

PENGARUH IKLIM KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRAKINDO UTAMA MAKASSAR

Zainal Abidin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

e-mail: Azaypup@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel iklim kerja dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Trakindo Utama Makassar sebanyak 99 orang. Pengambilan sampel ditetapkan berdasarkan pendekatan Slovin, yakni sebanyak 50 orang, yang diambil secara acak sederhana. Teknik analisis data digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor iklim kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji-F (uji serentak) menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000 atau jauh dibawah nilai alpha 0,05, yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Di antara kedua faktor (iklim kerja dan kepuasan kerja) yang dimasukkan sebagai variabel independen, ditemukan kepuasan kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Makassar, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,353 dibanding iklim kerja 0,220.

Key words: Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja.

History of article	Received: 25-10-2021	Reviewed: 17-11-2021	Revised: 06-12-2021	Accepted: 20-12-2021	Published: 30-12-2021
--------------------	----------------------	----------------------	---------------------	----------------------	-----------------------

PENDAHULUAN

Usaha untuk membuat karyawan agar berkinerja tinggi demi kepentingan perusahaan dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan, salah satunya adalah pendekatan psikologis. Beberapa faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya motivasi, kepuasan kerja, peningkatan komitmen, ketenangan dan kegairahan kerja. Selain itu, karyawan akan betah dalam bekerja dan produktif dan berkinerja tinggi bila tersedia fasilitas dan iklim kerja yang memungkinkan kebutuhan mereka sebagai manusia terpenuhi.

Perusahaan dapat menciptakan iklim kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antar karyawan, antara karyawan dengan atasan, serta menjaga kesehatan, keamanan di ruang kerja, maka akan dapat meningkatkan

produktivitas kerja atau kinerja karyawan. Selain faktor iklim kerja, faktor lainnya adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2016).

Tidak ada tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan pergantian (turnover) kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan berkurang (Hasibuan, 2016).

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat dipahami bahwa kinerja karyawan berhubungan dengan banyak faktor seperti pendidikan, pelatihan, pengalaman, iklim kerja, kompensasi, kepuasan kerja, motivasi, kemampuan manajerial, dan lain-lain. Namun dalam penelitian ini, faktor iklim kerja dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan menjadi fokus yang akan dikaji lebih jauh dengan mengambil kasus pada PT Trakindo Utama Makassar.

Permasalahan yang hendak dikaji dalam penelitian ini adalah: Sejauh mana iklim kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Makassar.

TINJAUAN LITERATUR

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Mangkunegara (2017) "kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan". Hal senada dikemukakan oleh Simamora (2014), bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika (Simamora, 2014).

Timpe (2017) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal. Kinerja individu akan baik jika dari faktor internal: memiliki kemampuan tinggi dan kerja keras, dan dari faktor eksternal: adanya pekerjaan mudah, nasib baik, bantuan dari rekan kerja, dan pimpinan yang baik. Jika tidak demikian halnya, maka kinerja individu adalah buruk. Pernyataan yang senada dikemukakan Gomes (2014),

bahwa kinerja kerja ditentukan oleh tiga hal, yaitu kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Untuk itu agar individu mempunyai kinerja yang baik, maka harus mengetahui bagaimana cara melakukannya dengan benar, mempunyai keinginan yang tinggi, dan iklim kerja yang mendukung.

Hal yang sama dikemukakan Simamora (2014), bahwa kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya tidak berdiri sendiri, ia berhubungan dengan kepuasan dan tingkat imbalan atau harapan. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh kemampuan (*knowledge* dan *skill*) dan motivasi (*attitude* dan *situation*) seseorang.

$$\text{Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

Flippo (2016) menyatakan bahwa : "*performance was a function of employee's ability, acceptance of the goals, level of the goals and the interaction of the goal with their ability*". Dari definisi ini, mengungkapkan bahwa kinerja terdiri dari empat unsur, yaitu: kemampuan, penerimaan tujuan-tujuan, tingkatan tujuan-tujuan yang dicapai, dan interaksi antar tujuan dengan kemampuan para anggota organisasi.

Iklim kerja menurut Nitisemito (2017) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan pendapat Umar (2014) mengenai lingkungan adalah segala benda, kondisi keadaan dan pengaruh yang terdapat dalam ruang yang ditempati karyawan dan mempengaruhi karyawan. Joseph Tiffin dan Ernest. J. Mc. Cormick dalam Manullang (2016) menyatakan bahwa iklim kerja adalah kondisi tempat kerja erat kaitannya dengan lingkungan fisik (kondisi penerangan, suara, udara dan sebagainya).

