

PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA MEDAN

Ananda Fitriani Dewi

Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama

email: ananda.fitriani.dewi90@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work performance on employee job satisfaction at PT. Jasa Marga Medan. The population in this study were all employees of PT. Jasa Marga Medan, a total of 32 people, and 32 people will be tested. The selection in this study uses the selection method with the Slovin formula. Data collection method with a questionnaire. Validity and reliability were then tested. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that there was a significant effect of work performance on employee job satisfaction at PT. Jasa Marga Medan.

Keywords: Job Achievement, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, sumber daya manusia berperan sebagai faktor penentu, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga karyawan adalah kunci keberhasilan organisasi, ruang lingkup manusia manajemen sumber daya umumnya berurusan dengan masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting-penting karena dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan indikasi bahwa karyawan memiliki rasa senang saat menjalankan tugasnya dan Kepuasan kerja Kepuasan kerja juga merupakan sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi kerja di tempat kerja, karena organisasi kepuasan kerja karyawan harus mendapat perhatian dari karyawan pimpinan organisasi.

Kepuasan kerja bersifat individual, karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung pada sistem nilai yang dianutnya dan menggambarkan perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja, dan perasaan positif tentang pekerjaannya merupakan hasil dari evaluasi ciri-cirinya. seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan, sedangkan seseorang yang tidak puas memiliki perasaan negatif tentang pekerjaan, keyakinan bahwa pekerja yang puas lebih produktif daripada orang yang tidak puas.

Kepuasan atau ketidakpuasan kerja tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan, sebaliknya jika kurang dari harapan menyebabkan ketidakpuasan, kepuasan kerja sebenarnya sangat pribadi dan oleh karena itu tergantung pada setiap orang. bahwa kepuasan atau ketidakpuasan seseorang merupakan suatu keadaan yang subjektif, maka untuk meningkatkan kepuasan kerja maka pihak manajemen harus memperhatikan dan mengendalikan karyawannya.

Menurut Robbins (2006:139): "Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seseorang dengan kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tampak".

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah hasil kerja, kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik, kinerja yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi, jika imbalan tersebut dianggap tepat dan adil, maka

kepuasan yang lebih tinggi muncul karena karyawan merasa menerima imbalan berdasarkan kinerja mereka.

Ukuran yang paling banyak diadopsi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah membayar dan memberi kompensasi secara adil, manusiawi dan adil, dan kepada karyawan yang berkinerja baik dalam pekerjaannya, karyawan tersebut layak diberi kompensasi dan diperlakukan dengan tepat. Perlu juga diciptakan kesempatan promosi bagi karyawan, agar karyawan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya sendiri.

Moral akan kembali jika karyawan memiliki keinginan untuk maju dan berkembang, namun hal tersebut tentunya membutuhkan karyawan yang dapat merasa puas dengan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan demikian pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan baik, jarang absen, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Pencapaian seorang pegawai atau tim dalam organisasi menunjukkan keberhasilan seseorang atau tim dalam mencapai hasil yang optimal. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan.

Menurut Hasibuan (2007:202), Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang senang dan mencintai pekerjaan, sikap ini tercermin dari semangat kerja, kedisiplinan dan hasil kerja, serta kepuasan. dan asosiasi internal. dan di luar pekerjaan. bekerja di luar.

Evaluasi seorang karyawan tentang kepuasan atau ketidakpuasan kerjanya merupakan gabungan kompleks dari sejumlah faktor pekerjaan yang terpisah (berbeda dan terpisah). Dengan memberikan penghargaan eksternal dan internal berdasarkan prestasi kerja dan layanan yang diberikan oleh karyawan, akan menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan, sehingga mereka juga akan termotivasi untuk bekerja, dengan pekerjaan yang tinggi. Dengan demikian, dengan kepuasan kerja yang tinggi maka motivasi kerja setiap karyawan dalam melaksanakan tugas baru dapat meningkat dan tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci untuk pengembangan usaha yang efektif dan produktif. Penilaian kinerja juga memberi tahu karyawan bagaimana kinerja pekerjaan mereka dan seberapa baik pekerjaan mereka dievaluasi oleh atasan mereka. Evaluasi ini dapat meningkatkan keputusan karyawan dan memberikan umpan balik kepada karyawan atas kinerja pekerjaannya.

