

Pengaruh Perceived External Prestige, Pay Satisfaction, dan Work Pressure Terhadap Employee Performance PT Pelindo Daya Sejahtera

Iasa Nur Firdausi¹, Lia Nirawati²

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
firdaiasa2202@gmail.com¹, lianirawati@ymail.com²

ABSTRACT

In increasing the likelihood of success, the company needs to maintain the good image of the company in order to increase the confidence of external parties in fulfilling and carrying out tasks properly. Researchers tested one of the well-known companies in East Java, PT Pelindo Daya Sejahtera as the object of research because the company has a positive image, good salary satisfaction, and work pressure that can be used as parameters in the research to analyze the effect of perceived external prestige, pay satisfaction, and work pressure on employee performance at PT Pelindo Daya Sejahtera. In this study, quantitative descriptive methods were used in this study. The data collection method in this study was carried out by observation, interviews, questionnaires, and literature studies and data processing was carried out with the help of the SPSS 25 program. So obtained the results of the f test that has been carried out in this study then it can be concluded that perceived external prestige (X1), pay satisfaction (X2), and work pressure (X3) together have a significant effect on employee performance (Y) at PT Pelindo Daya Sejahtera. In addition, the results of the t test explain that perceived external prestige (X1) and work pressure (X3) have a significant effect on employee performance (Y) at PT Pelindo Daya Sejahtera. While the variable pay satisfaction (X2) does not have a significant effect on employee performance (Y) at PT Pelindo Daya Sejahtera.

Keywords: *perceived external prestige; pay satisfaction; work pressure; qualitative descriptive; employee performance*

ABSTRAK

Dalam meningkatkan kemungkinan keberhasilan, perusahaan perlu untuk menjaga citra baik perusahaan agar dapat meningkatkan kepercayaan diri pihak eksternal dalam memenuhi serta menjalankan tugas dengan sebagaimana mestinya. Peneliti melakukan pengujian pada salah satu perusahaan ternama di Jawa Timur yakni PT Pelindo Daya Sejahtera sebagai objek penelitian adalah karena perusahaan tersebut memiliki citra positif, kepuasan gaji yang baik, serta tekanan kerja yang dapat dijadikan parameter dalam penelitian untuk menganalisis pengaruh *perceived external prestige*, *pay satisfaction*, dan *work pressure* terhadap *employee performance* pada PT Pelindo Daya Sejahtera. Pada penelitian ini, metode deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara observasi, wawancara, kuesioner (angket), dan studi pustaka serta pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS 25. Maka diperoleh hasil uji f yang telah dilakukan pada penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *perceived external prestige* (X1), *pay satisfaction* (X2), dan *work pressure* (X3) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* (Y) pada PT Pelindo Daya Sejahtera. Selain itu, hasil uji t menjelaskan bahwa *perceived external prestige* (X1) dan *work pressure* (X3) berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* (Y) pada PT Pelindo Daya Sejahtera. Sedangkan variabel *pay satisfaction* (X2)

tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* (Y) pada PT Pelindo Daya Sejahtera.

Kata kunci: *perceived external prestige; pay satisfaction; work pressure; dekskriptif kualitatif; employee performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan dan kemunculan berbagai inovasi baru ini menuntut sumber daya manusia Indonesia untuk dapat bersaing dalam kancah internasional sekalipun. Apabila sumber daya manusia sebuah negara rendah, maka dapat berakibat negatif juga pada berbagai aspek kehidupan lain karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu organisasi (Soemarsono, 2018).

Agustian (2019) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia adalah kekuatan pendorong utama dari berkembangnya berbagai kegiatan sebuah perusahaan yang dimana menurun atau meningkatnya kondisi perusahaan dapat ditentukan oleh besar kualitas dari sumber daya manusia perusahaan itu sendiri sehingga dapat diartikan sumber daya manusia atau yang biasa dikenal dengan istilah karyawan ini merupakan komponen utama yang harus diberikan perhatian lebih demi menggapai sebuah keberhasilan perusahaan.

Dalam meningkatkan kemungkinan keberhasilan, perusahaan perlu untuk menjaga citra baik perusahaan agar dapat meningkatkan kepercayaan diri pihak eksternal dalam memenuhi serta menjalankan tugas dengan sebagaimana mestinya. Peneliti melakukan pengujian pada salah satu perusahaan ternama di Jawa Timur yakni PT Pelindo Daya Sejahtera untuk mengukur tentang dampak yang diberikan oleh adanya citra baik perusahaan bagi kinerja karyawan. Peneliti merasa perlu untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh *perceived external prestige* terhadap *employee performance* pada PT Pelindo Daya Sejahtera.

