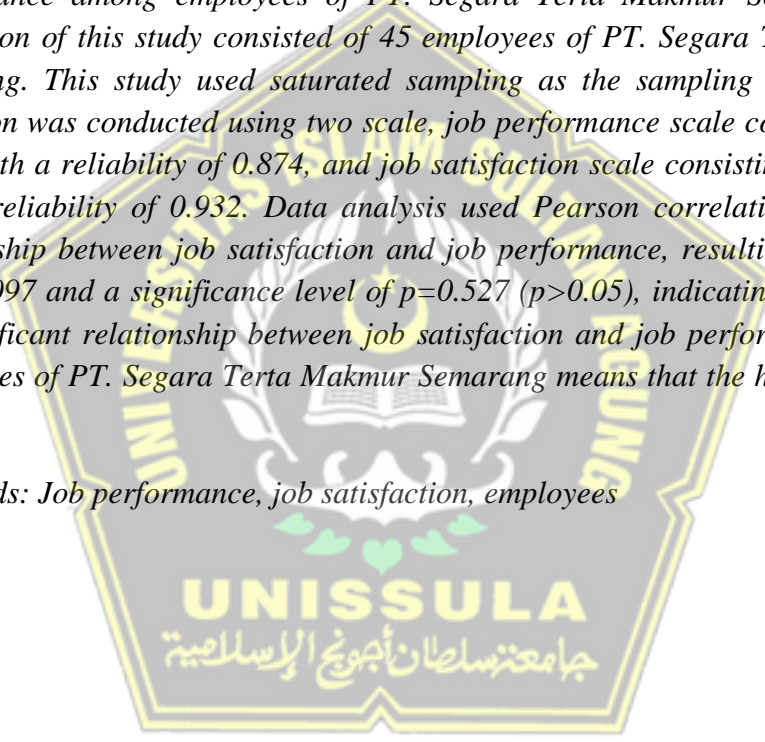
THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE AMONG EMPLOYEES OF PT. SEGARA TERTA MAKMUR SEMARANG

Dina Marsa Amalia, Agustin Handayani
Faculty of Psychology
Sultan Agung Islamic University Semarang
Email: Dinamarsaamalia@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship between job satisfaction and job performance among employees of PT. Segara Terta Makmur Semarang. The population of this study consisted of 45 employees of PT. Segara Terta Makmur Semarang. This study used saturated sampling as the sampling method. Data collection was conducted using two scale, job performance scale consisting of 22 items with a reliability of 0.874, and job satisfaction scale consisting of 25 items with a reliability of 0.932. Data analysis used Pearson correlation to test the relationship between job satisfaction and job performance, resulting in value of $r_{xy} = 0.097$ and a significance level of $p = 0.527$ ($p > 0.05$), indicating that there is no significant relationship between job satisfaction and job performance among employees of PT. Segara Terta Makmur Semarang means that the hypothesis was rejected.

Keywords: Job performance, job satisfaction, employees



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan seseorang atau penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (Hasibuan, 2003). Kehadiran karyawan adalah aspek terpenting dari realisasi rencana organisasi yang ditentukan. Peran sumber daya manusia akan menjadi semakin penting saat kita berada di era globalisasi yang penuh tantangan. Karyawan adalah aset perusahaan. Keberadaan karyawan sampai sekarang sangat penting, tidak ada yang akan terjadi tanpa karyawan seperti, kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional/kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia.

Menurut Subri, karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Subri, 2003). Berdasarkan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat memenuhi rasa kepuasan kerja pada karyawan.

Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi yaitu dari sisi karyawan dan perusahaan. Sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan

menyenangkan dalam bekerja, sedangkan sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima (Suwanto & Priansa, 2011). Peningkatan produktivitas, perbaikan sikap dan pelayanan prima merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Hasibuan mengungkapkan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Aldi & Susanti, 2019). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Pattynama, Kojo, & Repi, 2016). Handoko juga menyatakan prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Karim, 2013). Memperhatikan prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam dunia organisasi. Apabila kinerja pegawai kurang diperhatikan maka akan berakibat pada menurunnya kinerja pegawai yang akan mengakibatkan hal-hal yang tidak diinginkan oleh organisasi atau perusahaan, seperti kinerja yang kurang optimal yang akan berakibat pada kesulitan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh pegawai, organisasi atau perusahaan.

Penurunan prestasi kerja tidak boleh dibiarkan terus berlanjut, karena akan dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian. Pimpinan perusahaan harus benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja para karyawannya. Pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dikemukakan oleh Martono yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis dan perilaku-perilaku lainnya (Aldi & Susanti, 2019). Salah satu faktor yang terdapat pada prestasi kerja yaitu kepuasan kerja. Untuk mengukur kepuasan kerja yang mutlak memang tidak ada standar jelasnya, hal ini dikarenakan setiap individu memiliki perbedaan pada tingkat kepuasaannya. Robbins dalam Maryati (2017) mengatakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja dapat diidentifikasi melalui elemen-elemen kunci dalam sebuah pekerjaan, yang meliputi; sifat pekerjaan, peluang promosi untuk setiap individu, pengawasan dalam bekerja, gaji

yang didapatkan setelah menyelesaikan pekerjaan dan hubungan baik antara rekan kerja dengan menghindari konflik atau perbedaan pendapat. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2001). Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, makin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka prestasi kerja karyawan tersebut akan meningkat sedangkan bagi karyawan dengan tingkat kepuasan rendah terhadap pekerjaannya maka prestasi kerja yang dihasilkan juga akan rendah (Sari, 2015).

Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap emosional yang menyenangkan sehingga individu cenderung akan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2003). Sikap ini dapat dikaitkan dengan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat diperoleh dari dalam pekerjaan, luar pekerjaan, ataupun kombinasi dari dalam dan luar pekerjaan (Nugraha, 2019). Robbins dalam (Nugraha, 2019) menjelaskan bahwa kepuasan dalam pekerjaan dapat diperoleh dari pujian hasil kerja, penempatan, suasana lingkungan kerja, perlakuan dan peralatan di tempat kerja. Kepuasan di luar pekerjaan didapatkan dari besarnya balas budi yang akan diperoleh individu dari hasil kerja agar dapat memenuhi kebutuhan individu tersebut (Nugraha, 2019). Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2003). Kepuasan kerja sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan, komitmen dan kinerja karyawan yang kemudian berpengaruh terhadap kualitas layanan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan (Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2016).

Menurut Dhanu, salah seorang karyawan di PT. Segara Terta Makmur mengatakan Bahwa :

“Kepuasan kerja itu sangat mempengaruhi prestasi kerja mbak, karena saya sokdong (terkadang) ngerasa aras arasen kerjo (tidak bersemangat kerja) karena beberapa faktor misale kayak jam kerja sing rak pasti (yang tidak pasti) perintah kerjo sing maleh - maleh (perintah kerja yang berubah ubah kan marekke kita sebagai pelaksana lapangan bingung mbak, ngerasa gak puas sama kebijakan kantor, dan ujung ujunge kan juga jadi gak

maksimal di kerjaan atau bisa di bilang gak berprestasi di kerjaan.”