Hal ini dapat memotivasi mereka untuk maju kedepan, sangat penting dilakukannya *performance review* dalam suatu organisasi karena dengan *performance review* perusahaan dapat mengetahui tindakan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan skill dan mengembangkan karyawannya sesuai dengan potensi dan kemampuannya. keterampilan. Masalah kota. Jasa Marga Medan selalu memiliki pegawai yang tidak disiplin, kurang bertanggung jawab dalam bekerja sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pegawai kurang memiliki inisiatif dan kreativitas dalam bekerja, pegawai kurang semangat dalam bekerja dan pegawai kurang memiliki keahlian dan keterampilan dalam bekerja. pekerjaan.

Penilaian hasil kerja yang dilakukan tidak sesuai dengan kenyataan karena faktor yang dekat dengan level manajemen, kurangnya keahlian dan keterampilan dalam bekerja untuk meningkatkan efisiensi kerja, sehingga untuk meningkatkan efisiensi kerja efisiensi kerja masih sulit. kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan serta infrastruktur untuk mendukung peningkatan kinerja Tidak ada penilaian berkala untuk meningkatkan kinerja karena evaluasi dapat mengurangi kesalahan dalam pekerjaan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, penulis ingin melakukan penelitian, yang berjudul “Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Medan

2. KAJIAN LITERATUR

a. Teori Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Kerja adalah interaksi antara individu dengan lingkungan kerja, dimana setiap orang memiliki kebutuhannya masing-masing, lingkungan kerja menuntut individu untuk melakukan tugas-tugas tertentu, maka individu tersebut akan membawa prestasi baru, keterampilan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya. Untuk menunjang kinerja pekerjaannya, individu memiliki kebutuhan yang bersumber dari dirinya sendiri sebagai individu maupun kebutuhan yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, pada hakikatnya Kepuasan kerja merupakan respon emosional individu terhadap pekerjaannya. dan lingkungan tempat ia bekerja. Mengerjakan.

Menurut definisi yang dikemukakan oleh Handoko (2014:193), Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, atau kepuasan kerja sebagai cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2007:202), “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan kecintaan terhadap pekerjaan seseorang, yang diterjemahkan menjadi semangat kerja, kedisiplinan dan hasil kerja”.

Berdasarkan definisi kepuasan kerja yang dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang (*satisfaction*) atau tidak senang (*dissatisfaction*) seseorang terhadap suatu pekerjaan, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan supervisi dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

2) Tujuan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan menggambarkan perasaan senang atau tidak puas dalam bekerja. Tujuan kepuasan kerja Kuswadi (2005:55), yaitu:

- a. Menentukan kepuasan karyawan secara keseluruhan, termasuk hubungannya dengan prioritas, tingkat prioritas Prioritas dapat berbeda antara karyawan pada area yang berbeda dalam organisasi yang sama dan antara satu organisasi pembanding dengan yang lain.
- b. Mengetahui persepsi yang dimiliki masing-masing rekanan terhadap perusahaan sejauh persepsi tersebut sesuai dengan harapannya dan bagaimana dia membandingkannya dengan kolaborator lainnya
- c. Mengetahui atribut yang termasuk dalam kategori kritis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan, sehingga kepuasan karyawan secara keseluruhan dapat dilacak dan ditingkatkan di masa mendatang.
- d. Apakah perusahaan sebanding dengan indeks yang dimiliki oleh pesaing atau perusahaan lain. Tentunya berbicara tentang loyalitas kerja dapat kita asumsikan bahwa karyawan yang loyal terhadap pekerjaan tentunya sangat diperlukan agar semua perusahaan dapat berfungsi secara maksimal dan untuk meningkatkan produksi perusahaan baik dari segi produk maupun keuntungan.

3) Manfaat dan Tujuan Loyalitas kerja

Kepuasan sangat mempengaruhi perkembangan usaha, sehingga para manajer atau pimpinan organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang mendorong tercapainya kepuasan kerja, adapun manfaat kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2007:202), kepuasan kerja membawa manfaat, yaitu:

- a) Peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja.
- b) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- c) Mengurangi absensi.
- d) Mengurangi rotasi tenaga kerja.
- e) Mengurangi keselamatan di tempat kerja.
- f) Meningkatkan motivasi kerja.
- g) Menciptakan kematangan psikologis.
- h) Ciptakan sikap positif terhadap pekerjaan seseorang.

