

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

PT. Pindad (Persero) adalah perusahaan manufaktur yang menjadi objek dalam penelitian ini. PT. Pindad (Persero) Turen adalah Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia yang bergerak dalam bidang Produk Militer dan Produk komersial. Kegiatan Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen mencakup desain dan pengembangan, Rekayasa, Assembling, dan Fabrikasi serta Perawatan. Berdiri pada tahun 1908 sebagai bengkel peralatan militer di Surabaya dengan nama *Artilleri Counstructie Winkel* (ACW), bengkel ini berkembang menjadi pabrik dan sesudah mengalami perubahan nama pengelola menjadi *Artillerie Inrichtingen* (AI) kemudian pindah ke Bandung pada tahun 1921 (Buletin Pindad, 2007).

PT. Pindad (Persero) berubah status menjadi BUMN dengan nama PT. Pindad (Persero) pada tanggal 29 April 1983, kemudian pada tahun 1989 perusahaan ini dibawah Pembinaan Badan Pengelola Industri Strategis (BPIS) yang kemudian berubah lagi namanya menjadi namanya menjadi PT. Badan Prakarya Industri Strategis (Persero). Pada tahun 2002 PT. BPIS (persero) dibubarkan oleh pemerintah, sejak itu PT. PINDAD beralih menjadi PT. Pindad (persero) dibawah pengelolaan kementerian BUMN sampai dengan sekarang (Buletin Pindad, 2007).

B. Karakteristik Responden

Data penelitian yang diperoleh melalui kajian ilmiah dengan menggunakan angket tentang aspek aspek psikologi dengan prestasi kerja di PT. PINDAD (persero) yang meliputi usia dan jenis kelamin. Setelah data terkumpul dilakukan analisis menggunakan program SPSS 17.00 for windows.

1. Deskripsi Usia Responden

Berdasarkan data yang dilakukan dari penyebaran angket maka diperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur

No.	Rentang Umur	Frekuensi	Prosentase
1.	20-29	5	12,20%
2.	30-39	11	26,83%
3.	40-49	16	39,02%
4.	>50	9	21,95%
Jumlah		41	100%

Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan umur bahwasanya terdapat 5 orang (12,20%) berumur 20-29 tahun, 11 orang (26,83%) berumur 30-39 tahun, 16 orang (39,02%) berumur 40-49 tahun, dan 9 orang (21,95%) beumur lebih dari 50 tahun. Dengan demikian,

responden terbanyak adalah yang berumur 40-49 tahun, yaitu dengan jumlah 16 orang atau 39,02% dari total responden 41 orang.

2. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran angket maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1.	Pria	31	75,61
2.	Wanita	10	24,39
Jumlah		41	100%

Hasil penelitian menunjukkan, berdasarkan jenis kelamin terdapat 31 orang (75,61%) yang berjenis kelamin pria dan terdapat 10 orang (24,39%) berjenis kelamin wanita. Dengan demikian, responden terbanyak adalah responden pria.

C. Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 14 Januari sampai dengan tanggal 31 Januari 2013.

2. Uji Hasil Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat mengukur apa yang akan diukur. Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* Pearson dengan level signifikansi 5% dengan nilai kritisnya. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid.

1) Skala Aspek-aspek psikologi

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Aspek-aspek Psikologi

No.	Faktor	No. Item Valid	No. Item Gugur	Jumlah
1.	Aspek psikologi, yaitu:			
	a. Motivasi			
	1. Kebutuhan akan berprestasi	1,14		2
	2. Kebutuhan akan kekuasaan	2,15	2	2
	3. Kebutuhan afiliasi	3,16		2
	b. Kepuasan Kerja			
	1. Isi pekerjaan	4,17		2
	2. Supervise	5,18		2
	3. Organisasi dan	6,19		2

	manajemen	7,20		2
	4. Kesempatan untuk maju	8,21		2
	5. Gaji	9,22		2
	6. Rekan kerja	10,23		2
	7. Kondisi pekerjaan			
	c. Disiplin Kerja			
	1. Disiplin waktu	11,24		2
	2. Disiplin peraturan	12,25		2
	3. Komitmen dan loyal terhadap organisasi	13,26		2
	Jumlah	25	1	26

Dari hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa jumlah item yang valid ada 25 dan 1 item yang gugur.