Menurut AA karyawan di PT. Segara Terta Makmur

“Kepuasan kerja itu kan mbak bisa di lihat dari 2 aspek yaitu factor internal sama eksternal, nah menurutku 2 faktor ini sangat ngaruh sama prestasi kerjaku dimana kalau aku biasanya males kerja tuh pasti karna factor dari dalam ataupun luar diriku yang buat diriku jadi gak puas terus males kerja, misale kayak potongan gaji, perintah yang berubah rubah sama berantem sama temen kerja tuh mbak biasanya bikin males kerja karena gak puas dan akibate kan jadiaku kurang produktif sedangkan bagi kita orang lapangan kan produktifitas kerja kan ya salah satu bentuk prestasi kerjanya kita to.”

Menurut O karyawan di PT. Segara Terta Makmur

“Bagi saya kepuasan kerja itu sangat berpengaruh ya sama prestasi kerja terutama saya yang bekerja di office yang mana tingkat stress karena pekerjaan, waktu pengumpulan laporan, perintah bos yang rancu dan complain dari customer belum lagi dari dalam diri saya kalau missal lagi sakit atau datang bulan yang ngebuat mood rusak itu kan cukup membuat saya jengah dan menimbulkan adanya perasaan malas, tidak bersemangat kerja, emosian dan ujung ujungnya saya tidak bisa mengerjakan tugas saya dengan baik yang mana berarti saya gagal dalam pemenuhan prestasi kerja di job desk saya dan hal ini kerap terjadi mbak.”

Hasil dari beberapa wawancara yang telah dilaksanakan pada karyawan di PT. Segara Terta Makmur dapat disimpulkan bahwa terdapat karyawan di PT. Segara Terta Makmur Semarang yang memiliki kepuasan kerja rendah. Hal ini di tunjukan oleh hasil wawancara yang mana beberapa subjek yang merasa malas bekerja karena adanya kerancuan dalam perintah kerja dari atasan, ada yang malas bekerja karena masalah gaji, ada yang tidak semangat bekerja karena di marahi customer dan ada juga yang malas kerja karena faktor diri sendiri seperti sakit dan datang bulan. Hal ini sejalan dengan penelitian Wisnu sri (Wisnu Sri Kuncoro, 2018) dalam penelitiannya membahas mengenai pentingnya kepuasan kerja terhadap prestasi kerja individu. Penelitian ini menyatakan adanya hubungan positif mengenai kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, dimana semakin tinggi

kepuasan kerja individu maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan dihasilkan.

Berdasarkan penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai hubungan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja yang saling berkaitan. Namun, hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel yaitu *random sampling* serta penelitian ini merupakan penelitian menggunakan metode kuantitatif dan wawancara mendalam terhadap subjek. Penelitian ini akan menggunakan model dari likert yang mencakup 2 aitem *favorable* dan *unfavorable* yang berupa suatu pernyataan.

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, peneliti ingin mengadakan penelitian untuk mengetahui lebih jauh tentang kepuasan kerja pada karyawan dan hubungannya dengan prestasi kerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu "Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan PT. Segara Terta Makmur Semarang.

C. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan PT. Segara Terta Makmur Semarang

D. Manfaat

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi terutama psikologi industri yang berkaitan dengan kepuasan kerja dengan prestasi kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan menjadi bahan masukan untuk penelitian selanjutnya.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan kepada karyawan perusahaan, untuk lebih bisa profesional dan dapat mengontrol diri agar terciptanya kepuasan kerja karyawan sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja di perusahaan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2014). Pendapat lain diungkapkan oleh Hasibuan (2010), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja dijelaskan oleh Mangkunegara (2002) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prabowo (2005) juga mengemukakan bahwa prestasi kerja lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Suryabrata (Prabowo, 2005) juga menyatakan bahwa prestasi adalah suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Dalam dunia kerja, prestasi kerja disebut sebagai *work performance*.

Sutrisno (2011) mengungkapkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja, yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan. Maier (Wijoyo, 2014) menyatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dan pekerjaannya, artinya setiap individu ketika bekerja akan dikatakan berhasil ketika memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan atau pencapaian

karyawan selama bekerja yang didasarkan pada kecakapan dan pengalaman karyawan.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2001) banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi, merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan
- b. Kepuasan kerja, yaitu suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima
- c. Tingkat stres, yaitu reaksi terhadap suatu situasi dan bukan situasi itu sendiri. Tingkat stres dalam nuansa negatif sering digambarkan sebagai kondisi tertekan karena adanya perbedaan antara harapan dengan kenyataan.
- d. Kondisi fisik pekerjaan, dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- e. Sistem kompensasi, merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.
- f. Desain pekerjaan, variasi dari berbagai macam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Semakin tinggi variasi pekerjaan yang dilakukan maka prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan semakin tinggi.

Menurut Utama, Hamid, dan Mayowan (2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Pengalaman kerja, merupakan proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi karyawan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya.
- b. Motivasi kerja, merupakan proses dimana perilaku dan energi diarahkan.
- c. Kepuasan kerja, sikap individu terhadap pekerjaannya. Sikap ini dapat berupa pemikiran dan perasaan individu terhadap pekerjaannya dan kecenderungan tindakannya.

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja meliputi motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, pengalaman kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

3. Aspek-aspek Prestasi Kerja

Aspek-aspek prestasi kerja oleh Jackson (2006) adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, adalah mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran
- c. Ketepatan waktu, adalah waktu yang harus dimanfaatkan sebaik mungkin secara optimal. Penundaan penggunaan waktu dapat menimbulkan berbagai konsekuensi biaya besar dan kerugian.
- d. Kemampuan bekerjasama, adalah kemampuan bekerjasama dapat menciptakan kekompakan sehingga dapat meningkatkan rasa kerjasama antar karyawan.

Pradhan & Jena (2017) juga menjelaskan ada beberapa aspek dalam prestasi kerja, yaitu:

- a. *Task Performance*, tugas kinerja adalah pemahaman kontraktual antara manajer dan bawahan untuk mencapai tugas yang diberikan.
- b. *Adaptive performance*, kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk profil pekerjaan secara dinamis situasi kerja disebut sebagai kinerja adaptif
- c. *Contextual performance*, kinerja kontekstual adalah jenis perilaku prososial yang ditunjukkan oleh individu dalam set-up kerja. Perilaku seperti itu diharapkan dari seorang karyawan tetapi mereka tidak disebutkan secara terbuka dalam deskripsi pekerjaan seseorang

Aspek-aspek prestasi kerja yang diterangkan oleh Pattnaik & Pattnaik (2021) adalah sebagai berikut:

- a. *Task performance*, yaitu pencapaian tugas-tugas tertentu, berkontribusi pada pencapaian organisasi yang diakui secara formal dan merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan pemegang jabatan.
- b. *Interpersonal facilitation*, yaitu terlibat membantu dan bekerja sama dengan rekan-rekan,
- c. *Job dedication*, yaitu melibatkan upaya ekstra untuk menyelesaikan sesuatu dalam organisasi.