4) Teori Kepuasan kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dari sistem nilai yang diterapkan pada dirinya, evaluasi kegiatan sesuai dengan keinginan individu tersebut. penilaian deskriptif tentang perasaan seseorang tentang sikap, kebahagiaan/ketidakpuasan dalam bekerja, adapun teori kepuasan kerja dalam bekerja adalah sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara (2013: 117) yaitu:

- a) Teori perbedaan dapat mendukung pekerjaan yang dilakukan, misalnya pendidikan, pengalaman, keterampilan, usaha, perangkat pribadi dan jam kerja.
- b) Teori Kepuasan Kebutuhan.

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan tergantung pada apakah kebutuhan karyawan terpenuhi atau tidak, karyawan akan puas jika kebutuhannya terpenuhi, semakin luas tanggapan karyawan dan sebaliknya. Sebaliknya jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan akan merasa tidak puas dan puas.

- c) Teori Perspektif Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan tidak hanya tergantung pada hasil yang dicapai, tetapi juga banyak tergantung pada pandangan dan pendapat kelompok Karyawan dianggap sebagai kelompok referensi, kelompok referensi adalah digunakan sebagai referensi. untuk mengevaluasi diri dan lingkungannya, sehingga karyawan akan lebih puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok referensi.

- d) Teori dua faktor.

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg, yang menggunakan A. Maslow sebagai acuan dimana Hezberg melakukan wawancara dengan subjek, setiap subjek diminta untuk menceritakan peristiwa yang dialaminya baik yang menyenangkan (memuaskan) maupun tidak menyenangkan atau tidak menyenangkan puas kemudian dianalisis dengan analisis ini untuk mengetahui faktor-faktor penyebab kepuasan atau ketidakpuasan.

Menurut Rivai (2013:480), teori kepuasan kerja adalah:

- a) Teori Gap.

Teori mengukur kepuasan kerja dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan yang sebenarnya dirasakan, sehingga apabila kepuasan yang diperoleh melebihi apa yang diterima seseorang, maka ia akan semakin puas, sehingga dapat terjadi penyimpangan tetapi bias positif, kepuasan kerja tergantung pada perbedaan antara sesuatu yang seharusnya dilakukan dan apa yang telah dilakukan.

- b) Teori ekuitas.

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas/tidak, tergantung pada ada/tidak adanya keadilan (equity) dalam suatu sistem kerja, menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan

ketidakadilan, input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan/perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang akan diperolehnya dari pekerjaannya, seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

c) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*).

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda, kepuasan dan ketidakpuasan, teori ini menunjukkan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu motivator adalah faktor-faktor situasi yang dibutuhkan sebagai sumber yang dibutuhkan, kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi, terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan, adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji/upah pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan fenomena yang bersifat subjektif, individual dan merupakan pandangan seseorang terhadap pekerjaan secara positif dan negatif serta keadaan emosi yang mudah kesal dan jengkel terhadap karyawan yang memandang pekerjaannya.

5) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada Kepuasan kerja merupakan hal yang cukup menarik dan penting untuk dikaji karena terbukti memiliki manfaat yang besar bagi kepentingan karyawan, perusahaan atau organisasi. Ada beberapa pendapat bahwa kepuasan kerja karyawan dibentuk oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Sutrisno (2009:80) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a) Faktor Psikologis
Faktor-faktor yang berhubungan dengan psikologi pekerja, antara lain kegembiraan kesenangan, keamanan kerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan.
- b) Faktor Sosial.
Faktor-faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dan karyawan dengan atasan.
- c) Faktor Fisik
Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, jam dan waktu istirahat, peralatan kerja, kondisi, ruangan, temperatur, pencahayaan, ventilasi, kesehatan dan usia karyawan.
- d) Faktor Keuangan.
Suatu unsur yang berkaitan dengan kesejahteraan dan keamanan pekerja, termasuk sistem dan besaran upah, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, dan promosi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2007:203) adalah sebagai berikut:

- a) Remunerasi yang adil dan layak
- b) Pelatihan yang sesuai dengan keahlian
- c) Ringan dalam bekerja
- d) Suasana dan lingkungan kerja
- e) Perlengkapan penunjang prestasi kerja

- f) Sikap kepemimpinan manajer
- g) Sifat monoton atau tidak

Dari pengertian dan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa faktor kepuasan kerja adalah segala sesuatu tentang kondisi lingkungan kerja yang mendukung pegawai dalam beraktivitas, baik di dalam maupun di luar kantor.

6) Indikator Kepuasan Kerja

Tidak ada acuan kepuasan yang mutlak, karena setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, metrik untuk mengukurnya juga bisa berbeda-beda tergantung organisasi atau perusahaan yang mendefinisikannya.