2) Skala Prestasi Kerja Karyawan

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan

No.	Faktor	No. Item Valid	No. Item Gugur	Jumlah
1.	Kualitas	1,4,7	-	3
2..	Kuantitas	2,5,8	-	3
3	Ketepatan Waktu	3,6,9	-	3
	Jumlah	9	-	9

Dari hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan item yang valid adalah 9.

3. Uji Hasil Reliabilitas

Reliabilitas adalah indek yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dapat dikatakan andal (reliabel bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan Alpha Cronbach. Bila alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel ditunjukkan table 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5
Reliabilitas Aspek-aspek Psikologi Dengan Prestasi Kerja
Karyawan

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Aspek Psikologi (X)	0,876	Reliabel
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	0,843	Reliabel

Setelah dilakukan uji realibilitas pada variabel aspek-aspek psikologi (X) dengan Koefisien Alpha Cronbach yaitu diperoleh Koefisien Alpha Cronbach sebesar (0,876 > 0.60) dari instrumen aspek-aspek psikologi sebanyak 25 item. Sedangkan hasil uji reliabilitas pada variabel pestasi kerja (Y) diperoleh Koefisien Alpha

Cronbach sebesar (0.843 > 0.60) dari instrumen kinerja sebanyak 9 item.

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel atau dapat diandalkan sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

4. Uji normalitas

Prosedur yang digunakan untuk mengetahui derajat normalitas data yang diperoleh yaitu menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dari skala aspek-aspek psikologi dan prestasi kerja karyawan dengan bantuan *SPSS 17.0 for windows*. Ringkasan hasil uji normalitas kedua skala yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Uji Normalitas Aspek-aspek Psikologi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Variabel	K-S Z	Keterangan
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	1,845	Normal
Aspek-aspek Psikologi (X)	1,605	Normal

Berdasarkan tabel analisis di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah normal sebab $Z < 1,97$.

5. Uji Linieritas

Pengujian linieritas diperlukan untuk mengetahui apakah kedua variabel (antara X dengan Y) memiliki hubungan linier atau tidak. Apabila memiliki hubungan linier, maka Korelasi Pearson sesuai digunakan.

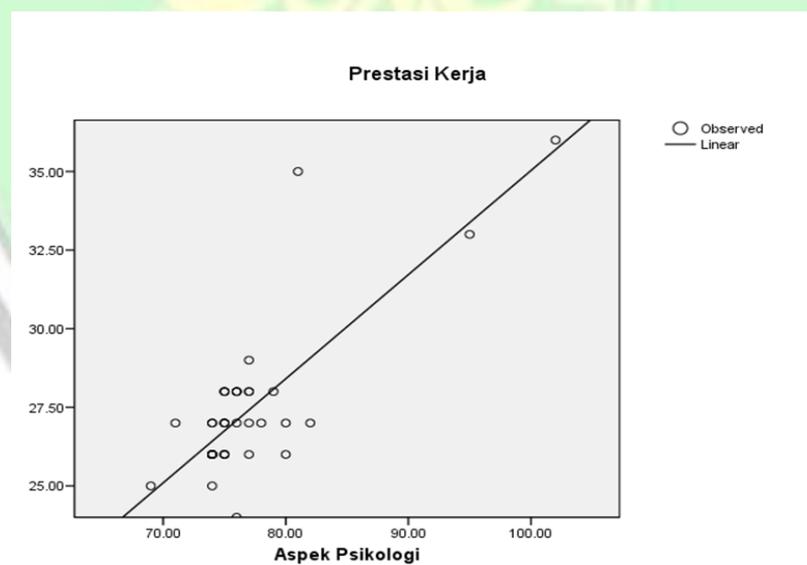
Tabel 4.7

Uji Linieritas Aspek-aspek Psikologi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Aspek Psikologi	Between Groups	(Combined) Linearity	198.222	12	16.519	20.415	.000
		Deviation from Linearity	134.127	1	134.127	165.768	.000
			64.095	11	5.827	7.201	.000
	Within Groups		22.656	28	.809		
	Total		220.878	40			