Perubahan lingkungan yang populer saat ini adalah mengenalkan musik dalam kantor. Beberapa tuntutan dalam hubungannya dengan suatu perubahan dalam produksi telah didasarkan pada

penggunaan beraneka ragam warna, terutama sekali dalam tembok-tembok pabrik, tetapi juga pada bangku-bangku dan mesin di ruang istirahat. Kondisi lingkungan yang tidak baik mendukung kearah melemahnya aktivitas-aktivitas pekerja dan produksi ditambah dengan bertambahnya pemindahan pegawai dan tingginya absensi dan akan mengarah kepada ketidakefisienan (Milton Blum dalam Winardi, 2014).

Selanjutnya faktor-faktor yang dapat di masukkan dalam iklim kerja yaitu (Nitisemito, 2017):

1. Kebersihan, setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan iklim kerja, sebab selain mempengaruhi kesehatan juga dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan bersemangat untuk bekerja. Adanya kebersihan di dalam iklim kerja, membuat karyawan akan tahan lama bekerja untuk mencapai prestasi yang baik.
2. Penerangan, penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari, dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup apabila pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian atau kejelasan.
3. Pertukaran udara, pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan, pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang cukup menimbulkan kelelahan. Untuk pertukaran udara yang cukup harus diperhatikan ventilasi dan konstruksi gedung. Selain itu udara yang pengap dapat diatasi dengan mengusahakan adanya kipas angin, AC dan sebagainya.
4. Keamanan, rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan kerja akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan yang dimaksud rasa aman

secara umum adalah rasa aman menghadapi masa depan. Dengan demikian untuk menimbulkan rasa aman tersebut perlu adanya jaminan masa depan, misalnya dengan pensiun. Namun yang dimaksud disini adalah keamanan dalam iklim kerja terutama keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

5. Kebisingan, adanya kebisingan dalam bekerja, akan mengganggu konsentrasi kinerja menjadi berantakan. Disamping itu karyawan perlu konsentrasi di dalam penyusunan kerja yaitu adanya rasa aman, tenang, tenteram dan tempat yang strategis. Maka dari itu kebisingan merupakan gangguan yang harus diperhatikan. Suasana kerja harus dilindungi dari kebisingan, sehingga pelaksanaan pekerjaan lancar dan semakin berkembang.

Menurut Wexley dan Yukl dalam Winardi (2014). Kepuasan kerja secara umum dapat diberi batasan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kemudian oleh Vroom dalam Winardi (2014) dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Tiffin dalam Simamora (2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dengan sesama karyawan.

Menurut As'ad, (2015) mengutip pengertian kepuasan kerja menurut Blum yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum dari beberapa sikap khusus dari beberapa faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan individu diluar kerja.

Menurut Jewel L.N. dan Mac Siegal dalam Simamora (2014) kepuasan kerja, menggunakan 5 (lima) dimensi kepuasan terhadap pekerjaan yaitu dari aspek pekerjaan itu sendiri, pengawasan,

penggajian, kesempatan promosi, dan aspek rekan kerja sebagai faktor penentu kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah rasa aman (*security feeling*) dan mempunyai segi-segi yaitu segi sosial dan ekonomi (gaji dan jaminan sosial) dan segi sosial psikologi yaitu kesempatan untuk maju, kesempatan mendapatkan pekerjaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan atasannya.

Faktor-faktor yang memberi kepuasan kerja Blum (Winardi, 2014) sebagai berikut :

- a. Faktor individu seperti : umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b. Faktor sosial seperti hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerjaan, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan seperti: upah, pengawasan, ketentraman dalam kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk maju, penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia dan perasaan diperlukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas

Secara historis, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Masalahnya adalah terdapatnya karyawan yang kepuasan kerjanya tinggi tidak menjadi karyawan yang produktivitasnya tinggi. Banyak pendapat mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi, terutama yang dihasilkan oleh prestasi kerja, bukan sebaliknya. Prestasi kerja lebih baik mengakibatkan penghargaan lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan

dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Trakindo Utama Makassar sebanyak 99 orang. Pengambilan sampel ditetapkan berdasarkan pendekatan Slovin, yakni sebanyak 50 orang, yang diambil secara acak sederhana (*simple random sampling*).

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, digunakan untuk menganalisis data primer dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Data primer yang diolah dilakukan pengujian data dengan uji validitas dan reliabilitas, uji parsial (*uji-t*) dan uji simultan (*uji-F*), serta uji koefisien determinasi. Sedangkan Model Analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda (*Model Full Regression*). Formula dari model regresi linear berganda yang dipakai adalah : $Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$, di mana Y adalah kinerja karyawan, X1 adalah iklim kerja, X2 adalah kemampuan kerja, a adalah konstanta, dan b1 dan b2 koefisien regresi yang akan dicari nilainya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menganalisis pengaruh iklim kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Makassar dilakukan analisis regresi liner berganda.

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Iklim kerja

X2 = Kepuasan kerja

b0 = konstanta

b1, dan b2 = koefisien regresi

e = standar error.