Menurut Hasibuan (2007:202), tidak ada standar untuk menilai kepuasan kerja secara mutlak dan standar yang diterapkan, karena setiap karyawan memiliki standar kepuasan yang berbeda-beda, yaitu:

- a) Rendahnya semangat kerja dan turnover maka kepuasan kerja karyawan relatif baik, tetapi sebaliknya jika etos kerja disiplin dan turnover tinggi maka kepuasan kerja karyawan relatif baik. Kepuasan kerja karyawan di perusahaan tidak tinggi.
- b) Karyawan harus mencintai dan merasakan bahwa pekerjaan bukanlah beban, tetapi pekerjaan sebagai tugas yang harus diperhatikan agar pekerjaan tidak menjadi beban.

Dari pengertian di atas, Celluci, dkk (dalam Fuad Mas'ud 2005:10), indeks kepuasan kerja adalah:

- a) Kepuasan terhadap gaji.
Bila seorang pegawai merasa puas dengan penghasilan atau gaji yang diterimanya selama ini dalam pekerjaannya.
- b) Kepuasan terhadap promosi.
Dimana seorang pegawai akan merasa dihargai jika promosi diberikan menurut kecerdasan, pendidikan, dan kasta secara sistematis, bukan menguntungkan.
- c) Kepuasan dengan rekan kerja.
Kolega adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lain, baik yang sejenis pekerjaan maupun yang berbeda jenis pekerjaan.
- d) Kepuasan Supervisor
Kepemimpinan yang konsisten berhubungan dengan kepuasan kerja sebagai toleransi, hubungan fungsional yang mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja memenuhi nilai-nilai pekerjaan Penting bagi tenaga kerja, keseluruhan hubungan berdasarkan daya tarik pribadi mencerminkan sikap yang mendasari nilai-nilai yang sama, seperti keduanya memiliki pandangan hidup yang sama.
- e) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
Setiap pekerjaan memerlukan keahlian tertentu tergantung dari bidangnya masing-masing, tingkat kesulitan pekerjaan dan perasaan seseorang bahwa keahliannya diperlukan untuk melakukan pekerjaan tersebut akan meningkatkan atau menurunkan tingkat kepuasan.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator kepuasan kerja yang dapat diukur dengan kedisiplinan, semangat kerja dan *turnover*, umur, pangkat kerja dan ukuran perusahaan, jika disiplin, Jika semangat kerja dan *turnover* rendah maka kepuasan kerja karyawan relatif baik, sebaliknya jika disiplin, semangat kerja dan tingkat *turnover* karyawan tinggi, maka kepuasan kerja karyawan Jumlah karyawan di perusahaan menurun.

b. Teori Prestasi Kerja

1) Pengertian Prestasi Kerja

Setiap pemimpin harus mengetahui hasil pekerjaan bawahan untuk mengevaluasi dan membuat keputusan yang tepat bagi karyawannya, dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2007:185), “Prestasi Kerja, adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi pegawai adalah hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan baik secara kuantitatif melalui prosedur yang berorientasi pada kinerja, tujuan yang ingin dicapai dan sesuai dengan standar kinerja, dan untuk mencapai hasil yang baik. kinerja dalam pekerjaan, faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia, meskipun rencana tersebut telah disusun dengan benar dan hati-hati, tetapi jika orang atau staf yang melaksanakannya tidak berkualitas dan tidak bersemangat, rencana tersebut tidak akan berhasil.

2) Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Produktivitas kerja perusahaan pada dasarnya berasal dari persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh karyawan. Pekerja bekerja dengan antusias ketika mereka merasa bahwa partisipasi dalam proses produksi memenuhi kebutuhan fisik dan non fisik mereka. Untuk setiap perusahaan, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

Menurut Byars et al. (dalam Sutrisno 2009:151) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu:

- a) Faktor individu
Faktor individu
Faktor individu.
 1. Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
 2. Abilities yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
 3. Persepsi tugas yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- b) Faktor lingkungan.
 1. Kondisi fisik.
 2. Peralatan.
 3. Material.
 4. Pendidikan.
 5. Supervisi.
 6. Desain Organisasi.
 7. Pelatihan.
 8. Dan keberuntungan.
 9. Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu.

Menurut Supardi (2013:53), terdapat faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

- a) Kualitas kerja.

Faktor ini meliputi ketelitian, kebersihan dalam melaksanakan tugas, penggunaan dan pemeliharaan alat kerja serta keterampilan melaksanakan tugas.

b) Kuantitas kerja.