Berdasarkan aspek-aspek yang diungkap di atas, maka aspek yang digunakan sebagai dasar pembuatan alat ukur dalam penelitian ini adalah aspek yang diungkap oleh Pattnaik & Pattnaik (2021) yaitu *task performance*, *interpersonal facilitation*, dan *job dedication*.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Sinambela, 2012). Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan

sikap dan bukan perilaku. Robbins (2002) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Sedangkan Vroom (2002) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat mengarahkan kepada sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah suatu respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Davis dan Newstrom (1985) juga mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Hal yang serupa juga di kemukakan oleh Robbins (2008) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan merupakan cerminan dari tenaga kerja tentang kepuasan atau ketidakpuasan tenaga kerja dalam bekerja. Kepuasan kerja juga merupakan pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Perasaan tersebut akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Jewell dan Siegall (Prestawan, 2010) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja:

- a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- b. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- d. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi. (Jewell dan Siegall, 1998).

Gilmer (Asa'ad, 2004) berpendapat bahwa ada beberapa aspek kepuasan kerja, yaitu :

- a. Keamanan kerja. Aspek ini sering disebut penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- b. Kesempatan untuk maju dan berkembang. Adalah ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja
- c. Gaji. Gaji dapat dijadikan sebagai indikator dalam mengekspresikan kepuasan kerja karyawan, gaji yang diterima karyawan seyogyanya sesuai dengan harapan dan kualitas kerja yang dihasilkan.
- d. Kondisi kerja. Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir.
- e. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak membantu menciptakan hubungan yang harmonis. Dalam hal ini adanya kesediaan atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat umum ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan aspek-aspek yang diungkap di atas, maka aspek yang digunakan sebagai dasar pembuatan alat ukur dalam penelitian ini adalah aspek yang diungkap oleh Jewell dan Siegall (Prestawan, 2010) yaitu aspek psikologis, fisik, sosial dan finansial.

C. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan

Bekerja adalah suatu hal yang sangat diinginkan oleh semua orang yang memiliki keinginan yang besar untuk mencapai suatu hal yang diinginkan. Secara tidak langsung jika kita bekerja akan memberikan suatu pembelajaran, makna, suatu rasa bangga akan pencapaian diri sendiri. Jika kita bekerja juga akan menghasilkan apresiasi yang akan didapat dari semua orang, dan suatu pengakuan dari banyak orang. Bekerja disebuah perusahaan juga akan memberikan keuntungan tersendiri apalagi jika berhasil nencapai target target yang di inginkan perusahaan, membuat peningkatan omset dan hasil penjualan adalah suatu keberhasilan atau kebanggan tersendiri. Profesi sebagai karyawan harus memiliki kesabaran dan ketelatenan, karena bekerja sebagai karyawan merupakan garda terdepan bagi perusahaan, diaman hasil kerja kita sangat berpengaruh pada penghasilan perusahaan.

Karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik serta didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan tepat waktu dapat mengindikasikan bahwa karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang memuaskan saat bekerja (Sormin, 2019). Prestasi kerja diterangkan oleh Mangkunegara (2002) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sutrisno (2017) mendefinisikan prestasi sebagai suatu pencapaian atau catatan tentang hasil yang didapat dari suatu pekerjaan atau kegiatan dalam waktu tertentu. Sim dan Szilagy dalam (Wiyono, 2010) menjelaskan bahwa suatu prestasi kerja akan dinilai dari lingkup kualitas pekerjaan, kuantitas suatu kerja, memiliki keterikatan pada pekerjaan, memiliki ahli dalam perencanaan, memiliki usaha yang maksimal dalam pekerjaan dan memiliki prestasi yang mumpuni.

Salah satu yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah kerpuasan kerja. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat prestasi kerja karyawan, adanya kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan *output* yang baik. Perusahaan yang memiliki karyawan yang puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan perusahaan dengan karyawan yang kurang puas, dengan demikian karyawan yang puas dalam bekerja dapat mempengaruhi prestasi kerja (Edison, 2016).

Siagian (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu hal yang melibatkan bagaimana cara pandang seorang individu yang positif maupun yang negatif tentang pekerjaan individu. Kepuasan kerja merupakan suatu pandangan karyawan tentang pekerjaannya mengenai seberapa baiknya pekerjaan individu agar dapat dinilai kinerja individu (Kaswan, 2012). Kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan keadaan emosional individu yang mengembirakan ataupun yang tidak mengembirakan, itu juga dari cara pandang individu tentang pekerjaannya (Jewell dan Siegall, 1998). Tunjungsari (2011) menjelaskan bahwa kepuasan kerja sangat penting bagi individu, karena individu memiliki faktor yang sangat penting di dalam lingkup pekerjaannya dan sangat dominan bagi keberhasilan atau tidaknya dalam suatu organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki interaksi positif terhadap prestasi kerja individu, karena jika individu memiliki prestasi di dalam lingkup pekerjaannya maka individu akan memiliki rasa kepuasan dalam pekerjaannya. Individu cenderung memiliki kepuasan terhadap prestasi yang telah dicapai dalam lingkup pekerjaannya.

D. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan PT. Segara Terta Makmur Semarang. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah pula prestasi kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian merupakan variasi sifat atau atribut yang ditetapkan oleh peneliti dari objek manapun kegiatan yang ada disekelilingnya, sehingga peneliti dapat mempelajari dan menarik kesimpulan dari informasi yang diperoleh (Sugiyono, 2018). Identifikasi variabel adalah tahapan dalam menentukan beberapa variabel utama dan fungsi dari masing-masing variabel tersebut dalam penelitian (Azwar, 2016). Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas dan variabel tergantung yang meliputi:

1. Variabel Tergantung (Y) : Prestasi kerja
2. Variabel Bebas (X) : Kepuasan kerja

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran mengenai ciri-ciri pada variabel yang telah ditentukan (Azwar, 2016). Penelitian ini memiliki variabel yang definisi operasionalnya sebagai berikut:

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja, yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan (Sutrisno, 2011). Skala yang peneliti gunakan untuk mengukur prestasi kerja pada penelitian ini menggunakan teori dari Pattnaik & Pattnaik (2021) terdapat tiga aspek yaitu *task performance*, *interpersonal facilitation*, dan *job dedication*. Subjek yang mendapat skor tinggi maka tinggi juga prestasi kerjanya dan yang mendapat skor rendah maka rendah juga prestasi kerjanya.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Sinambela, 2012). Penelitian ini menggunakan skala yang dibuat berdasarkan aspek dari Jewell dan Siegall (Prestawan, 2010) yang terdiri dari aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial, dan aspek finansial. Skor yang tinggi didapat oleh subjek maka kepuasan kerja subjek tinggi. Skor rendah yang didapat oleh subjek maka kepuasan kerja subjek rendah.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi yaitu suatu bagian yang digeneralisasikan yang memiliki kualitas dan ciri-ciri yang telah ditentukan oleh peneliti supaya dipelajari dan diambil kesimpulan. Penelitian ini memiliki populasi yaitu karyawan PT. Segara Terta Makmur Semarang dengan jumlah 45 orang yang terdiri sebagai berikut:

Tabel 1. Karyawan PT. Segara Terta Makmur Semarang

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1.	Teknisi mekanikal	9
2.	Teknisi elektrik & pumbling	24
3.	Staff keuangan	4
4.	Staff adminsitrasi	4
5.	Front desk	4
Jumlah		45

2. Sampel

Sampel yaitu sebagian subjek yang ada pada populasi (Sugiyono, 2018). Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus atau sampel jenuh. Adapun pengertian dari sampel jenuh adalah semua elemen populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dalam hal ini, sampel penelitian yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Segara Terta Makmur Semarang.