Selain adanya pengaruh eksternal, kepuasan gaji juga merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sistem pembayaran upah yang terstruktur dengan baik dapat dijadikan sebagai suatu langkah penting yang dapat memotivasi karyawan bekerja dengan baik (Zheng, et al., 2014). Untuk itu penulis juga melakukan penelitian mengenai pengaruh yang dipengaruhi oleh *pay satisfaction* terhadap *employee performance*.

Sejalan oleh adanya kepuasan gaji yang baik, hal tersebut biasanya diimbangi dengan tingginya *work pressure* atau tekanan kerja yang diberikan perusahaan pada karyawannya. Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Usnawati (2019) mengemukakan bahwa tekanan berlebih yang diberikan perusahaan pada karyawannya dapat menimbulkan rasa frustrasi sehingga menyebabkan penurunan kinerja, sebaliknya tekanan yang terlalu rendah juga bisa mengakibatkan karyawan kurang memiliki motivasi sehingga kinerja yang dihasilkan ikut menurun. Berdasarkan landasan tersebut peneliti berniat untuk melakukan penelitian terkait *work pressure* serta mencari tahu tentang pengaruhnya terhadap *employee performance* pada PT Pelindo Daya Sejahtera.

Alasan peneliti memilih PT Pelindo Daya Sejahtera sebagai objek penelitian adalah karena perusahaan tersebut memiliki citra positif, kepuasan gaji yang baik,

serta tekanan kerja yang dapat dijadikan parameter dalam penelitian untuk menganalisis pengaruh *perceived external prestige*, *pay satisfaction*, dan *work pressure* terhadap *employee performance* pada PT Pelindo Daya Sejahtera.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, metode deskriptif kuantitatif digunakan dalam merumuskan serta menguji besaran pengaruh yang diberikan *perceived external prestige*, *pay satisfaction*, dan *work pressure* terhadap *employee performance* pada PT Pelindo Daya Sejahtera. Deskriptif kuantitatif merupakan metode yang memungkinkan penulis untuk menyajikan data dalam bentuk angka yang diperoleh dari kondisi ataupun kenyataan sebenarnya.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara observasi, wawancara, kuesioner (angket), dan studi pustaka yang ditujukan langsung kepada perusahaan terkait dalam hal ini PT Pelindo Daya Sejahtera.

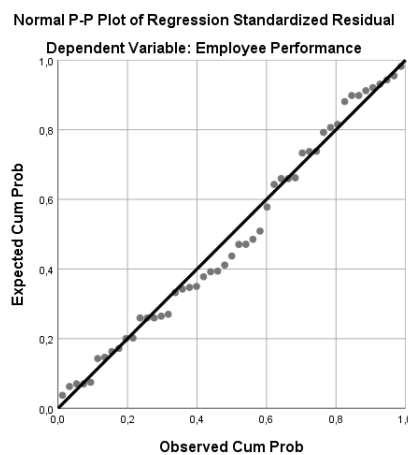
Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 25 sebagai alat dalam memproses data yang telah diperoleh. Terdapat beberapa uji analisis seperti uji analisis klasik, uji analisis linier berganda, koefisien determinasi, uji f serta uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan cara melihat kedudukan penyebaran data pada sumbu diagonal yang berasal dari grafik. Q-Q Plot atau quantile-quantile plot dapat diartikan sebagai metode yang digunakan dalam menilai normalitas pada sebuah data dengan cara memvisualisasikan data pada sebuah garis diagonal sebagai substansi sebuah data yang berhasil terdistribusikan secara normal.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan gambar Q-Q Plot, posisi titik berada pada garis diagonal yang berarti setiap variabel yang digunakan pada penelitian ini dapat didistribusikan dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini, uji multikolinearitas menggunakan nilai VIF atau *variance inflation factor* sebagai indikator dalam melihat apakah variabel bebas memiliki gejala multikolinearitas. Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Akan tetapi, jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Constant		
	Perceived External Prestige	,767	1,304
	Pay Satisfaction	,703	1,422
	Work Pressure	,831	1,203
a. <i>Dependent Variable: Employee Performance</i>			

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Pada tabel hasil uji multikoleniaritas, hasil *tolerance* dan VIF pada variabel *perceived external prestige* (X1) yakni 0,767 dan 1,304. Pada variabel *pay satisfaction* (X2) nilai tolerance dan VIF berada pada angka 0,703 dan 1,422 serta variabel *work pressure* (X3) nilai tolerance dan VIF berada pada angka 0,831 dan 1,203. Untuk itu dapat diambil kesimpulan jika tidak ditemukannya indikasi multikoleniaritas pada penelitian karena nilai VIF atau *Variance Inflation Factor* berada kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Pada sebuah penelitian, uji heteroskedastisitas diperlukan untuk melihat posisi penyebaran titik pada scatterplot dengan bantuan program SPSS 25. Jika titik menyebar maka terjadi ketidaksamaan varian dari residual penelitian satu dengan residual penelitian lainnya.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada *scatterplot* dari program SPSS, posisi titik menyebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat diartikan bahwa model regresi tidak ditemukan kesamaan residual varian antara penelitian satu dengan lainnya.