Faktor yang meliputi output atau keluaran dan tujuan kerja dalam ruang lingkup pekerjaan.

c) Pengetahuan.

Ini adalah keterampilan seseorang, yang dinilai berdasarkan pengetahuan tentang tugas kerja dan metode kerja, penggunaan alat kerja dan keterampilan teknis yang terkait dengan pekerjaan mereka.

d) Penyesuaian pekerjaan.

Ini adalah ukuran kerja dari kemampuan untuk melakukan tugas kerja dan metode kerja di luar pekerjaan, dalam hal kemampuan berpikir dan kecepatan bertindak.

e) Hubungan kerja.

Hubungan kerja, yang penilaiannya didasarkan pada sikap terhadap atasan dan penerimaan selanjutnya terhadap perubahan di tempat kerja. Inisiatif untuk bekerja terwujud ketika Anda memiliki ide dan berani mempresentasikannya.

f) Inisiatif kerja.

Hal ini terlihat pada beberapa hal seperti kecepatan berpikir dalam bekerja.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh orang (internal) dan faktor-faktor yang ada di lingkungan kerja karyawan (faktor eksternal).

3) Tujuan Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja bertujuan untuk memastikan objektivitas pelatihan bagi personel itu sendiri, yang didasarkan pada sistem efisiensi kerja dan sistem efisiensi kerja yang berorientasi pada sistem karir.

Menurut Ruky (2013: 19) tujuan penilaian prestasi kerja adalah:

- a) Meningkatkan kinerja karyawan ke level tertinggi.
- b) Untuk membangkitkan minat yang paling penting dalam pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kualitas.

Menurut Sihotang (2006:188) ada beberapa tujuan penilaian prestasi kerja yang berbeda yang diperlukan untuk tujuan yang berbeda, yaitu:

- a) Identifikasi karyawan potensial yang ingin dilatih.
- b) Identifikasi dan pilih karyawan untuk dipindahkan ke posisi baru
- c) Menaikkan gaji dan upah pegawai yang bersangkutan.
- d) Kebijakan baru akan dikembangkan sehubungan dengan restrukturisasi.
- e) Identifikasi karyawan yang akan dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja harus dijadikan sebagai sumber informasi dalam perencanaan kepegawaian, keputusan perencanaan pemilihan, saluran pengaduan yang berkaitan dengan masalah pribadi dan masalah pekerjaan, dan sebagainya. Membantu menemukan karyawan di tempat kerja untuk mencapai hasil yang baik.

4) Metode Penilaian Prestasi Kerja

Dalam mengevaluasi penilaian prestasi kerja seorang karyawan harus memperhatikan objektivitas, jika tidak, hasil evaluasi dapat menimbulkan masalah di perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan suatu metode yang efektif dan fungsional dengan metode evaluasi kerja.

Metode penilaian prestasi kerja Rivai (2013:309), yaitu:

- a) Penilaian prestasi kerja berdasarkan masa lalu.
Manajer menggunakan metode ini untuk menilai seberapa produktif seorang karyawan menggunakan data historis.
 1. Skala penilaian.
Teknik ini merupakan yang paling sederhana dan mendasar, dimana manajer lini memberikan penilaian kepada karyawan dengan menggunakan skala yang biasanya berupa huruf atau angka.
 2. Checklist.
Penilaian terhadap pekerjaan pendampingan yang dilakukan dilakukan dengan meminta penjelasan singkat tentang perilaku pekerja yang berhubungan dengan pekerjaan.
 3. Metode peristiwa kritis.
Suatu metode evaluasi yang didasarkan pada komentar evaluator terhadap perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat buruk, juga mengenai kinerja pekerjaannya.
 4. Metode peninjauan lapangan.
Metode ini digunakan secara turun-temurun untuk menilai kinerja karyawan secara langsung.
 5. Tes dan observasi.
Dengan metode ini, karyawan diberikan pertanyaan tertulis untuk mengukur keterampilan dan kemampuannya.
 - F. Metode Penilaian Kelompok.
Metode ini terdiri dari tiga metode yaitu yang pertama adalah metode klasifikasi yaitu evaluasi dilakukan dengan cara membandingkan satu pegawai dengan pegawai lainnya untuk mengetahui kinerja terbaiknya, yang kedua klasifikasi derajat atau wajib dalam metode ini evaluasi ini dilakukan oleh pegawai divisi. . ke dalam kategori yang berbeda, di mana setiap klasifikasi memiliki proporsi tertentu, yang ketiga adalah metode penilaian, di mana evaluator menerima nilai total.
- b) Penilaian prestasi kerja berorientasi masa depan.
Metode evaluasi prestasi kerja ini berpikiran maju dan berfokus pada pencapaian masa depan dengan menilai potensi karyawan dan menetapkan tujuan pekerjaan sesuai dengan posisi karyawan. Metode ini terdiri dari yang berikut:
 1. Penilaian diri.
Teknik evaluasi ini berguna untuk perbaikan diri secara terus menerus. Ketika karyawan menghargai dirinya sendiri, perilaku defensif tidak terjadi, sehingga perbaikan diri juga terjadi.
 2. Penilaian psikologis.
Dalam metode ini, perusahaan biasanya bekerja sama dengan psikolog, dan pendekatan emosional biasanya yang paling umum.
 3. Teknik pusat penelitian.
Metode ini digunakan ketika perusahaan memiliki panel penilaian khusus untuk mengidentifikasi bakat manajemen di masa depan. Penilaian ini dapat mencakup wawancara mendalam, tes psikologi, diskusi kelompok tiruan, dll. Untuk menilai potensi karyawan di masa depan.
 4. Pendekatan *management by bjective*.