Grafik 4.1

Uji Linieritas Aspek-aspek Psikologi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan



Pada Tabel 4.7 dan grafik 4.1, dapat diketahui bahwa variabel aspek-aspek psikologi dan prestasi kerja mempunyai hubungan linier karena sebagian besar plot menyebar di sekitar garis lurus dan nilai signifikan pada linearity < taraf nyata 5% yaitu $0.00 < 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linier antara aspek-aspek psikologi dengan prestasi kerja kemudian dapat dianalisa dengan korelasi Pearson.

6. Prosentase Aspek–aspek Psikologi

Penentuan norma penelitian, dilakukan setelah diketahui nilai Mean (M) dan Standar Deviasi (SD). Norma penilaian yang diperoleh adalah:

- a) Mean : 73,927
- b) SD : 5,419

Berdasarkan hasil penelitian aspek-aspek psikologi di PT. Pindad (Persero) Turen Malang. Diperoleh data Mean sebesar 73,927 dan Standar Deviasi sebesar 5,419. Peneliti kemudian mengkategorikan menjadi tiga tingkatan yaitu tinggi, sedang dan rendah. Pembatasan ini dilakukan karena peneliti ingin mengetahui tingkatan dan menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor standar, dengan menggunakan norma-norma sebagai berikut:

Tabel 4.8**Kategori Tingkat Aspek-aspek Psikologi**

RUMUS	KATEGORI
$X \geq M + 1 SD$	Tinggi
$M - 1 SD \leq X < M + 1 SD$	Sedang
$X < M - 1 SD$	Rendah

Nilai	Kategori	Jumlah	Prosentase
$X \geq 79,346$	Tinggi	2	4,88 %
$68,508 \leq X < 79,346$	Sedang	38	92,68 %
$X < 68,508$	Rendah	1	2,44 %
Total		41	100 %

Pada Tabel 4.8 menggambarkan frekuensi dan prosentase tentang aspek-aspek psikologi di PT. Pindad (Persero) Turen Malang. Dari 41 responden, 2 karyawan (4,88%) mempunyai tingkat aspek-aspek psikologi yang tinggi, 38 karyawan (92,68%) mempunyai tingkat aspek-aspek psikologi yang sedang, dan 1 karyawan (2,44%) mempunyai tingkat aspek-aspek psikologi yang rendah. Sehingga, prosentase tertinggi dalam merasakan tingkat aspek-aspek psikologi di PT. Pindad (Persero) Turen Malang terletak pada kategori sedang.

7. Prosentase Prestasi Kerja

Penentuan norma penelitian, dilakukan setelah diketahui nilai Mean (M) dan Standar Deviasi (SD). Norma penilaian yang diperoleh adalah:

a) Mean : 27,317

b) SD : 2,349

Berdasarkan hasil penelitian aspek-aspek psikologi di PT. Pindad (Persero) Turen Malang. Diperoleh data Mean sebesar 27,317 dan Standar Deviasi sebesar 2,349. Peneliti kemudian mengkategorikan menjadi tiga tingkatan yaitu tinggi, sedang dan rendah. Pembatasan ini dilakukan karena peneliti ingin mengetahui tingkatan dan menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor standar, dengan menggunakan norma-norma sebagai berikut:

Tabel 4.9

Kategori Tingkat Prestasi Kerja Karyawan

RUMUS	KATEGORI
$X \geq M + 1 \text{ SD}$	Tinggi
$M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD}$	Sedang
$X < M - 1 \text{ SD}$	Rendah

Nilai	Kategori	Jumlah	Prosentase
$X \geq 29,666$	Tinggi	3	7,32 %
$24,968 \leq X < 29,666$	Sedang	37	90,24 %

X < 24,968	Rendah	1	2,44 %
Total		41	100 %

Pada Tabel 4.9 menggambarkan frekuensi dan prosentase tentang aspek-aspek psikologi di PT. Pindad (Persero) Turen Malang. Dari 41 responden, 3 karyawan (7,32%) mempunyai prestasi kerja yang tinggi, 37 karyawan (90,24%) mempunyai prestasi kerja yang sedang, dan 1 karyawan (2,44%) mempunyai prestasi kerja yang rendah. Sehingga, prosentase tertinggi dalam merasakan prestasi kerjadi PT. Pindad (Persero) Turen Malang terletak pada kategori sedang.