Uji Autokorelasi

Pada penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan metode Durbin-Watson yang dimana metode tersebut berfungsi untuk melihat potensi gejala autokorelasi pada suatu model regresi. Diketahui, jika angka Durbin-Watson berada dibawah -2 maka model regresi memiliki autokolerasi positif. Jika nilai Durbin-Watson berada diantara -2 dan 2+ maka model regresi tidak terdapat autokolerasi. Sedangkan, jika nilai Durbin-Watson berada di atas 2+ maka model regresi memiliki autokolerasi negatif.

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,442 ^a	,195	,143	4,691	,727
a. Predictors: (Constant), Perceived External Prestige (X1), Pay Satisfaction (X2), Work Pressure (X3)					
b. Dependent Variable: Employee Performance (Y)					

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan data di dapatkan hasil nilai Durbin-Watson mencapai 0,727. Lalu diperoleh hasil $-2 < 0,727 < +2$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa regresi pada data penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini, analisis regresi linier berganda dilakukan untuk melihat besaran pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependennya.

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	71,399	12,718		5,568	,000		
	Perceived External Prestige (X1)	-1,549	,596	-,393	-2,470	,012	,279	1,301
	Pay Satisfaction (X2)	,072	,327	,035	,231	,818	,703	1,422
	Work Pressure (X3)	,277	,116	,346	2,381	,021	,831	1,203

a. Dependent Variable: Employee Performance (Y)

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, nilai konstanta (a) adalah 71,399 yang berarti jika nilai ketiga variabel yakni *perceived external prestige* (X1), *pay satisfaction* (X2), dan *work pressure* (X3) adalah 0, maka *employee performance* (Y) adalah 71,399. Nilai koefisien regresi *perceived external prestige* (X1) adalah (-1,549) yang berarti jika nilai X1 mengalami kenaikan sebesar 1 maka *employee performance* (Y) turun sebesar (-1,549). Nilai koefisien regresi variabel *pay satisfaction* (X2) adalah 0,072 yang berarti jika nilai X2 mengalami kenaikan sebesar 1 maka *employee performance* (Y) naik sebesar 0,072. Nilai koefisien regresi variabel *work pressure* (X3) adalah 0,277 yang berarti jika nilai X3 mengalami kenaikan sebesar 1 maka *employee performance* (Y) naik sebesar 0,277.

Koefisien Determinasi

Pada penelitian ini, nilai nol atau satu dapat diartikan sebagai nilai koefisien determinasi. Jika nilai R² sama dengan 0 membuktikan bahwa variabel independen pada penelitian tidak memiliki pengaruh yang berarti atau dapat disebut juga tidak dapat mengeksplanasikan variabel dependennya.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,442 ^a	,195	,143	4,691	,727

a. Predictors: (Constant), Perceived External Prestige (X1), Pay Satisfaction (X2), Work Pressure (X3)
 b. Dependent Variable: Employee Performance (Y)

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, nilai R square sebesar 0,195 yang berarti variabel *perceived external prestige* (X1), *pay satisfaction* (X2), dan *work pressure* (X3) mampu menjelaskan *employee performance* (Y) sebesar

19,5% sedangkan 80,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian yang bebas untuk diteliti.

Pengaruh *Perceived External Prestige*, *Pay Satisfaction*, dan *Work Pressure* terhadap *Employee Performance* pada PT Pelindo Daya Sejahtera

Penelitian ini mengacu pada hasil uji f yang digunakan untuk melihat tingkat pengaruh ketiga variabel secara bersama-sama terhadap variabel dependennya.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	245,445	3	81,815	3,718	,018 ^b
	Residual	1012,175	46	22,004		
	Total	1257,061	49			
a. Dependent Variable: Employee Performance (Y)						
b. Predictors: (Constant), Perceived External Prestige (X1), Pay Satisfaction (X2), Work Pressure (X3)						

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji f, nilai fhitung sebesar 3,718 > ftabel sebesar 2,79 dan nilai signifikansi sebesar 0,018 < 0,05. Nilai konstanta (a) sebesar 71,399 yang berarti jika nilai ketiga variabel adalah 0 maka nilai *employee performance* (Y) adalah 71,399. Berdasarkan data *R square* juga menjelaskan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan *employee performance* sebesar 19,5% dan 80,5% dijelaskan oleh variabel lainnya yang berada diluar penelitian. Maka dapat disimpulkan bahwa *perceived external prestige* (X1), *pay satisfaction* (X2), dan *work pressure* (X3) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* (Y).