Bahwa setiap karyawan dan supervisor bersama-sama menetapkan tujuan atau sasaran untuk kinerja pekerjaan di masa depan, dalam hal ini penilaian dan evaluasi prestasi kerja juga dilakukan bersama terhadap tujuan tersebut.

5) Indikator Prestasi Kerja

Indikator prestasi kerja adalah derajat pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan ukuran keberhasilan tujuan organisasi. Mereka dapat digunakan sebagai benchmark (standar) untuk menilai keberhasilan atau kegagalan.

Menurut Bernardin, dkk (1993) dalam Sutrisno (2009:153), menyatakan bahwa indikator-indikator prestasi kerja yaitu:

- a) Kualitas kerja.
Ini tentang tingkat kesempurnaan proses kerja atau realisasi kegiatan kerja yang ideal dan diharapkan.
- b) Kuantitas kerja.
Ini adalah jumlah yang diproduksi, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c) Jangka waktu.
Ini adalah sejauh mana kegiatan yang dilakukan atau hasil yang dicapai disesuaikan dalam waktu yang diharapkan sesingkat-singkatnya, sehingga penggunaan waktu untuk kegiatan lain dapat dimaksimalkan.
- d) Efektivitas biaya.
Yakni, tingkat pemaksimalan sumber daya organisasi untuk beradaptasi dengan kegiatan yang akan dilakukan atau hasil yang diperoleh dalam waktu yang diharapkan sesingkat-singkatnya, sehingga penggunaan waktu untuk kegiatan lain dapat dimaksimalkan.

Menurut Sutrisno (2009:152), mengatakan bahwa pengukuran prestasi kerja berfokus pada enam aspek yang membentuk domain prestasi kerja, yaitu:

- a) Hasil kerja.
Tingkat kuantitas dan kualitas yang dihasilkan serta tingkat pengendaliannya.
- b) Pengetahuan pekerjaan.
Tingkat informasi tentang tugas pekerjaan memiliki pengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
- c) Inisiatif.
Tingkat inisiatif dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, terutama dalam menghadapi masalah yang timbul.
- d) Kecekatan mental.
Kemampuan dan kecepatan dalam menyerap instruksi kerja dan menerapkan metode kerja dan situasi kerja.
- e) Sikap.
Tingkat antusiasme dan situasi kerja saat ini.
- f) Disiplin waktu dan absensi.
Tingkat Disiplin waktu dan kehadiran.

Berdasarkan uraian pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa indikator prestasi kerja meliputi hasil kerja, kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu dan kehadiran, keterampilan kerja, sikap dan efisiensi biaya

3. METODE

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan kuantitatif, tipe deskriptif dan asosiasi dalam penelitian ini. Disebut pendekatan kuantitatif karena pendekatan tersebut terdiri dari penyajian kajian, proses dan hipotesa secara langsung, analisis data dan meringkas data untuk penulisan, dengan mempertimbangkan aspek pengukuran, perhitungan, formula dan pengamanan data numerik.