3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yaitu teknik yang digunakan untuk menetapkan sampel apa yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2018). Teknik sampling yang dipakai untuk penelitian ini yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh yaitu dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Azwar, 2016).

D. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu metode yang digunakan dalam penelitian dengan populasi atau sampel tertentu, instrumen penelitian digunakan untuk pengumpulan data, kuantitatif digunakan dalam menganalisis data, untuk menguji hipotesis yang sudah ada (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini menggunakan instrumen skala. Skala adalah teknik pengumpulan informasi melalui beberapa pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada subjek dengan menjawab pertanyaan dan pernyataan tersebut secara tertulis juga (Azwar, 2016). Pada penelitian ini, skala yang digunakan antara lain:

1. Skala Prestasi Kerja

Skala prestasi kerja pada penelitian ini untuk mengukur prestasi kerja dengan menggunakan aspek yang mengacu pada teori Pattnaik & Pattnaik (2021) terdapat tiga aspek yaitu *task performance*, *interpersonal facilitation*, dan *job dedication*. Setiap ciri pada skala ada dua bentuk pernyataan yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* merupakan pernyataan yang memberikan dukungan atas konsep prestasi kerja, sedangkan pernyataan *unfavorable* sebaliknya.

Pemberian skor pada skala prestasi kerja menggunakan skala dengan rentang 1-4 dan menggunakan empat alternatif pilihan jawaban antara lain Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Pernyataan *favorable* memiliki jawaban Sangat Sesuai (SS) memiliki skor 4, Sesuai (S) memiliki skor 3, Tidak Sesuai (TS) memiliki skor 2 dan Sangat Tidak Sesuai (STS) memiliki skor 1. Pernyataan *unfavorable* memiliki jawaban

Sangat Sesuai (SS) memiliki skor 1, Sesuai (S) memiliki skor 2, Tidak Sesuai (TS) memiliki skor 3, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) memiliki skor 4. Berikut adalah rincian *blueprint* skala prestasi kerja:

Tabel 2. *Blueprint* skala prestasi kerja:

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfaforable</i>	
1.	<i>Task performance</i>	4	4	8
2.	<i>Interpesonal facilitation</i>	4	4	8
3.	<i>Job dedication</i>	4	4	8
	Jumlah	12	12	24

2. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja pada penelitian ini disusun berdasarkan teori Jewell dan Siegall (Prestawan 2010) yang terdiri dari aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial, dan aspek finansial. Setiap ciri pada skala ada dua bentuk pernyataan yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* merupakan pernyataan yang memberikan dukungan atas konsep kepuasan kerja, sedangkan pernyataan *unfavorable* sebaliknya. Sementara itu, pemberian skor pada skala ini sama dengan skala prestasi kerja. *Blueprint* skala prestasi kerja secatra rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. *Blueprint* skala prestasi kerja

No.	Aspek	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Keamanan kerja	3	3	6
2.	Kesempatan untuk maju dan berkembang	3	3	6
3.	Gaji	3	3	6
4.	Kondisi kerja	3	3	6
5.	Komunikasi	3	3	6
	Jumlah	15	15	30

E. Uji Validitas, Daya Beda Item dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah sejauhmana alat ukur bekerja dengan tepat dan cermat dalam melaksanakan fungsi ukurnya yaitu mengukur variabel yang akan diukur (Azwar, 2016). Pengujian yang dilakukan menggunakan validitas isi. Validitas isi yaitu penilaian secara rasional terhadap masing-masing pernyataan pada alat ukur yang digunakan melalui penilai profesional atau *expert judgment* yaitu dosen pembimbing skripsi. Validitas isi berisi sejauhmana suatu alat ukur bersifat komprehensif dengan isinya serta aitem-aitem yang dibuat dapat relevan dengan tujuan ukurnya (Azwar, 2015).

2. Daya Beda Aitem

Uji daya beda pada sebuah penelitian mengukur sejauhmana suatu aitem dapat membedakan kelompok individu atau individu yang tidak memiliki atribut yang dapat diukur. Uji daya beda bertujuan melihat kesesuaian atau keselarasan antara fungsi aitem dengan fungsi skala yang digunakan keseluruhan (Azwar, 2015).

Kriteria pemilihan aitem berdasar korelasi aitem total dengan batasan $r_{ix} \geq 0,30$ yang artinya jika suatu aitem berada pada kriteria tersebut dikatakan memiliki daya beda tinggi dan jika aitem tidak berada pada kriteria tersebut maka dapat dikatakan daya beda rendah. Apabila aitem tidak memenuhi ketentuan yang diinginkan, oleh karena itu dapat dipertimbangkan dengan menurunkan batasan kriteria menjadi 0,25 (Azwar, 2015).

Uji daya beda pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20,0 for windows yang bertujuan untuk menghitung korelasi skor aitem dengan skor aitem total.

3. Uji Reliabilitas

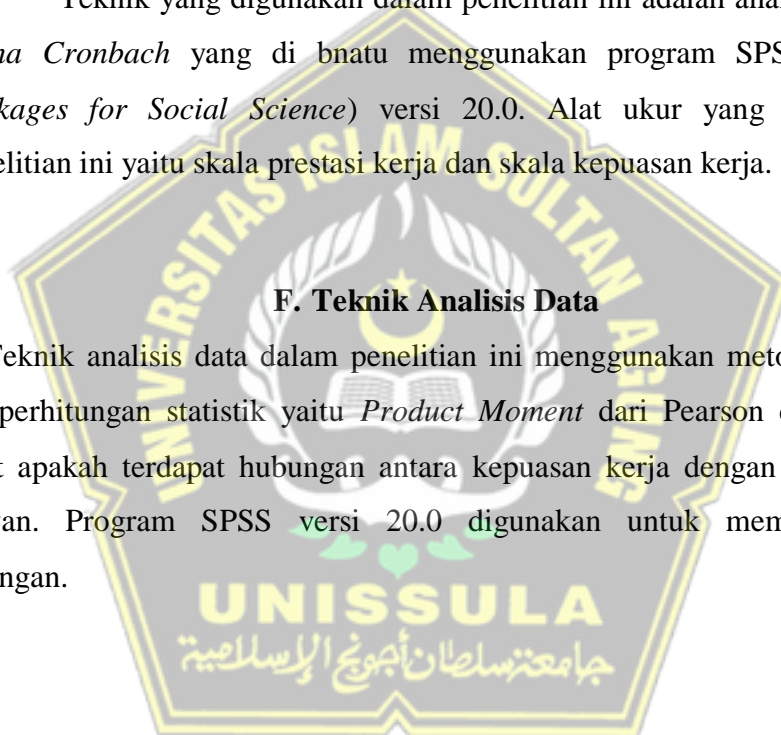
Reliabilitas adalah suatu kestabilan atau konsistensi hasil ukur. Reliabilitas tertuju pada kemampuan alat ukur untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran berulang kali dengan subjek yang sama (Azwar, 2015).

