

**ANALISA PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PT. PUNGKOOK
INDONESIA ONE DI GROBOGAN**

Arini Novandalina¹, Fidyah Yuli Ernawati², Dewi Kholisatun³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang

arini.novandalina@gmail.com

Abstract. The performance of employees in a company can be influenced by various factors including the ability to work in accordance with the field and job satisfaction that can be obtained from the work. This study aims to determine the effect of work ability and job satisfaction on the work performance of PT Pungkook Indonesia One employees.

This study is a quantitative study with a population of 435 employees of PT Pungkook Indonesia One. The sampling technique in this study was done randomly. Determination of the sample using the Slovin formula where the number of samples is 81 people. Methods of data collection using observation, questionnaires and test research instruments. The data analysis technique used is the classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and the coefficient of determination test using the SPSS program.

The results showed that the calculated t value for the workability variable was 2.440 with a sig of 0.017. The results of the analysis of sig. 0.017 is smaller than 0.05, which means that individual variables have a significant effect on work performance. While the t-count value generated on the job satisfaction variable is 4.929 with a sig of 0.000. The results of the analysis of sig. 0.000 is smaller than 0.05, meaning that the variable job satisfaction has a significant effect on work performance.

Based on the results of the study, the authors suggest the organization to pay more attention and development in improving the quality of the organization's ability to create a competitive advantage. So that in the end it will increase job satisfaction which will eventually create achievements for its employees. To maintain effective communication between employees so that good relations when completing tasks without miss communication, with achievements, the company's results will be maximized.

Keywords : *Work ability, job satisfaction, job performance*

Abstraksi. Prestasi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya kemampuan kerja yang sesuai dengan bidangnya serta kepuasan kerja yang di dapat dari hasil kerjanya. Penelitian bertujuan untuk

mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai PT Pungkook Indonesia One.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi 435 pegawai PT Pungkook Indonesia One. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara acak. Penentuan sampel menggunakan rumus *slovin* dimana jumlah sampel sebanyak 81 orang. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan uji instrumen penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel kemampuan kerja adalah 2,440 dengan sig 0,017. Hasil analisis sig. 0,017 lebih kecil daripada 0,05 artinya secara individu variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel kepuasan kerja adalah 4,929 dengan sig 0,000. Hasil analisis sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05 artinya secara individu variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyarankan pada organisasi untuk lebih banyak lagi perhatian dan usahanya dalam meningkatkan mutu dari kemampuan organisasi tersebut agar menjadikan keunggulan yang kompetitif. Sehingga nanti pada akhirnya menambah kepuasan kerja yang akhirnya akan menciptakan prestasi kepada pegawainya. Untuk memelihara komunikasi yang efektif antar karyawan agar hubungan baik terjalin saat menyelesaikan tugas tanpa adanya *miss communication*, dengan prestasi maka hasil perusahaan akan maksimal.

Kata Kunci : *Kemampuan kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja*

PENDAHULUAN

Dunia kerja dunia industri atau yang lebih dikenal dengan DU/DI merupakan dunia tempat sekumpulan individu dalam melakukan suatu aktivitas kerja, baik di dalam perusahaan maupun organisasi. Sumber daya manusia adalah salah satu dari sekian unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting bagi kelangsungan organisasi tersebut, karena suatu organisasi tanpa adanya sumber daya manusia tidak akan bisa beroperasi atau berjalan. Sehingga maju atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada peran yang dilakukan oleh orang-orang yang berada didalamnya. Salah satu faktor penentu keberhasilan kerja adalah perusahaan memiliki pegawai yang berkualitas dan handal dibidangnya, dimana pegawai tersebut memegang peranan penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan kerja maka harus ada keseimbangan dan keselarasan antara pekerjaan dan pegawai itu sendiri yang mana dapat dilihat dari seberapa jauh dukungan yang diberikan pegawai terhadap perusahaan (Rahayu, 2019).