Pengaruh *Perceived External Prestige* terhadap *Employee Performance* pada PT Pelindo Daya Sejahtera

Pada penelitian ini, pengaruh *perceived external prestige* terhadap *employee performance* pada PT Pelindo Daya Sejahtera dapat dilihat dari hasil penelitian yang menjelaskan bahwa nilai *t*_{hitung} sebesar (-2,470) < 2,012 dan nilai signifikansi sebesar 0,012 < 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa *perceived external prestige* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* (Y) pada PT Pelindo Daya Sejahtera. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Gracia Elora Mujianto dan Indarto (2021 menyatakan bahwa jika nilai *perceived external prestige* (X1) akan memberikan dampak yang signifikan terhadap *employee performance* (Y).

Pengaruh *Pay Satisfaction* terhadap *Employee Performance* pada PT Pelindo Daya Sejahtera

Pada penelitian ini, pengaruh *pay satisfaction* terhadap *employee performance* pada PT Pelindo Daya Sejahtera dapat dilihat dari hasil penelitian yang menjelaskan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $(0,231) < 2,012$ dan nilai signifikansi sebesar $0,818 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa *pay satisfaction* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* (Y) pada PT Pelindo Daya Sejahtera. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Edi Komara dan Andreas Dimas Panji Kusumo (2020) yang menyatakan bahwa semakin tingginya *pay satisfaction* akan memberikan dampak kenaikan pula pada variabel *employee performance* secara signifikan.

Pengaruh *Work Pressure* terhadap *Employee Performance* pada PT Pelindo Daya Sejahtera

Pada penelitian ini, pengaruh *work pressure* terhadap *employee performance* pada PT Pelindo Daya Sejahtera dapat dilihat dari hasil penelitian yang menjelaskan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $(2,381) < 2,012$ dan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa *work pressure* (X3) berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* (Y) pada PT Pelindo Daya Sejahtera. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Eulin Karlina dan Rini Martiwi (2021) dalam penelitian yang mengatakan bahwa *work pressure* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Selain itu, hasil penelitian yang sama juga disampaikan oleh Aswar, Suharto, Abdul Rivai, dan Ella Siti Chaeriah (2022) yang mengatakan bahwa *work pressure* akan memberikan dampak signifikan untuk *employee performance*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji f yang telah dilakukan pada penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *perceived external prestige* (X1), *pay satisfaction* (X2), dan *work pressure* (X3) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* (Y) pada PT Pelindo Daya Sejahtera. Selain itu, hasil uji t menjelaskan bahwa *perceived external prestige* (X1) dan *work pressure* (X3) berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* (Y) pada PT Pelindo Daya Sejahtera. Sedangkan variabel *pay satisfaction* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* (Y) pada PT Pelindo Daya Sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, O. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. Skripsi. Sarjana Thesis. Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar.
- Chaeriah, E.S, dkk. (2022). The Effect of Work Environment and Work Pressure on Job Satisfaction and the Impact on Employees Performance of West Jakarta DJP Regional Office. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 05(03). <https://doi.org/10.47191/jefms/v5-i3-08>.

- Karlina, E., & Martiwi, R. (2021). Analisis Dampak Locus of Control, Tekanan Kerja, dan Kepuasan Kuningan Analysis of The Impact of Locus of Control, Work Pressure, and Job Satisfaction on BPS Employee Performance in Kuningan Distric, *Journal Unrika*, 10(2).
- Komara, E., & Kusumo, A.D. (2020). Analisis Pengaruh Work Environment, Pay Satisfaction, Job Stress terhadap Employee Performance (Studi pada Pramugari dan Pramugara Low Cost Carrier di Indonesia). *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 04(02).
- Mujianto, G. E., & Indarto. (2021). Moderasi Komitmen Afektif, Terhadap Hubungan Masa Kerja dan Perceived External Prestige dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 14(1).
<http://dx.doi.org/10.26623/jreb.v14i1.3568>
- Soemarsono. (2018). SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi. Diakses pada 22 Agustus 2023 dari <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan-organisasi.html>.
- Usnawati, dkk. (2019). Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Trimulya di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 03(04). <https://doi.org/10.24967/jmms.v3i04.587>.
- Zheng, S., dkk. (2014). Pay Satisfaction of Employees: A Case Study of a StateOwned Science Institute in China. *Journal Social Indicators Research*.
<https://doi.org/10.1007/s11205-013-0554-x>.