Dalam melakukan perhitungan analisis regresi, karena pertimbangan praktis, maka semua data diolah dengan menggunakan komputer aplikasi software SPSS 25.0 for Windows. Dari perhitungan

dengan menggunakan Model Full Regression, diperoleh ringkasan hasil yang analisis sebagai berikut (hasil selengkapnya dapat dilihat dalam Lampiran):

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T-Hitung	T-TABEL	Sig.	Pengaruh	Korelasi	Interpretasi Korelasi
Iklm kerja	0,220	5.161	1,960	0,000	Signifikan	0,792	Kuat
Kepuasan kerja	0,353	7.244	1,960	0,000	Signifikan	0,841	Sangat Kuat
$F_{HITUNG}/Sig.$		303.943		0,000	Signifikan		
F_{TABEL}		2,43					
Mean	4.5829						
Std. Err. of Est.	0.08316						
Std. Deviation	0.27164						
Konstanta	0.039						
R Square	0.909						
N	50						

Sumber: Data diolah.

Hasil olah data dari descriptive statistics diperoleh rata-rata (*mean*) skor kinerja karyawan dengan jumlah data 50 sampel adalah sebesar 4,5829 satuan dengan standar deviasi 0,27164 satuan.

Dengan melihat angka standard error of the estimate sebesar 0,08316, di mana angka tersebut jauh lebih kecil dari standar deviasi 0,27164. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam bertindak sebagai prediktor kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Makassar jauh lebih baik (meyakinkan) dari pada rata-rata (*mean*) dari kinerja itu sendiri.

Dari output korelasi (*correlation*) pada Lampiran terlihat hubungan yang signifikan terjadi pada semua unsur, yakni variabel iklim kerja, dan kepuasan kerja yang dimasukkan sebagai variabel independen (*predictors*) terhadap kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Makassar.

Berdasarkan data pada Tabel 1 di atas, terlihat korelasi yang sangat kuat terdapat pada variabel kepuasan kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,841.

Sedangkan pada variabel iklim kerja terdapat hubungan korelasi kuat dengan angka koefisien korelasi sebesar 0,792.

Besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2) atau R square sebesar 0,909 (90,9 persen). Berdasarkan nilai koefisien determinasi R square (R^2) = 0,909, berarti 90,9 persen variasi kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Makassar dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut (iklim kerja, dan kepuasan kerja), sedangkan sisanya sebesar 9,1 persen (100 persen – 90,9 persen) merupakan pengaruh dari faktor lain di luar faktor yang diteliti.

Dengan demikian dikatakan bahwa seluruh variabel bebas yakni iklim kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Makassar, sedangkan sisanya 9,1 persen merupakan pengaruh dari faktor lain di luar faktor yang diteliti.

Berdasarkan hasil olah data komputer tersebut, diperoleh hasil

persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,039 + 0,220 X1 + 0,353 X2$$

Persamaan regresi linier di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta(a) yang negatif sebesar 0,039 menunjukkan nilai konstan, yaitu jika variabel iklim kerja (X1), dan kepuasan kerja (X2)= 0, maka kinerja karyawan PT Trakindo Utama Makassar hanya sebesar nilai konstanta, yakni 0,039 satuan.
2. Nilai koefisien X1 (iklim kerja) yang positif menunjukkan adanya pengaruh (sebesar 0,220 satuan) yang searah dengan kinerja karyawan PT Trakindo Utama Makassar. Jika iklim kerja semakin dibuat kondusif, nyaman dan menyenangkan, maka kinerja karyawan PT Trakindo Utama Makassar akan meningkat pula, dengan anggapan bahwa faktor lainnya selain faktor iklim kerja dalam keadaan konstan.
3. Nilai koefisien X2 yang positif menunjukkan adanya pengaruh (sebesar 0,353 satuan) yang searah antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini bermakna jika kepuasan kerja karyawan semakin meningkat akan mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut, dengan anggapan bahwa faktor lainnya dalam keadaan konstan. Nilai koefisien regresi

X2 (kepuasan kerja), lebih besar daripada koefisien X1 (iklim kerja) dapat diinterpretasikan bahwa bagi karyawan PT Trakindo Utama Makassar faktor kepuasan kerja lebih besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja karyawan jika dibandingkan dengan faktor iklim kerja.

Dari persamaan regresi linier di atas, menggambarkan bahwa koefisien regresi pada variabel bebas yang menunjukkan angka positif, yang berarti bahwa seluruh variabel bebas (independent variable) yakni iklim kerja (X1), dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara positif atau searah terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan PT Trakindo Utama Makassar (Y).