8. Peran Aspek- aspek Psikologi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Untuk mengetahui ada tidaknya peran aspek-aspek psikologi terhadap prestasi kerja karyawan maka dilakukan analisis korelasi Pearson. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 17.00 for windows*. Hasil analisis korelasi Pearson adalah sebagai berikut.

Table 4.10
Korelasi Aspek-aspek Psikologi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Correlations

		Aspek Psikologi	Prestasi Kerja
Aspek Psikologi	Pearson Correlation	1	.779**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	41	41
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Selanjutnya untuk mengetahui peran aspek – aspek psikologi dengan prestasi kerja di PT Pindad (Persero) dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.11

Hasil Korelasi Aspek – aspek Psikologi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Korelasi	r_{hitung}	r_{table}	Signifikansi	Keterangan
Aspek-aspek psikologi dengan prestasi kerja Karyawan	0,779	0,308	0,000	Ada hubungan signifikan

Berdasarkan hasil analisis korelasi Pearson pada Tabel diatas, diketahui bahwa $r_{hitung} > r_{table}$ ($0,779 > 0,308$) atau nilai signifikansi < taraf nyata 5% ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat peran aspek-aspek psikologi yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Koefisien korelasi yang terbentuk yaitu sebesar 0,779. Kategori korelasi ini berada pada kategori kuat. Karena koefisien korelasi positif, berarti semakin tinggi aspek psikologi maka prestasi kerja juga akan semakin meningkat pula.

D. Pembahasan

Berdasarkan analisa data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa terdapat peran aspek-aspek psikologi yang positif dan

signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. PINDAD (Persero). Dengan hal ini dapat diketahui bahwasanya aspek-aspek psikologi sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Agar perusahaan semakin maju dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya, maka suatu perusahaan perlu mempunyai sumber daya manusia yang berprestasi sebagai pelaksana dalam kegiatan industri seperti kepemimpinan, perencanaan serta pelaksana kegiatan operasional perusahaan. (Rivai, 2006) Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan.

Untuk itu, aspek aspek psikologi karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan dan dikelola secara baik bahkan ditingkatkan agar tercapainya tujuan suatu perusahaan. Karena bagaimanapun juga, karyawan mempunyai dedikasi kepada perusahaan untuk berpikir, berkarya, dan merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki aspek-aspek psikologi yang tinggi sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga sangat menguntungkan bagi perusahaan.

Maier (dalam Wijono, 2010) memberi batasan bahwa secara umum prestasi kerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dan pekerjaannya. Serta, menurut Sim dan Szilagy (dalam Wijono, 2010) , dikatakan bahwa prestasi kerja dinilai dari segi dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, keterikatan, keahlian

merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi juga ditentukan oleh factor keahlian, minat, motivasi, dan situasi pekerjaan.

Dalam pengertian tersebut dijelaskan bahwasanya prestasi kerja salah satunya ditentukan oleh motivasi, keterikatan dan situasi pekerjaan. Motivasi adalah suatu dorongan untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam bekerja guna terwujudnya tujuan perusahaan. Keterikatan dalam hal ini temaksud pada kedisiplinan, yaitu keterikatan karyawan dengan peraturan dan norma yang ditetapkan pada perusahaan untuk dilaksanakan oleh karyawan guna terwujudnya tujuan perusahaan tersebut. Sedangkan situasi pekerjaan mengacu pada kepuasan kerja dimana kepuasan kerja seorang karyawan terkait dengan situasi lingkungan pekerjaan yang dijalaninya, apabila lingkungan kerja yang diharapkan dapat memberikan suasana nyaman kepada karyawan maka karyawan tersebut akan merasa kepuasan. Dalam penjelasan diatas diketahui bahwa terdapat aspek-aspek psikologi yang berperan dalam prestasi kerja diantaranya adalah motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, seperti yang telah dijelaskan oleh Siswanto (dalam Sugiartatik, 2008) bahwa pada umumnya prestasi kerja seorang tenaga kerja dipengaruhi oleh kecakapan, kesanggupan, ketrampilan, pengalaman, dan keunggulan dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Yang dimaksud kecakapan adalah kemampuan seseorang ketika sigap dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah ditujukan kepadanya. Yang dimaksud kesanggupan adalah kesanggupan

seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan kesadaran dan tanggung jawab. Yang dimaksud keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan karyanya sendiri. Yang dimaksud pengalaman adalah pekerjaan yang telah dilalui seseorang sebelum bekerja dengan perusahaan yang menaunginya saat ini. Sedangkan, yang dimaksud dengan keunggulan dari tenaga kerja adalah nilai plus yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

Berdasarkan berbagai teori itulah, dapat dipahami bahwa prestasi kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan aspek-aspek psikologi karyawan. Maka hasil penelitian yang telah dianalisis kepada 41 karyawan di PT. Pindad (Persero) Turen Malang dapat memperkuat teori tersebut, yaitu bahwa 3 karyawan (7,32%) mempunyai prestasi kerja yang tinggi, 37 karyawan (90,24%) mempunyai prestasi kerja yang sedang, dan 1 karyawan (2,44%) mempunyai prestasi kerja yang rendah. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan di PT. Pindad (Persero) Turen Malang prosentase mempunyai prestasi kerja pada taraf sedang.

Agar aspek-aspek psikologi karyawan dapat terkelola dengan baik maka diperlukan kerjasama antara pimpinan dengan para karyawan. Karena, hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan karyawan sangat berpengaruh dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain menjalin hubungan yang baik dengan karyawan, pimpinan juga perlu mengetahui kebutuhan serta harapan karyawannya. Dan apabila pimpinan mengetahui hal tersebut maka

akan memudahkannya dalam memberikan apa yang diharapkan para karyawan sehingga mampu menjadikan hal tersebut sebagai motivasi mereka untuk bekerja lebih giat lagi.

Rivai (2006), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari 2 (dua) komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Gouzaly (dalam Prabu,2005) dalam bukunya, “Manajemen Sumber Daya Manusia” mengelompokkan faktor-faktor motivasi kedalam dua kelompok yaitu, faktor eksternal (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi). Faktor eksternal (karakteristik organisasi) yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, supervise yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggungjawab. Faktor internal (karakteristik pribadi) yaitu: tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan.

Motivasi merupakan salah satu hal penting pada karyawan dalam bekerja sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian lebih guna memacu karyawan agar bekerja lebih giat lagi demi tercapainya tujuan perusahaan. Karena pada dasarnya motivasi yang merupakan suatu tenaga yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi, tenaga pendorong ini dapat berupa materi maupun nonmateri. Apabila

motivasi seorang karyawan tinggi maka hal tersebut akan memacu untuk semakin giat bekerja sehingga akan menorehkan prestasi kerja pada karyawan tersebut. Oleh sebab itu, perusahaan sebaiknya memperhatikan daya pendorong karyawannya agar prestasi kerja karyawan yang diharapkan perusahaan tinggi.

Dengan memperhatikan aspek aspek psikologi karyawan seperti motivasi, perusahaan dirasa mampu memberikan peran yang cukup baik pada karyawan agar kepuasan kerja karyawan dapat tercapai. Kepuasan kerja termasuk salah satu aspek psikologi yang merupakan elemen penting dalam lingkungan pekerjaan karena berhubungan dengan perilaku kerja karyawan dengan lingkungan kerjanya, selain itu yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual. Menurut Susilo Martoyo (dalam Wijayasari dkk) kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi, sedangkan menurut Locke (dalam Wijono, 2010) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Disini Locke juga membedakan kepuasan kerja dari segi moral dan keterlibatan kerja. Ia mengkategorikan moral dan kepuasan kerja sebagai suatu emosi positif yang akan dilalui oleh karyawan.