2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2006:72), “Populasi adalah subjek atau objek dengan ciri dan karakteristik tertentu yang peneliti identifikasi untuk mempelajarinya pada suatu wilayah tertentu dan menarik kesimpulan darinya. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan PT. Jasa Marga Medan.”, berjumlah 32 orang

Menurut Sugiyono (2006:73) seleksi adalah bagian dari ukuran dan karakteristik populasi. Penelitian ini menggunakan metode sampling. Sampel jenuh adalah metode pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Saat mengumpulkan data, metode data primer dan kuesioner harus digunakan.

4. Uji Instrumen

Sebelum menyebarkan kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi, peneliti memeriksa validitas dan reliabilitasnya.

5. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yaitu metode analisis data kuantitatif

4. HASIL DAN DISKUSI

Penelitian ini menggunakan model analisis data kuantitatif untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (prestasi kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Hasil penelitian dapat dilihat menggunakan tes SPSS Statistics 23.0 for Windows. Bahan utama penelitian ini adalah informasi dan pernyataan yang diterima dari responden, yang memungkinkan diperolehnya informasi yang diperlukan untuk analisis masalah penelitian yang akan dikembangkan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner). Jumlah pertanyaan adalah 18 pertanyaan, terdiri dari 8 pertanyaan tentang variabel prestasi kerja (X1), dan 10 pertanyaan tentang variabel kepuasan kerja (Y). Seluruh analisis deskriptif penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 32 responden yang merupakan karyawan PT. Jasa Marga Medan. Kuesioner berisi deskripsi responden dan jawaban atas pertanyaan. Dari responden, 23 (71,9%) adalah laki-laki dan 9 (28,1%) adalah perempuan. Ternyata pekerja laki-laki lebih banyak daripada pekerja perempuan, kecuali perbedaannya sangat besar sehingga pekerja laki-laki dan perempuan saling melengkapi di tempat kerja. Pekerja laki-laki cenderung memikul beban kerja yang lebih berat dan lebih berat dibandingkan pekerja perempuan, sedangkan pekerja perempuan lebih sabar, sabar dan teliti dibandingkan pekerja laki-laki dalam menyelesaikan tugasnya.

Pengelompokan karakteristik responden berdasarkan umur, didapatkan mayoritas karyawan berusia 31-40 sebanyak 12 orang (37,5%), yang menunjukkan bahwa rata-rata usia karyawan PT. Jasa Marga Medan adalah karyawan yang masih memiliki semangat untuk bekerja. Untuk pekerja. Hal ini mungkin karena instansi ingin memaksimalkan prestasi kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Pengaruh variabel independen (prestasi kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) ditentukan dengan menggunakan beberapa model regresi linier. Berdasarkan pengujian dengan SPSS Statistics 23.0 for Windows, diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana penelitian adalah:

$$Y = 16.430 + 0.370X$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta bernilai 16.430 menunjukkan bahwa ada pengaruh dari variabel prestasi kerja (X) maka kepuasan kerja (Y) akan tetap ada sebesar 16.430.
- b. Koefisien Prestasi Kerja (β_3) = 0.370, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel prestasi kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.370.

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai Fhitung sebesar 5.959 dengan tingkat signifikan (Sig.) sebesar 0.007a. Jadi Fhitung > Ftabel (5.959 > 3.33) pada signifikansi (Sig.) < 5% (0.007 < 0.05), artinya prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Jadi, dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Jasa Marga Medan.

Tabel. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 ^a	.291	.242	2.578

a. Predictors: (Constant), Prestasi_Kerja, Motivasi_Kerja

Pada tabel diatas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.242 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan kepuasan kerja (variabel dependen) dengan prestasi kerja (variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yang kuat yaitu sebesar :

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0.242 \times 100\%$$

$$D = 24.2\%$$

Nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi adalah sebesar 0.242 Angka ini mengidentifikasi bahwa prestasi kerja (variabel independen) sebesar 24.2%, sedangkan selebihnya sebesar 75.8% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti rekrutmen, disiplin kerja, kompensasi, komitmen organisasi, budaya organisasi, produktivitas kerja, dan kinerja. Kemudian *standart error of the estimate* adalah sebesar 2.578 atau 2.57 dimana semakin kecil angka ini akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi loyalitas kerja karyawan.

Hasil analisis data statistik menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik prestasi kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja di perusahaan tersebut.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain prestasi kerja. Kepuasan kerja memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Kinerja yang lebih baik mengarah pada imbalan finansial dan psikologis yang lebih besar. Ketika penghargaan ini dipandang sesuai dan adil, kepuasan yang lebih besar muncul karena karyawan merasa mereka diberi penghargaan atas prestasi mereka.