Koefisien reliabilitas berada dalam rentangan angka 0.00 sampai 1.00, artinya koefisien reliabilitas yang besarnya semakin mendekati angka 1.00, maka semakin reliabel alat ukur (Azwar, 2015).

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis reliabilitas *Alpha Cronbach* yang di bantu menggunakan program SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 20.0. Alat ukur yang digunakan di penelitian ini yaitu skala prestasi kerja dan skala kepuasan kerja.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan perhitungan statistik yaitu *Product Moment* dari Pearson dengan tujuan melihat apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan. Program SPSS versi 20.0 digunakan untuk membantu dalam perhitungan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

Orientasi kancan penelitian merupakan langkah awal yang dilaksanakan sebelum melakukan penelitian. Orientasi kancan bertujuan untuk mempermudah dan memperlancar proses penelitian agar dapat berjalan dengan baik. Tahap pertama yaitu peneliti menentukan lokasi penelitian sesuai dengan karakteristik subjek dan kondisi tempat. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Segara Terta Makmur Semarang yang berjumlah 45 karyawan yang bergerak di bidang kontraktor dan melayani proyek pemasangan AC untuk kebutuhan residential, commercial dan industrial, AC ducting (split duct), AC untuk rumah sakit, AC clean room, AC isolasi negatif, dan AHU.

Penelitian ini diawali dengan melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan PT. Segara Terta Makmur Semarang. Hasil wawancara tersebut menunjukkan adanya masalah terkait prestasi kerja karyawan. Peneliti memilih PT. Segara Terta Makmur Semarang sebagai tempat dilaksanakannya penelitian berdasarkan beberapa pertimbangan berikut:

- a. Ciri-ciri responden yang akan digunakan untuk penelitian sudah memenuhi kriteria yang telah ditentukan
- b. Studi pendahuluan wawancara dilakukan pada karyawan PT. Segara Terta Makmur Semarang
- c. Berdasarkan beberapa pertimbangan diatas, maka PT. Segara Terta Makmur Semarang memenuhi syarat sebagai lokasi penelitian.

2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Terlebih dahulu peneliti mengatur persiapan dengan merencanakan penelitian secara baik dan matang agar meminimalisir kesalahan dalam melakukan penelitian. Tahap persiapan diawali dengan proses administrasi yaitu

meminta izin untuk kesediaan PT. Segara Terta Makmur Semarang. Tahap selanjutnya yang dilakukan yaitu peneliti mempersiapkan dan menyusun alat ukur. Persiapan penelitian dijelaskan sebagai berikut:

a. Tahap Perijinan

Tahap perijinan menjadi salah satu dari sekian hal yang wajib dilaksanakan oleh peneliti ketika akan melaksanakan penelitian. Tahap ini diawali dengan membuat perijinan secara lisan kepada PT. Segara Terta Makmur Semarang. Selanjutnya peneliti melakukan permohonan pembuatan surat izin penelitian kepada pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang mana kemudian akan diberikan kepada PT. Segara Terta Makmur dengan nomor 307/C.1/Psi-SA/II/2023.

2. Penyusunan Alat Ukur

Persiapan selanjutnya adalah menyusun alat ukur berdasarkan aspek-aspek yang telah ditentukan pada setiap variabel berdasarkan suatu teori. Penyusunan alat ukur bertujuan untuk mengumpulkan data. Penelitian ini memiliki alat pengumpulan data berupa skala yaitu skala prestasi kerja dan skala kepuasan kerja. Uraian mengenai skala yang digunakan yaitu:

1) Skala Prestasi kerja

Skala ini ditujukan untuk mengukur tingkat prestasi kerja pada karyawan PT. Segara Terta Makmur Semarang. Skala prestasi kerja dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek yang dikemukakan Pattnaik & Pattnaik (2021) terdapat tiga aspek yaitu *task performance*, *interpersonal facilitation*, dan *job dedication*. Subjek yang mendapat skor tinggi maka tinggi juga prestasi kerjanya dan yang mendapat skor rendah maka rendah juga prestasi kerjanya. Jumlah aitem dalam skala prestasi kerja sebanyak 24 aitem yang berisi 12 aitem *favourable* dan 12 aitem *unfavorable*.

Pada skala ini responden diharapkan untuk mengisi pernyataan-pernyataan yang harus dijawab dengan empat pilihan jawaban. Pilihan jawaban untuk aitem *favourable* yaitu SS (Sangat Sesuai) memiliki nilai 4, S (Sesuai) memiliki nilai 3, TS (Tidak Sesuai) memiliki nilai 2, STS (Sangat Tidak Sesuai) memiliki nilai 1. Pilihan jawaban untuk aitem *unfavourable* yaitu STS memiliki nilai 4, TS memiliki nilai 3, S memiliki nilai 2, SS memiliki nilai 1.

Tabel 4. Sebaran Aitem Skala Prestasi kerja

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Task performance</i>	1, 2, 3, 4	13, 14, 15, 16	8
2.	<i>Interpersonal facilitation</i>	17, 18, 19, 20	5, 6, 7, 8	8
3.	<i>Job dedication</i>	9, 10, 11, 12	21, 22, 23, 24	8
Jumlah		12	12	24

2) Skala Kepuasan kerja

Penelitian ini menggunakan skala yang dibuat berdasarkan aspek dari Jewell dan Siegall (Prestawan, 2010) yang terdiri dari aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial, dan aspek finansial. Skala ini berjumlah sebanyak 30 aitem dengan 15 aitem *favourable* dan 15 aitem *unfavourable*. Skala kepuasan kerja memuat empat pilihan jawaban yang terdiri dari SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai). Responden memberikan skor yang berbeda pada setiap pernyataan. Pada pernyataan *favourable* pilihan jawaban SS memiliki skor 4, S memiliki skor 3, TS memiliki skor 2, STS memiliki skor 1. Pernyataan *unfavourable* pilihan jawaban SS memiliki skor 1, S memiliki skor 2, TS memiliki skor 3 dan STS memiliki skor 4.

Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Kepuasan kerja

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Keamanan kerja	1, 2, 3	16, 17, 18	6
2.	Kesempatan untuk maju dan berkembang	19, 20, 21	4, 5, 6	6
3.	Gaji	7, 8, 9	22, 23, 24	6
4.	Kondisi kerja	25, 26, 27	10, 11, 12	6
5.	Komunikasi	13, 14, 15	28, 29, 30	6
Jumlah		15	15	30

3. Uji Coba Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan tryout terpakai yang mana tryout di gunakan sebagai penelitian, *tryout* ini dilaksanakan pada tanggal 02 Februari 2023. Pelaksanaan uji coba dilaksanakan dengan menggunakan skala fisik disebarakan kepada karyawan PT. Segara Terta Makmur Semarang Peneliti menyebarkan skala kepada yang berjumlah 45. Data yang sudah terkumpul kembali selanjutnya peneliti melakukan penyekoran dan analisis menggunakan SPSS *versi 21.0*.

4. Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Tahapan berikutnya yaitu pengujian daya beda aitem dan estimasi koefisien reliabilitas pada skala prestasi kerja dan skala kepuasan kerja. Setelah dilakukan penyekoran, peneliti melakukan uji daya beda aitem dan uji reliabilitas dengan *SPSS versi 21.0*. Berikut hitungan uji daya beda aitem dan reliabilitas pada masing-masing skala:

1) Skala Prestasi kerja

Berdasarkan hasil uji coba daya beda aitem dari skala prestasi kerja diperoleh bahwa dari 24 aitem menunjukkan 22 aitem memiliki indeks daya beda tinggi dan 2 aitem dengan indeks daya beda rendah. Koefisien daya beda tinggi yang dimiliki 22 aitem bergerak dari angka 0,252 hingga 0,621. Koefisien daya beda rendah yang dimiliki 2 aitem bergerak dari angka -0,114 hingga 0,154. Kriteria pemilihan aitem untuk korelasi aitem total menggunakan batasa $\geq 0,250$.

Koefisien reliabilitas skala prestasi kerja yang didapatkan melalui *Alpha Cronbach* dari 22 aitem sebesar 0,874 yang dapat dinyatakan bahwa skala prestasi kerja reliabel.

Tabel 6. Distribusi Daya Beda Aitem pada Skala Prestasi kerja

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	DBT	DBR
<i>Task performance</i>	1, 2, 3, 4	13, 14, 15, 16	8	-
<i>Interpersonal facilitation</i>	17, 18, 19*, 20	5, 6, 7, 8	7	1
<i>Job dedication</i>	9, 10, 11, 12	21, 22*, 23, 24	7	1
Total			22	2

Keterangan : (*) : Aitem gugur
 DBT : Daya Bada Tinggi
 DBR : Daya Bada Rendah

2) Skala Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem dari skala kepuasan kerja diperoleh keseluruhan skala dengan jumlah 30 aitem dengan 25 aitem memiliki indeks daya beda tinggi. Koefisien daya beda tinggi yang dimiliki 25 aitem bergerak dari angka 0,275 hingga 0,778. Koefisien daya beda rendah yang dimiliki 5 aitem bergerak dari angka -0,537 hingga 0,172. Kriteria pemilihan aitem untuk korelasi aitem total menggunakan batasan $\geq 0,250$. Koefisien reliabilitas skala kepuasan kerja yang didapatkan melalui *Alpha Cronbach* dari 25 aitem sebesar 0,932 sehingga dapat dinyatakan bahwa skala kepuasan kerja reliabel.

Tabel 7. Distribusi Daya Beda Aitem pada Skala Kepuasan kerja

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	DBT	DBR
Keamanan kerja	1, 2, 3	16, 17, 18	6	-
Kesempatan untuk maju dan berkembang	19, 20, 21*	4, 5, 6	5	1
Gaji	7, 8, 9	22*, 23, 24	5	1
Kondisi kerja	25*, 26, 27	10, 11*, 12	4	2
Komunikasi	13, 14, 15*	28, 29, 30	5	1
Total			25	5

Keterangan : (*) : Aitem gugur
 DBT : Daya Bada Tinggi
 DBR : Daya Bada Rendah

e. Penomoran Ulang Aitem dengan Nomor Baru

Setelah dilaksanakan uji daya beda aitem maka aitem yang berdaya beda rendah dihilangkan dan daya beda tinggi tetap digunakan sebagai penelitian. Selanjutnya peneliti melakukan penomoran ulang pada aitem-aitem yang memiliki daya beda tinggi untuk penyusunan skala prestasi kerja dan skala kepuasan kerja. Sebaran aitem baru pada skala prestasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Sebaran Aitem Baru Skala Prestasi kerja

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Task performance</i>	1, 2, 3, 4	13, 14, 15, 16	8
2	<i>Interpersonal facilitation</i>	17, 18, 20 (19)	5, 6, 7, 8	7
3	<i>Job dedication</i>	9, 10, 11, 12	21 (20), 23 (21), 24 (22)	7
Jumlah		11	11	22

Keterangan: (...) nomor aitem baru

Tabel 10. Sebaran Aitem Baru Skala Kepuasan kerja

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Keamanan kerja	1, 2, 3	16 (14), 17 (15), 18 (16)	6
2.	Kesempatan untuk maju dan berkembang	19 (17), 20 (18)	4, 5, 6	5
3.	Gaji	7, 8, 9	23 (19), 24 (20)	5
4.	Kondisi kerja	26 (21), 27 (22)	10, 12 (11)	4
5.	Komunikasi	13 (12), 14 (13)	28 (23), 29 (24), 30 (25)	5
Jumlah		12	13	25

Keterangan: (...) nomor aitem baru

B. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 01 Februari 2023. Penelitian ini menggunakan *tryout* terpakai. Pengambilan data-data dalam penelitian dilakukan dengan membagikan skala penelitian yang mana dalam bentuk hard copy yang di berikan kepada karyawan PT. Segara Terta Makmur devisi Teknisi mekanikal sejumlah 9 orang teknisi elektrikal & plumbing sebanyak 24 orang staff keuangan sebanyak 4 orang staff administrasi sebanyak 4

orang dan bagian front desk sebanyak 4 orang. Peneliti mendapatkan data kembali data sebanyak 45 sesuai dengan jumlah karyawan yang ada. Data yang sudah terkumpul selanjutnya data *tryout* yang sudah diolah selanjutnya dilakukan analisis kembali menggunakan SPSS versi 21.0.

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Data yang sudah didapat dari pelaksanaan penelitian selanjutnya dilakukan uji asumsi. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas serta uji linieritas. Pada penelitian ini uji asumsi dilakukan menggunakan bantuan komputerisasi program *spss versi 21.0 for windows*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk melihat apakah data distribusi yang dihasilkan mempunyai sifat normal atau tidaknya. Uji normalitas yang digunakan yaitu teknik *one sample kolmogorov-smirnov Z*. Standarisasi sistem penilaian yang digunakan guna menentukan data normal atau tidak normal. Data dikatakan memiliki distribusi normal apabila nilai menunjukkan angka ($p > 0,05$), dan sebaliknya jika data memiliki distribusi tidak normal nilai menunjukkan angka ($p < 0,05$). Hasil uji normalitas variabel prestasi kerja dan kepuasan kerja diperoleh hasil KS-Z yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	SD	KS-Z	Sig	P	Ket
Prestasi kerja	65,69	8,096	0,418	0,995	$p > 0,05$	Normal
Kepuasan kerja	56,73	15,314	0,551	0,921	$p > 0,05$	Normal

