

Hubungan Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Perkumpulan STRADA Studi SMK STRADA DAAN MOGOT

Gian Felix¹⁾, Agustinus Priyowidodo²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾gianfelix72@gmail.com

²⁾agustinus.priyowidodo@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Januari 2023;
Perbaikan 30 Februari 2023;
Diterima 21 Maret 2023;
Tersedia online 12 April 2023

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Pengalaman Kerja
Lingkungan Kerja
Kepuasan Kerja
Kinerja Karyawan

Abstrak

Penelitian ini ditujukan agar dapat mencari tahu adakah pengaruh pengalaman mengajar, lingkungan kerja serta kepuasan kerja yang memiliki kaitannya dengan kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan STRADA DAAN MOGOT. Penelitian ini memakai teknik pengumpulan data memakai kuesioner. Sementara itu perihal metode penelitian yang dilaksanakan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Berlandaskan angka koefisien korelasi digambarkan bahwa pengalaman mengajar sejumlah 0.523 mendekati angka 1 dan koefisien korelasi sejumlah 0.758 serta koefisien korelasi dari kepuasan kerja sejumlah 0.757 juga mendekati angka 1, maka terdapat korelasi yang kuat yang positif pada kinerja guru. Berlandaskan hasil uji F sejumlah 24.373 maka H_0 di tolak dan H_a diterima dengan memakai derajat kesalahan (α) sebanyak 5% serta derajat kebebasan (*degree of freedom*) atau (*df*) $n - 3 = 37 - 3 = 34$, oleh sebab itu didapatkan nilai t_{tabel} 2.03224. Bisa dikatakan bahwa t_{hitung} pengalaman mengajar 2.196, Lingkungan kerja 1.858 serta kepuasan kerja 2.788 lebih besar dari t_{tabel} . Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima maknanya kedua variabel memiliki ikatan positif dan kuat.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki posisi yang penting untuk menyuplai sumber daya manusia yang mempunyai keunggulan dan dalam membangun sebuah negara, edukasi juga menjadi kebutuhan tiap individu yang memiliki pencapaian menjadi pribadi yang lebih baik. Sehingga masyarakat menilai pendidikan dapat

mencerdaskan kehidupan bangsa Orang yang menempati posisi penting dalam dunia pendidikan adalah guru. Pengalaman mengajar guru tidak lepas dalam proses pengembangan potensinya. Segala sesuatu yang sudah dialami oleh hidup disebut dengan pengalaman Pencapaian hasil belajar siswa yang diraih tidak lepas dari guru yang memiliki pengalaman mengajar. Demi mendukung kinerjanya di sekolah seorang guru dipaksa untuk memahami segala kondisi dan situasi yang terjadi, sehingga semakin lama guru mengajar maka semakin banyak juga ilmu yang dimiliki.

Lingkungan kerja guru sangat berpengaruh kepada kinerja guru tersebut. Lingkungan kerja merupakan segala bentuk yang ada di sekeliling pekerja, sehingga dalam menjalankan tugas dapat mempengaruhi dirinya. Lingkungan kerja nyaman, layak dan kondusif akan membuat seorang guru juga merasa ikut nyaman pada saat bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru dapat dilakukan dengan baik.

Kemungkinan lain yang bisa memberi pengaruh pada kinerja guru ialah kepuasan kerja guru tersebut. Kepuasan kerja ini berdampak bagi kesinambungan kegiatan organisasi di sekolah. Maka dari itu supaya bisa memberi dukungan agar sasaran edukasi di sekolah tercapai dengan optimal, maka butuh diberi perhatian lebih terkait kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja ialah salah satu elemen dari kepuasan hidup, dengan demikian menjadi hal yang sangat diprioritaskan agar dapat diberi perhatian lebih dalam proses peningkatan karir seorang pengajar.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengalaman Kerja

Menurut (Foster Bil, 2015, 135) menyatakan bahwa:

“Pengalaman kerja merupakan parameter akan waktu atau lini masa kerja yang sudah dilaksanakan manusia saat mengartikan tugas-tugas suatu pekerjaan serta telah menjalankannya dengan bijak.”

Menurut (Wariati Nana et al., 2015, 135) menyatakan bahwa :

“Pengalaman kerja adalah suatu kesadaran, kesanggupan, yang dimiliki oleh manusia untuk menjalankan peranan dari tugas pekerjaan sebelumnya.”

Menurut (Siregar & Kusnawan, 2022) menyatakan bahwa

“Pengalaman kerja merupakan tempo seberapa cepat atau lamanya manusia bekerja pada tempat yang pernah di kerjakan mulai dari saat dirinya diterimanya hingga saat ini ”.

Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto, 2015, 38) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja ialah semua sesuatu yang berada disekeliling manusia - manusia dan dapat memberikan pengaruh terhadap dirinya dalam melakukan wewenang serta tanggung jawab yang telah diberikan, misalnya musik, penerangan, dan lain-lain”.

Menurut (Rasto, 2015, 247) menyatakan yaitu :

“Lingkungan kerja ialah wadah utama dari sebuah perusahaan untuk memberikan pelayanan kepada pelanggan internal maupun eksternal. Oleh sebab itu, perusahaan harus dapat membagikan perhatian yang banyak kepada lingkungan perusahaan agar memberikan rasa nyaman, aman, serta menyenangkan. Lingkungan kantor yang dikatakan juga lingkungan kerja memberikan sebuah arti kondisi kerja, tempat pekerjaan kantor dilaksanakan”.

Menurut (Santosa & Prayoga, 2021) menyatakan bahwa:

“Lingkungan tempat kerja yang berada didalam sebuah perusahaan merupakan sebuah faktor yang penting dan perlu untuk dapat perhatian oleh manajemen, walaupun lingkungan kerja bukan menjalankan kegiatan produksi di organisasi, tetapi lingkungan kerja mempunyai sebuah pengaruh kepada pegawai yang telah menjalankan produksi dengan cara langsung”.

Kepuasan Kerja

Menurut (Wibowo, 2017, 415) menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap umum terhadap pekerjaan manusia, yang melihatkan keragaman antara kuantitas apresiasi yang diterima oleh seseorang dan kuantitas yang dipercaya oleh mereka semestinya mereka terima.”

Menurut (Sutrisno, 2016, 76) menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja adalah kelakuan karyawan kepada tugas yang memiliki koneksi dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai dan tim, keputusan yang diterima saat bekerja, dan berbagai macam hal yang bersangkutan dengan faktor – faktor psikologis dan juga psikis.”

Menurut (Marbun & Kusnawan, 2022) menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja ialah sikap yang dipunyai oleh rata – rata pekerja tentang pekerjaan yang dilaksanakan. Hal itu ialah bukti nyata dari pemikiran mereka terhadap sebuah pekerjaan”.

Kinerja Karyawan

Menurut (Wibowo, 2017, 2) menyatakan bahwa

“Kinerja ialah angka serangkaian sikap pekerja yang membagikan kontribusi baik dengan cara positif ataupun negatif, pada penanganan tujuan organisasi”.

Menurut (Barnawi; Arifin, 2017, 14) menyatakan bahwa :

“Kinerja guru bisa dikatakan sebagai tingkat - tingkatan keberhasilan guru dalam menjalankan tanggung jawab dan memberikan ilmu pendidikan setimpal dengan tugas dan wewenang berlandaskan standar - standar kinerja yang sudah diterapkan dalam kurun waktu tertentu dalam kerangka untuk menggapai tujuan Pendidikan”.

Menurut (Darmadi, 2018, 34) menyatakan bahwa :

“Kinerja guru ialah kecakapan yang diperlihatkan para guru dalam menjalankan wewenang atau tanggung jawab. Kinerja bisa dibilang bagus dan layak kalau tujuan yang digapai mempunyai kecocokan dengan angka standar yang sudah diatur”.

III. METODE

Pada penelitian ini bisa dideskripsikan bagaimana perolehan data yang dipakai agar dapat menganalisis tentang Hubungan Pengalaman kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja pada Kinerja karyawan yakni dengan memakai metode penelitian deskriptif dan metode kuantitatif yang mana bisa menguraikan mengenai bagaimana data dihimpun, dikelola lalu dianalisa agar dapat ditarik kesimpulan sebagai pembuktian penelitian.

Populasi Dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017, 80) menyatakan bahwa

“Populasi ialah daerah yang memiliki penyamarataan yang mencakup atas obyek atau subyek dan memiliki nilai serta sikap yang sudah ditentukan peneliti agar dapat dipahami dan lalu bisa diambil kesimpulannya.”

Populasi yang ada pada penelitian ini berangka 37 karyawan. Populasi tersebut ialah keseluruhan dari jumlah pengajar yang ada di SMK STRADA DAAN MOGOT.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2017, 225) mengatakan bahwa

“Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan memberikan media pernyataan tertulis terhadap responden untuk mendapatkan jawaban.”

