

Analisis Perbedaan Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan Karyawan Divisi Umum Dan Sumber Daya Manusia PT. Inalum, Kuala Tanjung

Elisabeth Siahaan*

Leonard Sagala**

*Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara

**Alumnus Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara

Email:elisabetsiahaan@usu.ac.id

ABSTRACT

This research was aimed to know the difference of Work Performance level and the difference of Work Satisfaction within employees who have different level of education in General Affair and Human Resources Division of Inalum Co, Ltd. Kuala Tanjung. The variables are work Performance, Work Satisfaction, and employee's Level of Education. Was done to employees of General Affair and Human Resource Division of Inalum Co, Ltd. Kuala Tanjung and used Proportionate Stratified Random Sampling Method. The primer data of this research's got from questionnaires and interview and used Likert Scale in measuring method. The data's analyzed statistically by using SPSS 14.0 for windows program such as Classic Assume Test, Homogeneity of Varian Test, Analysis of Varian, and described the respondences' perceptions in the questionnaires descriptively. From the result of this research, We know the F distribution value of Work Performance variable is 1,913 points. It is lower than F_{table} distribution value which means that there's no significant difference of Work Performance within employees who have different Level of Education. Where as the F distribution value of Work Satisfaction variable is 16,484 points which is higher than F_{table} distribution value. This means that there is difference of Work Satisfaction within employees who have different Level of Education.

Keywords: Work Performance, Work Satisfaction, Level of Education

PENDAHULUAN

Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Prestasi kerja karyawan adalah sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan (Rivai, 2004: 309).

Bagi karyawan, prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan,

menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan

tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.

Kepuasan kerja karyawan adalah hal lain yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan pada karyawannya. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaannya; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya (Robbins, 2007). Pendapat lain mengatakan, kepuasan kerja merupakan fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diharapkan oleh karyawan dengan apa yang dapat diperoleh, atau antara kebutuhan dengan penghargaan yang didapat oleh karyawan yang bersangkutan. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan seperti ketidakhadiran, prestasi kerja, keinginan untuk pindah kerja (Panggabean, 2004).

Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan. Hal ini terutama untuk menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja perusahaan sehingga karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya (Handoko, 2001).

Saat ini untuk mencapai tingkat pendidikan yang tinggi dibutuhkan biaya yang tidak sedikit. Pendidikan mahal. Itulah wacana yang sering menjadi bahan perbincangan di masyarakat. Pendidikan mahal disebabkan banyak komponen yang harus dipenuhi untuk mendukung berlangsungnya pendidikan formal

pada suatu institusi pendidikan, komponen itu sendiri memerlukan biaya yang tidak sedikit. (Harian *Analisa*, 19 Mei 2009).

Pendidikan yang mahal mengakibatkan adanya masyarakat yang tidak mampu melanjutkan pendidikan karena keterbatasan biaya sehingga memutuskan untuk mencari pekerjaan dengan ijazah SMA saja. Menurut data dari Badan Pusat Statistik dalam Sumatera Utara Dalam Angka (SUDA) tahun 2007 jumlah pencari kerja yang terdaftar menurut tingkat pendidikan di Sumatera Utara pada tahun 2006 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Pencari Kerja Terdaftar menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2006

No	Keterangan	Jumlah
1	Tidak pernah	-
2	SD dan Tidak Tamat	367 (orang)
3	SMP dan Setingkat	23.372
4	SMA dan Setingkat	116.924
5	Diploma I/II/III	8.136 (orang)
6	Sarjana	30.807
Total		179.606

Sumber: Sumatera Utara dalam Angka, 2007

Data di atas menunjukkan sebanyak 78,32% pencari kerja yang terdaftar di Sumatera Utara pada tahun 2006 adalah tamatan setingkat SMA bahkan hanya sampai tingkat SD dan SMP, 4,53% tamatan Diploma dan 17,15% tamatan sarjana. Data tersebut juga dilengkapi dengan rata-rata lama sekolah di provinsi Sumatera Utara yaitu 8,5 tahun. Hal ini berarti setiap penduduk di Sumatera Utara hingga tahun 2006 mengecap pendidikan formal selama 8,5 tahun atau hanya setingkat Sekolah Menengah Pertama.