Dari tabel di atas, didapat diketahui bahwa variabel prestasi kerja memiliki nilai KS-Z sebesar 0,418 dengan taraf signifikan 0,995 ($p > 0,05$). Serta pada variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai KS-Z sebesar 0,551 dengan taraf signifikan 0,921 ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka

variabel prestasi kerja dan kepuasan kerja nilai $p > 0,05$ yang artinya variabel tersebut memiliki distribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas mempunyai tujuan untuk mencari tahu hubungan linier antara variabel tergantung dengan variabel bebas. Hasil uji linieritas bertujuan untuk mengetahui signifikan dan tidaknya variabel yang diteliti. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila mempunyai F_{linier} kurang dari 0,05 atau ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil uji linieritas pada variabel kepuasan kerja dengan prestasi kerja diperoleh F_{linier} sebesar 0,407 dengan taraf signifikan $p = 0,527$ ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa antara variabel kepuasan kerja dengan prestasi kerja memiliki hubungan yang tidak linier.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis memiliki tujuan untuk menguji apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan PT. Segara Terta Makmur Semarang dengan memakai teknik korelasi *product moment*. Berdasarkan uji korelasi antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja diperoleh $r_{xy} = 0,097$ dengan taraf signifikansi $p = 0,527$ ($p > 0,05$). Hasil yang didapat menyatakan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti ditolak, karena tidak adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja pada karyawan PT. Segara Terta Makmur Semarang.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

Penyusunan deskripsi data penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui gambaran skor kelompok responden yang dikenai pengukuran serta memiliki fungsi sebagai sumber informasi tentang kondisi responden yang diteliti. Kategorisasi responden secara normatif berdasarkan distribusi normal memiliki tujuan untuk meletakkan responden pada kelompok terpisah secara bertingkat sesuai dengan variabel yang diungkap. Pada penelitian ini distribusi normal dibagi menjadi enam bagian, yaitu tiga bagian berada disebelah kiri mean yang artinya

negatif dan tiga bagian di sebelah kanan mean yang artinya positif (Azwar, 2016).

Pada tabel di bawah ditunjukkan norma kategorisasi yang digunakan:

Tabel 10. Norma Kategorisasi Skor

Rentang skor	Kategorisasi
$\mu + 1,5 \sigma < X$	Sangat tinggi
$\mu + 0,5 \sigma < X \leq \mu + 1,5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0,5 \sigma < X \leq \mu + 0,5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1,5 \sigma < X \leq \mu - 0,5 \sigma$	Rendah
$X \leq \mu - 1,5 \sigma$	Sangat Rendah

Ket: μ = Mean hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

X = Skor yang diperoleh

1. Deskripsi Data Prestasi kerja

Skala prestasi kerja terdiri atas 22 aitem yang mempunyai daya beda tinggi dan masing-masing aitem diberi rentang skor antara 1 sampai 4. Skor minimum yang diperoleh subjek pada skala prestasi kerja adalah 22 berasal dari (1 x 22) dan skor maksimum adalah 88 berasal dari (4 x 22). Rentang skor skala terbesar yaitu 66 diperoleh dari (88 – 22, rentang skor dibagi menjadi enam satuan deviasi standar sehingga diperoleh nilai standar deviasi sebesar 11 diperoleh dari ((88 – 22) / 6). Nilai *mean* hipotetik sebesar 55 diperoleh dari ((88 + 22) / 2).

Tabel 11. Deskripsi Skor Skala Prestasi kerja

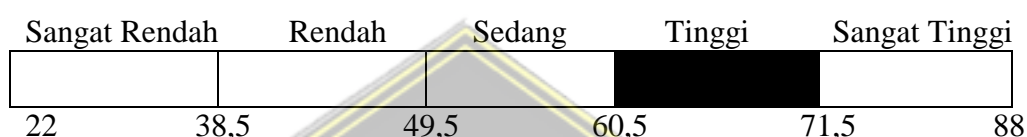
	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	45	22
Skor Maksimum	88	88
Mean (M)	65,69	55
Standar Deviasi (SD)	8,096	11

Adapun norma kategorisasi data variabel prestasi kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 12. Norma Kategorisasi Skor Skala Prestasi kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase (%)
71,5 – 88	Sangat Tinggi	11	24,4
$60,5 < X \leq 71,5$	Tinggi	21	46,7
$49,5 < X \leq 60,5$	Sedang	12	26,7
$38,5 < X \leq 49,5$	Rendah	1	2,2
22 – 38,5	Sangat Rendah	-	-
Jumlah		45	100

Berdasarkan norma di atas, maka diketahui bahwa subjek dengan kategori sangat tinggi mempunyai rentang $> 71,5$ sebanyak 11 subjek dengan presentase 24,4%, kategori tinggi mempunyai rentang 60,5-71,5 sebanyak 21 subjek dengan presentase 46,7%, kategori sedang mempunyai rentang 49,5-60,5 sebanyak 12 subjek dengan presentase 26,7%, dan kategori rendah mempunyai rentang 38,5-49,5 sebanyak 1 subjek dengan presentase 2,2%. Jumlah total subjek yaitu 21 dengan perolehan rata-rata pada kategori tinggi. Berikut adalah gambar hasil kategorisasi prestasi kerja.



Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Prestasi kerja

2. Deskripsi Data Skala Kepuasan kerja

Skala kepuasan kerja tersusun dari 25 aitem yang mempunyai daya beda tinggi dan masing-masing aitem diberi rentang skor 1 sampai 4. Skor minimum yang diperoleh subjek pada skala kepuasan kerja adalah 25 berasal dari (1×25) dan skor maksimum adalah 100 berasal dari (4×25) . Rentang skor skala terbesar yaitu 75 diperoleh dari $(100 - 25)$, rentang skor dibagi menjadi enam satuan deviasi standar sehingga didapat nilai standar deviasi sebesar 12,5 diperoleh dari $((100-25) / 6)$. Nilai *mean* hipotetik sebesar 62,5 diperoleh dari $((100 + 25) / 2)$. Deskripsi skor skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 13. Deskripsi Skor Skala Kepuasan kerja

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	25	25
Skor Maksimum	89	100
Mean (M)	56,73	62,5
Standar Deviasi (SD)	15,314	12,5

Adapun norma kategorisasi data variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Norma Kategorisasi Skor Skala Kepuasan kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
81,25 – 100	Sangat Tinggi	6	13,3
68,75 < X ≤ 81,25	Tinggi	9	20
56,25 < X ≤ 68,75	Sedang	18	40
43,75 < X ≤ 56,25	Rendah	5	11,1
25 – 43,75	Sangat Rendah	7	15,6
	Jumlah	45	100

Berdasarkan norma di atas, maka diketahui bahwa subjek dengan kategori sangat tinggi mempunyai rentang > 81,25 sebanyak 6 subjek dengan presentase 13,3%, kategori tinggi mempunyai rentang 68,75-81,25 sebanyak 9 subjek dengan presentase 20%, kategori sedang mempunyai rentang 56,25-68,75 sebanyak 18 subjek dengan presentase 40%, kategori rendah mempunyai rentang 43,75-56,25 sebanyak 5 subjek dengan presentase 11,1% dan subjek yang mempunyai kategori sangat rendah sebanyak 7 subjek dengan presentasi 15,6%. Jumlah total subjek yaitu 45 dengan perolehan rata-rata pada kategori sedang. Berikut adalah gambar hasil kategorisasi kepuasan kerja:

**Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Kepuasan kerja**

C. Pembahasan

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja pada karyawan di PT. Segara Terta Makmur Semarang. Mengacu pada hasil uji hipotesis penelitian ini, dapat diketahui terdapat hubungan yang tidak signifikan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja pada karyawan PT. Segara Terta Makmur Semarang. Hasil yang didapat di penelitian ini yaitu $r_{xy} = 0,097$ dengan taraf signifikan $p=0,527$ ($p>0,05$). Hal ini menunjukkan tidak ada hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja pada karyawan PT. Segara Terta Makmur Semarang.