Pegawai yang berkualitas memiliki kemampuan yang unik. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai menjadi hal yang sangat penting sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan di perusahaannya. Kemampuan kerja para pegawai dianggap penting karena pimpinan

perlu memahami sifat yang dimiliki oleh pegawai, karena dengan melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya kemampuan yang handal dari pegawainya, maka akan berdampak baik untuk perusahaan dalam keinginannya mencapai sebuah tujuan melalui berbagai proses (Makmun, dan Jaenab, 2020).

Menurut Rahayu (2019), seseorang yang memiliki kemampuan berarti memiliki kecakapan atau kesanggupan dalam menjalankan tugasnya demi mencapai suatu prestasi kerja. Kemampuan seseorang terdiri dari dua yaitu kemampuan intelektual (kemampuan yang berhubungan dengan daya pikir otak manusia) dan kemampuan fisik (kemampuan yang mengandalkan fisik atau tenaga seseorang).

Sehingga dapat dikatakan terdapat keterkaitan yang erat antara kemampuan dengan usaha pencapaian tujuan atau sebuah prestasi yang akan dicapai oleh perusahaan. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai secara langsung juga dapat menjadi tolak ukur sejauh mana kemampuan seorang pegawai dalam mencapai kinerja sesuai dengan ketentuan perusahaan. Kemampuan yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan jaminan bahwa segala bentuk aktivitas yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Kemampuan yang dimiliki para pegawai secara langsung menentukan

keberhasilan para pegawai dalam bekerja sehingga pada akhirnya para pegawai mampu memaksimalkan pencapaian kinerja dalam bekerja (Rahayu, 2019).

Pencapaian kerja yang maksimal akan membuahkan kepuasan kerja bagi pegawai itu sendiri. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai pernyataan senang pada pekerjaan yang dibentuk oleh persepsi bahwa pekerjaannya sesuai dengan pekerjaan yang ia nilai tinggi atau sesuai dengan kebutuhannya. Kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi (Munandar dalam Desy Patras, et.al, 2017). Dengan didukung kemampuan kerja yang optimal serta adanya kepuasan kerja dari pegawai, maka akan dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Kepuasan kerja menurut Wexley dan Yuki yaitu “The way an employee feels about his or her job”, artinya kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Kepuasan kerja dapat disebabkan pula oleh prestasi kerja. Dalam mencapai sebuah Tujuan dari organisasi tentunya banyak faktor-faktor pendukung yaitu karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang di kerjakannya, kemampuan yang tersaring sesuai dengan kebutuhan internal perusahaan sehingga dapat bekerja secara maksimal. Apabila faktor tersebut sudah terlaksana dengan baik dalam suatu organisasi maka akan berpengaruh baik bagi

prestasi kerja karyawan dan hal ini akan mempermudah suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, tapi sebaliknya apabila tidak terlaksana atau tercapai dengan baik dalam perusahaan maka dapat menurunkan prestasi kerja karyawan (Desy Patras, et.al, 2017).

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu bekerja. Sehingga kesungguhan dan kecakapan karyawan dalam bekerja atas tugas-tugas yang telah dilaksanakan akan menentukan prestasi kerja akan dihasilkan. Berbagai indikator prestasi kerja dalam suatu organisasi yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, hubungan kerja, penyesuaian pekerjaan dan ketangguhan (Yuni Minati, 2021). Prestasi karyawan bukanlah suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi. Prestasi akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan prosedur dengan melihat dari tugas yang dibebankan pada setiap karyawan yang ada dalam organisasi itu. Kesamaan persepsi terhadap penyesuaian sikap dan perilaku, kemampuan kerja serta tunjangan kesejahteraan yang baik diperlukan guna melakukan fungsi-fungsi dalam organisasi sehingga diperoleh kepuasan kerja para karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Redho Anggara, 2019). Prestasi karyawan dapat tercapai apabila perusahaan mampu memberikan kontribusinya secara maksimal, baik untuk perusahaan ataupun untuk karyawan khususnya. Karena karyawan yang mampu atau andal dengan didukung oleh perusahaan, akan mampu menggapai prestasi sesuai ekspektasi. Prestasi kerja karyawan yang tidak dikelola dengan baik akan berdampak buruk bagi perusahaan atau dengan kata lain tidak akan mencapai target yang ditetapkan atau jika tercapai hasilnya tidak akan optimal karena kinerja karyawan yang rendah. Semua perusahaan menginginkan karyawannya melakukan pekerjaan mereka dengan kinerja yang tinggi dan maksimal. Prestasi kerja yang baik dapat mencerminkan keberhasilan suatu organisasi.