PT. Indonesia Asahan Aluminium (Inalum) Kuala Tanjung adalah salah satu perusahaan besar di Sumatera Utara yang mempekerjakan lebih dari 1.700 tenaga kerja hingga saat ini. Khusus Divisi Umum dan Sumber Daya, Berikut ini adalah data jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan per Mei 2009:

Tabel 2. Jumlah Tenaga Kerja PT Inalum Divisi Umum dan SDM berdasarkan Tingkat Pendidikan per 31 Mei 2009

No	Tingkat	Jumlah
1	SMA	215
2	DIPLOMA	30
3	SARJANA	26
Jumlah		271

Sumber: *Inalum Public Relation*, Juni 2009 (data diolah)

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dilakukan penelitian yang akan menganalisis perbedaan prestasi dan kepuasan kerja ditinjau dari tingkat pendidikan karyawan Divisi Umum dan SDM di PT. Inalum, Kuala Tanjung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dibatasi pada keterkaitan antara prestasi kerja dan kepuasan kerja dengan tingkat pendidikan karyawan Divisi Umum & SDM PT. Inalum Kuala Tanjung

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pabrik Utama Peleburan Aluminium bagian Umum dan Sumber Daya Manusia PT. Inalum Kuala Tanjung pada bulan Mei hingga September 2009.

Untuk menjelaskan variabel-variabel yang diidentifikasi, maka definisi

operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah perilaku kerja yang menjadi kinerja karyawan Divisi Umum & SDM PT. Inalum, Kuala Tanjung dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator-indikatornya meliputi: kualitas kerja, kemandirian, inisiatif, dan kemampuan bekerja dalam tim.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya. Indikator-indikatornya meliputi: pekerjaan itu sendiri sebagai faktor internal dan lingkungan kerja sebagai faktor eksternal.

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan Divisi Umum & SDM PT. Inalum, Kuala Tanjung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Perbedaan Prestasi Kerja berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3. Anova Prestasi Kerja

	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Between Group	27,530	2	13,765	1,913	0,155
Within Group	503,594	70	7,194		
Total	531,123	72			

Sumber: Analisis Data SPSS 14.0

Berdasarkan tabel *output Anova* untuk variabel Prestasi Kerja diketahui:

a. Variabilitas antar kelompok sampel (*between group variability*)

Nilai 27,530 tersebut menunjukkan variabilitas yang ada

pada sampel di antara kelompok Tingkat Pendidikan yang berbeda. Hal ini berarti meskipun dengan Tingkat Pendidikan yang berbeda, tetapi tingkat variabilitas prestasi kerja hanya bernilai 27,530. Nilai ini adalah rendah jika melihat kembali bahwa untuk mencapai tingkat pendidikan yang tinggi dibutuhkan pengorbanan materi dan waktu yang tidak sedikit.

Rendahnya perbedaan ini antara lain disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut: ketidakseimbangan antara materi pendidikan di sekolah dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga apa yang diperoleh oleh siswa selama sekolah tidak terlalu berperan dalam dunia pekerjaannya. Alasan yang lain adalah bahwa tingkat pendidikan yang dianalisis dalam penelitian ini adalah secara umum tanpa melihat lebih jauh apakah pendidikan yang dimaksud adalah kejuruan atau umum sehingga tidak cukup mewakili untuk melihat prestasi kerja.

b. Variabilitas antar sampel dalam kelompok (*within group variability*)

Tingkat variabilitas Prestasi Kerja di antara sampel dengan Tingkat Pendidikan yang sama adalah senilai 503,594. Sangat tinggi dibandingkan dengan variabilitas Prestasi Kerja yang ada di antara sampel yang berbeda Tingkat Pendidikan. Hal ini berarti walaupun memiliki tingkat pendidikan yang sama, tetapi terdapat variabilitas prestasi kerja yang cukup tinggi. Perbedaan ini antara lain disebabkan perbedaan dalam motivasi kerja, dan sikap kerja yang berbeda antara karyawan yang bahkan memiliki tingkat pendidikan formal yang sama, alasan lain adalah prestasi kerja yang

dianalisis dalam penelitian ini tidak memperhitungkan hubungan antara jenis pendidikan dengan jabatan yang diemban karyawan.