Metode yang paling umum digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah upah yang adil dan wajar, dengan mempertimbangkan kemanusiaan dan keadilan. Seorang karyawan yang berkinerja baik di tempat kerja layak mendapatkan kompensasi dan penghargaan yang memadai. Penting juga untuk memberi karyawan kesempatan untuk maju sehingga karyawan dapat menemukan kepuasan mereka sendiri dalam pekerjaan mereka. Moral muncul ketika karyawan memiliki keinginan untuk maju dan berkembang, namun hal ini tentunya membutuhkan karyawan yang puas dengan pelaksanaan kebijakan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2007:185), "Prestasi kerja yaitu prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Dari sini dapat disimpulkan bahwa semua pekerjaan yang dilakukan dengan PT. Jasa Marga Medan secara keseluruhan cukup baik. Namun perlu diperhatikan dengan prestasi kerja ini manajemen harus memberikan sanksi administratif kepada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya secara disiplin dan tepat waktu. Dan manajer juga harus memastikan kompensasi yang memadai dan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan antusias dan proaktif.

Kepuasan kerja memotivasi seseorang untuk bekerja lebih baik, dan kinerja kerja yang lebih baik mengarah pada imbalan finansial dan psikologis yang lebih besar. Ketika penghargaan ini dipandang sesuai dan adil, kepuasan menjadi lebih besar karena karyawan merasa mereka diberi penghargaan sesuai dengan kinerja mereka. Sejauh ini cara terbaik untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan upah dan gaji yang layak dan wajar serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kesempatan mengembangkan diri agar pegawai puas dengan pekerjaannya, orang yang sesuai dengan prestasinya diberi penghargaan. , kondisi kepuasan/ketidakpuasan kerja menjadi umpan balik yang mempengaruhi prestasi kerja ke depan, prestasi kerja dan kepuasan kerja Unit, sumber daya manusia, khususnya karyawan, membutuhkan motivasi dan dorongan untuk melakukan yang terbaik untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajer harus memperhatikan kepuasan karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Kartika et al. (2010). Penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian ini, ada pengaruh positif dan signifikan antara prestasi kerja dan kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi efisiensi kerja karyawan perusahaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Sebaliknya, hal berikut berlaku: semakin rendah efisiensi kerja, semakin rendah kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan diatas dapat diambil kesimpulan yaitu :

Terdapat pengaruh signifikan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.305 > 2.042$) di PT. Jasa Marga Medan.

Berdasarkan kesimpulan, saran yang dapat diberikan peneliti adalah :

1. Kepuasan kerja di PT. Jasa Marga Medan dinilai sudah baik, namun tetap perlu diperhatikan motivasi kerja dan kinerja karyawan yang benar oleh manajemen.

2. Prestasi Kerja di PT. Jasa Marga Medan dinilai baik, sehingga pengelola harus memberikan sanksi administratif kepada pekerja yang nakal dan hadir tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

3. Untuk peneliti selanjutnya dapat memberikan hasil yang lebih baik lagi.

6. REFERENSI

Achmad, S. Ruky, 2013, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Hutama, Adyasaka, dkk, 2016, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara, Jurnal EMBA, ISSN : 2303-1174, Vol. 1, No. 4.*

Hasibuan, S.P Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Handoko, Hani T, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua Puluh Satu, Yogyakarta : BPFE.

Kuswadi, 2005, *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.

Mangkunegara, A.Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedua Belas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Manullang,M, 2015, *Dasar-dasar Manajemen*, Bandung :Cita Pustaka.

Mas'ud, Fuad (2005), *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Purba, Melfrianti Romauli, 2023, Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening, Jurnal Jebim, ISSN Online : 2685 - 984X, Vol. 4, No. 2.

Rivai dan Sagala, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan Keempat, Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Rizki, dkk, 2023, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap kinerja karyawan Puskesmas Jambesari, Jurnal Jebim, ISSN Online : 2685 - 984X, Vol. 4, No. 2.

Robbins, Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Santi, Rizky, dkk, 2023, Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Engagement sebagai variabel mediasi, Jurnal Jebim, ISSN Online : 2685 - 984X, Vol. 4, No. 2.

Sihotang, 2006, *Manajemen Sumber Daya MManusia*, Jakarta : PT. Pradnya Paramita.

Sugiyono, 2007, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kesembilan, Bandung : CV. Alfabeta.

Sunyoto, D, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS.

Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.