

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “ pengaruh prestasi kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sumberdaya Sewatama Project dalam bidang tenaga listrik PLTMG (peaker) 40 MW kupang”. Rumusan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah : pengaruh prestasi kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh prestasi Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan Untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sumberdaya Sewatama Project Dalam Bidang Tenaga Listrik PLTMG (Peaker) 40 MW Kupang.

Metode penelitian dalam penelitian ini yakni populasi dan sampel pada karyawan PT Sumberdaya Sewatama Project Dalam Bidang Tenaga Listrik PLTMG (Peaker) 40 MW Kupang sebanyak 30 karyawan yang terpilih sebagai responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner sedangkan teknis analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan koefisien determinasi (R^2).

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda $Y = 18,791 + 0,453 X_1 + 0,256 X_2$. Diketahui konstan regresi sebesar 18.791 sedangkan koefisien regresi (b_1) sebesar 0,453 artinya jika nilai prestasi kerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,453 atau 45,3% maka terbukti hipotesis yang menyatakan prestasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Artinya semakin baik prestasi kerja karyawan (X_1) maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji parsial (uji t) variabel prestasi kerja (X_1). Diketahui uji t, $t_{hitung} = 3,939$ dan $t_{tabel} = 1,703$ dapat disimpulkan bahwa Jika nilai $t_{hitung} 3,939 > t_{tabel} 1,703$ dan $t_{signifikan} 0,0001 < t_{alpha} 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain itu Koefisien regresi (b_2) sebesar 0,256 artinya jika karakteristik pekerjaan (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,256 atau 25,6% maka terbukti hipotesis yang menyatakan karakteristik pekerjaan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Artinya semakin baik karakteristik pekerjaan (X_2) maka kepuasan kerja karyawan (Y) semakin meningkat. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan ditemukan adanya pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari nilai variabel karakteristik pekerjaan (X_2) Diketahui uji t, $t_{hitung} = 1,572$ dan $t_{tabel} = 1,703$ dapat disimpulkan bahwa Jika nilai $t_{hitung} 1,572 < t_{tabel} 1,703$ dan $t_{signifikan} 0,127 < t_{alpha} 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Prestasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Sumberdaya Sewatama Project Dalam Bidang Tenaga Listrik PLTMG (Peaker) 40 MW Kupang.
2. Karakteristik pekerjaan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Sumberdaya Sewatama Project Dalam Bidang Tenaga Listrik PLTMG (Peaker) 40 MW Kupang.

Berdasarkan hasil penelitian, maka hal-hal yang perlu dipertimbangkan dan menjadi saran peneliti adalah sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang dilakukan peneliti menyatakan bahwa terdapat 6 indikator setiap indikator terdapat dua pernyataan, prestasi kerja berada dalam kategori rendah namun ada satu indikator inisiatif dengan pernyataan pertama. Saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugas saya karena teman kerja saya tidak masuk sebesar 201 dan pernyataan kedua saya menunjukkan kesediaan untuk melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan sebesar 209 dimana nilai indeks kedua pernyataan 20,5 paling rendah dari 5 indikator tersebut. Maka PT Sumberdaya Sewatama Project Dalam Bidang Tenaga Listrik PLTMG (Peaker) 40 MW Kupang perlu mengevaluasi para karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar mencapai tujuan yang ingin dicapai.

2. Karakteristik Pekerjaan

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang dilakukan peneliti menyatakan bahwa terdapat 5 indikator setiap indikator terdapat dua pernyataan, karakteristik pekerjaan berada dalam kategori sedang namun ada satu indikator otonomi dengan pernyataan pertama. Dalam pelaksanaan pekerjaan saya memiliki kebebasan dalam menentukan prosedur dan jadwal pelaksanaan sebesar 218 dan pernyataan kedua tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada saya selalu dipertimbangkan lebih dahulu baik buruk bagi perkembangan karir saya sebesar 239 dimana nilai indeks kedua pernyataan 22,85 paling rendah dari 4 indikator tersebut. Maka indikator tersebut perlu untuk di evaluasi kembali oleh PT Sumberdaya Sewatama Project Dalam Bidang Tenaga Listrik PLTMG (Peaker) 40 MW Kupang agar karakteristik pekerjaan karyawan lebih jelas lagi hal ini supaya karyawan mengetahui tugasnya masing-masing.

3. Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang dilakukan peneliti menyatakan bahwa terdapat 5 indikator setiap indikator terdapat dua pernyataan, karakteristik pekerjaan berada dalam kategori sedang namun ada satu indikator kepuasan terhadap promosi dengan pernyataan pertama. Pengaturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan sebesar 233 dan pernyataan kedua saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan sebesar 246 di mana nilai indeks kedua pernyataan 23,95 paling rendah dari 4 indikator tersebut. Maka PT Sumberdaya Sewatama Project Dalam Bidang Tenaga Listrik PLTMG (Peaker) 40 MW Kupang perlu untuk mengevaluasi kembali mengenai promosi jabatan agar karyawan merasa puas dengan hasil yang mereka capai.

Kata Kunci : Prestasiin Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan kerja karyawan