Pengujian Instrument Penelitian

Koefisien Determinasi mencari tahu seberapa besar variant dari variabel terikat yang bisa diuraikan oleh variant variabel bebas sisanya tak bisa dipaparkan ialah bagian dari varian variabel lain yang tak dipakai dalam penelitian. Angka pengujian koefisien determinasi ditetapkan berdasarkan hasil *adjusted R²*. Angka *adjusted R²* memiliki rentang 0 – 1. Kalau nilai *adjusted R²* makin dekat dengan angka 1, maknanya variabel bebas sanggup untuk memberikan kejelasan yang diperlukan guna memperkirakan variabel terikat begitu juga sebaliknya.

Uji T guna mencari tahu kaitan korelasi r yang didapat mempunyai makna atau tidak. Dilihat dari sudut pandang lain dapat memberikan dampak seluruh variabel independen baik mandiri pada variabel dependen. Maka dari itu, butuh disediakannya uji hipotesis mengatakan $H_0 = 0$ atau tak memiliki penjelasan melawan $H_1 \neq$ atau mempunyai penjelasan. Berikut ialah rumusan hipotesis yang dipakai pada penelitian ini, antara lain

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = t_{hitung} yang kemudian dibandingkan dengan t_{tabel}

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah responden

Uji F sendiri pada hakikatnya menggambarkan apakah seluruh variabel bebas dengan cara Bersama – sama memberi pengaruh terhadap variabel terikat dirumuskan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2}{(1-R)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

IV. HASIL

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.661	2.458

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengalaman Kerja Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 22.0

Pada tabel uji koefisien determinasi didapatkan bahwa angka R merupakan angka koefisien dari korelasi sebanyak 0.830 angka ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan keterikatan variabel (X1, X2, X3) memiliki posisi pada kategori kuat.

Uji T

Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.067	4.428		1.822	.078
Pengalaman Kerja	.191	.087	.239	2.196	.035
Lingkungan Kerja	.296	.159	.308	1.858	.072
Kepuasan Kerja	.405	.145	.436	2.788	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji T diatas dapat di ketahui kesamaan regresi berganda dapat dirumuskan $Kinerja\ guru = 8.067 + 0.191 + 0.296 + 0.405 + \epsilon$.
 Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa konstanta Sebesar 8.067

Uji F

Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	441.837	3	147.279	24.373	.000 ^b
Residual	199.407	33	6.043		
Total	641.243	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, diketahui $24.373 > 2.88$ dan angka signifikannya $0.000 < 0.05$, oleh karena itu sejalan dengan landasan pengambilan keputusan yang ada di uji F bisa diartikan bahwa hipotesis di terima atau Pengalaman Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

V. KESIMPULAN

Berdasarkan pelaksanaan metode penelitian deskriptif analisis yang digunakan peneliti ditemukan bahwa Pengalaman Mengajar, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan STRADA DAAN MOGOT

1. Hasil untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan nilai t_{hitung} 6.880 lebih besar dari t_{tabel} 2.03224 dan posisinya pada penolakan H_0 . Artinya hipotesis menolak H_0 dan menerima H_a , yang dapat menunjukkan adanya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja guru yang signifikan.
2. Hasil untuk Variabel Kepuasan Kerja (X3) dengan nilai t_{hitung} 6.858 lebih besar dari t_{tabel} 2.03224 dan posisinya pada penolakan H_0 . Artinya hipotesis menolak H_0 dan menerima H_a , yang dapat menunjukkan adanya pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru yang signifikan.
3. Hasil nilai R di tentukan menjadi 0.830, nilai R square adalah 0.689 dan nilai adjust R^2 yang di sesuaikan 0.661 menunjukkan 68.9% Variabel dependen (Kinerja Karyawan) bisa dikatakan oleh variabel independen (Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja) sedangkan untuk hal lainnya dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Barnawi; Arifin, M. (2017). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen, Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian* (p. 43). Ar-Ruzz Media.
- Darmadi. (2018). *Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru* (p. 37). Guepedia.
- Foster Bil. (2015). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM Kanisius.
- Marbun, M. O., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Orienta Jaya Abadi. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/1576>
- Rasto. (2015). *Manajemen Perkantoran* (p. 247). Alfabeta.
- Santosa, S., & Prayoga, A. (2021). Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–14.
<https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/download/746/419>
- Siregar, E., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja , Pengalaman Kerja , Disiplin Kerja , Semangat Kerja , Komunikasi , Dan Pelatihan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT . Trafoindo Prima Perkasa. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (p. 80). Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia* (p. 38). PT. Buku Seru .
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 76). Kencana.
- Wariati Nana, Dahniar, & Sugiati Tinik. (2015). View of PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET KABUPATEN BARITO TIMUR. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Volume 3 No 3:, 220.
<https://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/141/134>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (p. 415). PT Raja Grafindo Persada.