Untuk sementara dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat variabilitas Prestasi Kerja yang mencolok di antara sampel yang berbeda Tingkat Pendidikannya, tetapi akan diuji lagi dengan pengujian hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan tabel *output Anova* untuk variabel Kepuasan Kerja diketahui:

a. Variabilitas antar kelompok sampel (*between group variability*)

Nilai 123,989 tersebut menunjukkan variabilitas Kepuasan Kerja yang ada pada sampel di antara kelompok Tingkat Pendidikan yang berbeda. Hal ini berarti dengan Tingkat Pendidikan yang berbeda, terdapat variabilitas Kepuasan Kerja senilai 123,989. Perbedaan ini berhubungan dengan teori keadilan individu, di mana karyawan akan memperhitungkan pengorbanan yang telah dilakukan untuk mencapai tingkat pendidikan tertentu dengan apa yang diperoleh dalam lingkungan pekerjaan, terlihat bahwa apresiasi yang diterima oleh karyawan ditanggapi dengan berbeda oleh karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang berbeda. Hal inilah yang menyebabkan perbedaan kepuasan kerja.

b. Variabilitas antar sampel dalam kelompok (*within group variability*)

Tingkat variabilitas Kepuasan Kerja yang ada di antara sampel dengan Tingkat Pendidikan yang sama adalah senilai 263,217. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan Kepuasan Kerja

di antara sampel yang berbeda Tingkat Pendidikannya selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Prestasi Kerja

Untuk menguji perbedaan Prestasi Kerja berdasarkan Tingkat Pendidikan responden maka terlebih dahulu ditetapkan hipotesis untuk itu:

H₀: tidak ada perbedaan rata-rata Prestasi Kerja karyawan ditinjau dari Tingkat Pendidikan.

H_a: ada perbedaan rata-rata Prestasi Kerja karyawan jika ditinjau dari Tingkat Pendidikan.

Pengujian H₀ dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dalam *output Anova* dengan F_{tabel} . F_{tabel} dilihat dengan menggunakan alpha 10% dan *df*, *df* yang diperlukan adalah *df between groups*: 2 dan *df within groups*: 70.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5% F_{hitung} pada *output Anova* lebih kecil dari F_{tabel} : $1,913 < 4,92$. Dan pada taraf signifikansi 10%, F_{hitung} pada *output Anova* lebih kecil dari F_{tabel} : $1,913 < 3,13$.

Dengan demikian hipotesis nol (H₀) diterima dengan pernyataan bahwa baik pada taraf signifikansi 5% dan 10% tidak ada perbedaan tingkat Prestasi Kerja ditinjau dari Tingkat Pendidikan Karyawan Divisi Umum dan Sumber Daya Manusia PT Inalum Kuala Tanjung.

Pengujian Hipotesis Kepuasan Kerja

Untuk menguji perbedaan Kepuasan Kerja berdasarkan Tingkat Pendidikan responden maka terlebih dahulu ditetapkan hipotesis untuk itu sebagai berikut:

H₀: tidak ada perbedaan rata-rata Kepuasan Kerja karyawan ditinjau dari Tingkat Pendidikan.

H_a: ada perbedaan rata-rata Kepuasan Kerja karyawan jika ditinjau dari Tingkat Pendidikan.

Pengujian H₀ dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dalam *output Anova* dengan F_{tabel} . F_{tabel} dilihat dengan menggunakan alpha 10% dan *df* (*degree of freedom*), *df* yang diperlukan adalah *df between groups*: 2 dan *df within groups*: 70, maka ditentukan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% atau *alpha* 0,05: $F(2,70) = 3,13$. Sedangkan dengan tingkat signifikansi 10% atau *alpha* 0,10: $F(2,70) = 4,92$.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5% F_{hitung} pada *output Anova* lebih besar dari F_{tabel} : $16,484 > 4,92$. Dan pada taraf signifikansi 10%, F_{hitung} pada *output Anova* lebih kecil dari F_{tabel} : $16,484 > 3,13$.

Dengan demikian hipotesis nol (H₀) dengan pernyataan bahwa tidak ada perbedaan rata-rata Kepuasan Kerja ditinjau dari Tingkat Pendidikan Karyawan Divisi Umum dan Sumber Daya Manusia PT Inalum Kuala Tanjung ditolak baik pada taraf signifikansi 5% dan 10% dan menerima hipotesis alternatif (H_a) dengan pernyataan bahwa ada perbedaan tingkat Kepuasan Kerja ditinjau dari Tingkat Pendidikan Karyawan Divisi Umum dan Sumber Daya Manusia PT Inalum Kuala Tanjung. Untuk itu akan dilakukan analisis lebih lanjut mengenai perbedaan tersebut dengan menggunakan tabel *Post Hoc Test* pada *output Anova*.