Artinya komposisi kepuasan kerja tidak mempengaruhi kemampuan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja.

Berangkat dari kondisi budaya organisasi dan karakteristik yang terbentuk pada karyawan, menjadikan apa yang diperolehnya selama ini (termasuk gaji dan penghargaan) dianggap sesuatu yang biasa-biasa saja. Sehingga kepuasan mereka dalam bekerja tidak bisa mendorong kearah peningkatan prestasi kerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut (Robbins & Judge, 2007). Robbins & Judge (2007) mengatakan bahwa keterlibatan pekerjaan mengukur tingkat sampai mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting prestasi yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri.

Penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan kesamaan hasil penelitian oleh Laima dkk (2019) yang mengungkapkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja perawat di RSUD Talaud. Penelitian lain juga dilakukan oleh Dewanggana (2016) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Hasil kategorisasi pada data prestasi kerja menunjukkan bahwa mayoritas subjek memiliki taraf prestasi kerja tinggi, sebanyak 21 subjek (46,7%). Tingkatan tinggi dalam prestasi kerja menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tepat waktu, dan memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaan. Selanjutnya, pada hasil kategorisasi dan tingkat kepuasan kerja menunjukkan bahwa mayoritas subjek memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang, sebanyak 18 subjek (40%). Tingkatan sedang dalam kepuasan kerja menunjukkan bahwa karyawan PT. Segara Terta Makmur Semarang merasa cukup puas dengan pekerjaan yang dilakukan dan perusahaan.

Tingginya prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Segara Terta Makmur Semarang tidak disebabkan oleh kepuasan karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan PT. Segara Terta Makmur Semarang yang merasa cukup puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki karir yang stagnan dan tidak ada

peningkatan karena beranggapan sudah berada di zona nyaman sehingga tidak memiliki keinginan untuk memiliki prestasi kerja. Selain itu, karyawan PT. Segara Terta Makmur Semarang merasa tertantang untuk memiliki prestasi kerja karena adanya penilaian kinerja rutin yang menentukan capaian kinerja dan bonus yang akan didapatkan.

Kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 0,009. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi prestasi kerja pada karyawan sebesar 0,9%. Sedangkan 99,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini seperti budaya organisasi, stress kerja, komitmen, kepemimpinan, motivasi kerja, dan lain-lain.

D. Kelemahan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat kelemahan dalam proses pelaksanaannya yaitu:

1. Jumlah karyawan yang sedikit mengakibatkan pengambilan subjek penelitian yang terlalu sedikit juga
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Mengacu pada hasil dari penelitian yang telah dilakukan, bisa disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja pada karyawan di PT. Segara Terta Makmur Semarang. Hal tersebut menyatakan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti ditolak.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

PT. Segara Terta Makmur Semarang diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi para karyawannya. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memenuhi serta meningkatkan kualitas dalam aspek aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti keamanan kerja, kesempatan untuk maju dan berkembang, gaji, kondisi kerja, dan komunikasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang akan meneliti perihal prestasi kerja diharapkan mampu menambah atau menganalisis variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja seperti budaya organisasi, stress kerja, komitmen, kepemimpinan, motivasi kerja, dan lain-lain. Selanjutnya diharapkan untuk menambah landasan teori dengan teori yang lebih lengkap dan terbaru. Selain itu diharapkan subjek yang digunakan bervariasi atau memiliki karakteristik yang berbeda dengan subjek penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia wilayah padang. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"*.
- Azwar, S. (2016). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bagus, M. D. (2017). Prestasi kerja guru ditinjau dari disiplin dan motivasi kerja guru sd negeri tebing siring 4. *Jurnal Mitra Manajemen*, 1(2), 178-188.
- Donni Juni Priansa, D. s. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis. *Alfabeta*.
- Fasikhah, A. N. (2019). Pengaruh self efficacy terhadap kompetensi emosi guru sekolah luar biasa di kota malang. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 1-13.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas*. Bumi Aksara.
- Hayati, T. (2014). *Evaluasi pembelajaran*. CV. Insan Mandiri.
- Jackson, M. d. (2006). *Human resource management: manajemen sumber*. Salemba Empat.
- Jatirahayu, W. (2013). Guru berkualitas kunci mutu pendidikan. *Jurnal Ilmiah Guru*, 1(2), 46-53.
- Karim, N. (2013). Stres kerja pengaruhnya terhadap prestasi kerja pada karyawan café bambu express manad. *Jurnal EMBA*, 1(4), 513-522.
- Mangkunegara, D. A. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Maryati, T. (2017). Dampak kepuasan kerja dan stres kerja dalam peningkatan kinerja guru slb negeri 1 bantuL. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(2), 222-237.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Muhamad, A. R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru smk swasta di wilayah timur kabupaten pemalang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2), 105-115.
- Mukhtar, H. H. (2017). *Kepuasan kerja guru*. Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan.

- Nugraha, M. F. (2019). Iklim organisasi dan kepuasan kerja guru di sekolah singosari delitua. *Jurnal Diversita*, 5(1), 19-23.
- Pattnaik, S., & Pattnaik, S. (2021). Exploring employee performance dimensionality in Indian public sector units. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(3), 657–674. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-08-2019-0374>
- Pattynama, J. V., Kojo, C., & Repi, A. L. (2016). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di badan perpustakaan provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA*, 4(1), 514-523.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Rusydiati. (2017). Kepuasan kerja guru terhadap prestasi kerja gurudalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. *Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, 11(1), 45-54.
- Eka Putra Sari, S. (2015). Kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi pegawai pada pusat penelitian dan pengembangan sumber daya air bandung (pusair). *Skripsi*. Universitas Komputer Indonesia.
- Sari, S. d. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja guru di sma negeri 08 kota lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi*, 22(2), 1-10.
- Simanjuntak, D. S. (2017). Pengaruh persepsi penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.
- Sormin, N. (2019). Upaya meningkatkan prestasi kerja guru melalui peran pembinaan kepala sekolah di sdn 3 selat tengah kecamatan selat kabupaten kapuas. *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial*, 11(1), 53-67.
- Subri, M. (2003). *Ekonomi sumber daya manusia dalam perspektif pembangunan*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Edisi Kedua)*. Alfabeta.
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.
- Widuri, I. F. (2014). Subjective well-being pada guru sekolah luar biasa (SLB) . *Jurnal Fakultas Psikologi*, 2(1), 1-8.

Wisnu Sri Kuncoro, H. S. (2018). Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja (kepuasan kerja sebagai variabel intervening) di pt roberta prima tobacco. *Jurnal Manajemen*, 1(1),1-12.