Kemampuan Kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Kemampuan adalah salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau

keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman Kaleta (dalam Rahayu, 2019). Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan memiliki nilai lebih dibandingkan dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka atau menghasilkan sesuatu dengan maksimal. Manfaat kepuasan kerja adalah meningkatkan kinerja, meningkatkan output dan efisiensi dalam menangani masalah pegawai, bagi individu kepuasan kerja menjadi salah satu indikator dalam kesejahteraan hidup. (Kurniati dan Jaenab, 2020).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Dimana populasi yang diambil pada penelitian ini adalah karyawan bagian Quality Control di PT. Pungkook Indonesia One Grobogan sejumlah 435 karyawan, Dan sampel menggunakan rumus slovin sehingga jumlah sampel adalah 81 responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Pungkook Indonesia One Di Grobogan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel kemampuan kerja adalah 2,440 dengan sig 0,017. Hasil analisis sig. 0,017 lebih kecil daripada 0,05 artinya secara individu variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Pungkook Indonesia One. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai, maka akan semakin tinggi pula prestasi yang akan dihasilkan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Rahayu (2019), Mulyawarman, dkk (2021), dan Minati & Tukimin Lubis (2021), yang menyatakan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Kemampuan adalah salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman Kaleta (dalam Rahayu, 2019). Kemampuan yang dimiliki seseorang akan memiliki nilai lebih dibandingkan dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Pungkook Indonesia One Di Grobogan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel kepuasan kerja adalah 4,929 dengan sig 0,000. Hasil analisis sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05 artinya secara individu variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Pungkook Indonesia One. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang didapat maka akan semakin tinggi semangat pegawai untuk memberikan prestasi yang lebih.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Patras, dkk (2017), Daulay & Handayani (2021), Nurba, dkk (2021), bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Kepuasan kerja (Job satisfacsion) yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka atau menghasilkan sesuatu dengan maksimal. Manfaat kepuasan kerja adalah meningkatkan kinerja, meningkatkan output dan efisiensi dalam menangani masalah pegawai, bagi individu kepuasan kerja menjadi salah satu indikator dalam kesejahteraan hidup. (Kurniati dan Jaenab, 2020).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kemampuan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Perusahaan perlu mengadakan evaluasi dengan menerapkan beberapa indikator

sebagai tolak ukur penilaian, misal kemampuan kerja dan kepuasan kerja agar mencapai prestasi kerja yang

diinginkan dengan ditandai dengan meningkatnya produktifitas

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, Redho dan Umi Narimawati. 2019. “Pengaruh Kemampuan Kerja, Sikap Kerja, Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung”
- Makmun, Muhammad Amar, dan Jaenab. 2020. “Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima”. Tirtayasa **Ekonomika Vol. 15, No. 2**
- Minati, Yuni dan Tukimin Lubis. 2021. “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Graha Sawit Makmur Di Desa Sei Sijenggi Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai”. *Tijarah, Volume 2 No. 22*Mulyawarman, et. al . 2021. “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Dprd Provinsi Jawa Tengah”. Departemen Administrasi Publik
- Patras, Desy, et.al. 2017. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2, Hal. 1978–1988 ISSN 2303-1174*
- Rahayu, Sri. 2019. Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt Railink Medan (Kereta Api Bandara). *Jurnal Ilmiah “JUMANSI STINDO” Medan Vol. 1 No. 2*
- Wibowo. 2017. *Perilaku dalam organisasi Cetakan ke 5*. Rajawali Pers : Depo\