Tabel 4. *Multiple Comparison Post Hoc Test* Kepuasan Kerja

(I) Tingkat Pendidikan	(J) Tingkat Pendidikan	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
SMA	DIPLOMA	1,43966	0,73142	0,128	-0,3118	3,1911
	SARJANA	4,33251*	0,77597	0,000	2,4744	6,1906
DIPLOMA	SMA	-1,43966	0,73142	0,128	-3,1911	0,3118
	SARJANA	2,89286*	1,00370	0,014	0,4894	5,2963
SARJANA	SMA	-4,33251*	0,77597	0,000	-6,1906	-2,4744
	DIPLOMA	-2,89286*	1,00370	0,014	-5,2963	-0,4894

*The mean difference is significant at the 0,05 level

Sumber: Analisis Data SPSS 14.0 (diolah, 19 September 2009)

Post Hoc Test

Dari tabel *Post Hoc Test* tersebut dapat diketahui bahwa:

1. Kepuasan Kerja karyawan yang memiliki Tingkat Pendidikan SMA lebih besar 1,43966 poin dibanding karyawan yang berpendidikan Diploma.
2. Kepuasan Kerja karyawan yang memiliki Tingkat Pendidikan SMA lebih besar 4,33251 poin dibanding karyawan yang berpendidikan Sarjana.
3. Kepuasan Kerja karyawan yang memiliki Tingkat Pendidikan Diploma lebih besar 2,89286 poin dibanding karyawan yang berpendidikan Sarjana).

SIMPULAN

Prestasi Kerja karyawan tidak berbeda jika dilihat dari Tingkat Pendidikan yang disebabkan oleh antara lain: pendidikan yang ada saat ini tidak berperan banyak dalam hal pembekalan tenaga kerja untuk posisi tertentu. Hal lain yang mempengaruhi rendahnya perbedaan ini adalah

tingkat pendidikan yang dianalisis dalam penelitian ini tidak digolongkan berdasarkan jenis pendidikan umum atau khusus / kejuruan. Prestasi kerja karyawan di Divisi Umum dan SDM PT Inalum tidak dipengaruhi oleh Tingkat Pendidikan karyawan, terlihat dari kelompok karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang sama tetapi memiliki variabilitas prestasi kerja yang cukup tinggi. Kepuasan Kerja karyawan berbeda jika dilihat dari Tingkat Pendidikan Karyawan yang disebabkan oleh antara lain perbedaan ekspektasi karyawan terhadap pekerjaannya sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimilikinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 2006. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFEUGM.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Bandung: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, Malayu. S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawijaya, Adam. 1989. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Cetakan Keempat. PT. Sinar Baru.
- Indriyo Gitosudarmo dan Nyoman Sudita. 1997. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : Edisi Pertama. BPFE
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Edisi Keempat. BPFE
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2007. *Organizational Behaviour*. New Jersey: Twelfth Edition, Pearson International Edition. Pearson Education
- Siagian,Sondang P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang, Syafrizal H dan Paham Ginting. 2008. *Filsafat Ilmu dan Metode Riset*. Medan: Terbitan Pertama. USU Press.
- Sumatera Utara Dalam Angka, 2007. *Penduduk dan Tenaga Kerja Medan: Katalog BPS Sumut 2006*. BPS Sumut
- Umar Tirtarahardja dan La Sulo. 1994. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zainun, Buchari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Cetakan Keenam. Toko Gunung Agung.
- Adhanari, Maria Asti. 2005. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Maharani Handicraft di Kab. Bantul*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang.
- Ridjal, Syamsul. 2006. *Analisis Kinerja Karyawan Industri Besar di Sulawesi Selatan*. *Jurnal Ekonomi Vol. 3 No. 1: 39-52 Tahun 2006*. Sulawesi Selatan.
- Sariyathi, Ni Ketut. 2003. *Beberapa Faktor yang Berasosiasi dengan Prestasi Kerja Karyawan PDAM Kab. Klungkung*. *Buletin Ekonomi Vol. 11 Nomor 1 Tahun 2006*. Universitas Udayana, Denpasar, Bali
- Setiawan, Teguh. 2007. *Hubungan antara Karakteristik Individu dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RS Banyumanik*.

Skripsi. Semarang: Fakultas
Keolahragaan Universitas Negeri
Semarang.

Harian *Analisa*. 19 Mei 2009. Fadmin
Prihatin Malau. *Kolom Opini:
Pendidikan Untuk Semua Orang*.

www.rumahbelajarpsikologi.com/prestasi-kerja/ diakses oleh: Leonard Sagala pada tanggal 20 Mei 2009, pukul: 20.00 WIB

www.wikipedia.mobi.id/pendidikan-formal/ diakses oleh: Leonard Sagala pada tanggal 16 April 2009, Pukul: 19.30 WIB