Kepuasan kerja tidak hanya mencakup pekerjaan dari karyawan saja tetapi juga aspek-aspek yang terkait dengan pekerjaannya seperti interaksi dengan rekan kerja, tempat bekerja karyawan tersebut, dll. Jadi, apabila penilaian terhadap berbagai aspek yang terkait dengan pekerjaan seorang karyawan tinggi maka kepuasan kerjanya pun tinggi. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan agar semakin baik lagi dan secara tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerjanya yang semakin baik pula karena apabila karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja tinggi maka karyawan tersebut akan memberikan hasil terbaik yang sesuai dengan apa yang telah dirasakan terkait dengan pekerjaannya.

Mullin (Wijono, 2010) menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja meliputi faktor-faktor budaya, pribadi, sosial, organisasi, dan lingkungan.

1. Faktor pribadi diantaranya kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.
2. Faktor sosial diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.
3. Faktor budaya diantaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai.
4. Faktor organisasi diantaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi, dan

organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.

5. Faktor lingkungan diantaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Selain motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kedisiplinan karyawan adalah salah satu aspek psikologi dari seorang karyawan yang membantu tercapainya tujuan perusahaan. Tanpa adanya kedisiplinan dari karyawan, maka suatu perusahaan tidak akan dapat mewujudkan tujuannya, karena antara sikap karyawan dengan tujuan perusahaan sangat berkesinambungan. Oleh karena itu, untuk mengatur kedisiplinan karyawan, maka diperlukan aturan yang tegas dari perusahaan untuk ditaati oleh setiap karyawannya.

(Hasibuan,2011) Kedisiplinan adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Seorang karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik secara tidak langsung juga mempunyai rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap tugas yang telah dipercayakan kepadanya sehingga mampu menorehkan prestasi baik apabila pekerjaannya selesai dengan tepat waktu dan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan perlu disertai peraturan yang tegas, hal ini bertujuan agar terciptanya tata tertib yang baik. Dengan adanya kebijakan tersebut diharapkan dapat mendidik

para karyawan agar menaati peraturan yang berlaku. Karena tanpa adanya dukungan kedisiplinan yang baik dari para karyawan, maka sulit bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hal diatas sesuai dengan pengertian Helmi (1996), bahwasanya disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

Menurut (Helmi, 1996) disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional). Dan dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

2. Faktor lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka.

Dengan berbagai pemaparan diatas, dapat diketahui bahwasanya peran motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki peran penting terhadap prestasi kerja karyawan. Maka dapat didukung dengan hasil penelitian yang telah dianalisis kepada 41 responden di PT. Pindad (Persero) dan setelah dikategorikan menjadi tiga kategori tingkat aspek-aspek psikologi yaitu aspek-aspek psikologi tinggi, sedang dan rendah. Dari 41 karyawan, 2 karyawan (4,88%) mempunyai tingkat aspek-aspek psikologi yang tinggi, 38 karyawan (92,68%) mempunyai tingkat aspek-aspek psikologi yang sedang, dan 1 karyawan (2,44%) mempunyai tingkat aspek-aspek psikologi yang rendah. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan di PT. Pindad (Persero) Turen Malang prosentase mempunyai aspek-aspek psikologi pada taraf sedang.

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat peran aspek-aspek psikologi dengan prestasi kerja karyawan dan hasil penelitian yang telah dianalisis dapat memperkuat hal tersebut. Dengan mengambil sampel sebanyak 41 karyawan di PT. Pindad (Persero) Turen Malang dengan hasil penelitian yang telah dianalisis diketahui bahwa koefisien korelasi yang terbentuk yaitu sebesar 0,779. Kategori korelasi ini berada pada kategori kuat sehingga dapat dikatakan signifikan. Karena koefisien merupakan korelasi positif, berarti semakin tinggi aspek-aspek psikologi karyawan maka prestasi kerjanya juga akan semakin meningkat pula. Dengan

demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima dengan hasil penelitian dari kedua variabel tersebut yang menunjukkan bahwasanya terdapat peran aspek-aspek psikologi yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pindad (Persero) Turen Malang.