Signifikan tidaknya pengaruh tersebut dapat dilihat dari hasil Uji – F (Fhitung) serta tingkat probabilitas dengan tingkat kepercayaan 95 persen atau $\alpha = 0,05$. Jika Fhitung > Ftabel dan probabilitas < $\alpha 0,05$ maka ada pengaruh, sehingga hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, selanjutnya, jika Fhitung < Ftabel dan probabilitas > $\alpha 0,05$ maka tidak ada pengaruh maka hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak.

Uji signifikansi koefisien korelasi ganda tersebut secara khusus diperjelas dalam Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji – F)

Sampel Observasi (N)	Koefisien Korelasi (R)	Koefisien Determinasi (R ²)	Adjusted R Square	F _{hitung}	F _{tabel} (5%)	Sig.
50	0,954	0,909	0,906	303,943	2,43	0,000

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan hasil uji signifikansi koefisien korelasi ganda seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 2 di atas, dapat dikatakan bahwa H0 ditolak, karena Fhitung = 303,943 > Ftabel = 2,43 pada taraf kepercayaan 95 persen atau $\alpha = 0,05$,

atau dengan melihat nilai Signifikansi (Sig.) = 0,000 (perhitungan komputer memperlihatkan angka 1013E-085). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara iklim kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-

sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Makassar.

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel tidak bebas dilakukan uji - t (t - student), dengan tingkat kepercayaan 95 persen atau $\alpha = 0,05$. Jika t hitung > t Tabel dan probabilitas < $\alpha 0,05$ maka ada pengaruh sehingga hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Selanjutnya jika t hitung < t Tabel probabilitas > $\alpha 0,05$ maka tidak ada pengaruh, Sehingga hipotesis nol (H₀) diterima dan hipotesis (H_a) ditolak.

Ringkasan hasil analisis signifikansi parsial atau uji - t di atas, diperlihatkan dalam Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji - t)

Variabel	Beta	t hitung	t tabel
Iklm kerja	0,220	5,161	1,96
Kepuasan kerja	0,353	7.244	1,96

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan analisis dengan uji - t di atas, diperoleh nilai t hitung untuk variabel iklim kerja sebesar 5,161 lebih besar dari nilai t tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk 49 sebesar 1,96. Oleh karena t hitung > t tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Karena itu, dapat disimpulkan bahwa iklim kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Trakindo Utama Makassar, dengan koefisien regresi sebesar 0,220. Hal ini berarti jika iklim kerja karyawan semakin kondusif, nyaman dan menyenangkan memberikan pengaruh peningkatan kinerja sebesar 0,220 satuan.

Nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 7,244 lebih besar dari nilai t tabel = 1,96 pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk 49. Oleh karena t hitung > t tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT

Trakindo Utama Makassar, dengan koefisien regresi sebesar 0,353. Hal ini berarti jika kepuasan kerja karyawan semakin meningkat atau kuat, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,353 satuan.

Hasil analisis di depan mengungkapkan suatu temuan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Makassar, maka faktor yang paling dominan pada kondisi sekarang adalah perlunya perusahaan memperhatikan masalah kepuasan kerja para karyawannya, agar mereka mampu bekerja secara produktif dan berkinerja tinggi.

Adanya pengaruh yang positif kedua variabel tersebut (iklim kerja, kepuasan kerja) terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Makassar di mana kepuasan kerja merupakan faktor paling besar pengaruhnya, menunjukkan bahwa ke depan PT Trakindo Utama Makassar harus memberikan prioritas peningkatan kepuasan kerja bagi para karyawannya.

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Dole and Schroeder (2001), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya, sedangkan Testa (2005) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Locke (dalam Testa, 2005) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kegembiraan yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan dampak sikap yang positif bagi karyawan.

Dalam Robbins (2011) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang

sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Menurut Lawler (dalam Robbins, 2016), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang.
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
2. Gaji atau upah yang pantas.
Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.
3. Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

4. Rekan sekerja yang mendukung.
Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.
Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

PENUTUP

1. Faktor iklim kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Makassar. Hasil uji-F (uji serentak) menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000 atau jauh dibawah nilai alpha 0,05, yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.

2. Di antara kedua faktor (iklim kerja dan kepuasan kerja) yang dimasukkan sebagai variabel independen, ditemukan kepuasan kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Makassar, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,353 dibanding iklim kerja 0,220.

Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2015. *Psikologi Industri*. Jakarta : Liberty.
- Flippo, Edwin B. 2016. *Principle Of Personnel Management*. Fourth Edition. Tokyo: Mcgraw-Hill, Kogakhusa Ltd.
- Gomes, Faustino C. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Trakindo Utamaung: Rosdakarya.
- Manullang, M. 2016. *Pengembangan Pegawai*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2017. *Wawasan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Simamora, Henry, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE, YKPN.
- Timpe, A. Dale. 2017. *Kinerja*, Alih Bahasa Sofyan Cikmat. Jakarta: Gramedia.
- Umar, Husein, 2014, *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. SUN
- Winardi, J. 2014. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*.