

**HUBUNGAN PENGALAMAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PERKUMPULAN STRADA
STUDI SMK STRADA DAAN MOGOT**

SKRIPSI

Oleh:

GIAN FELIX

20190500095

PROGRAM STUDI MENEJEMEN

KONSENTRASI MENEJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDHI DHARMA TANGERANG

2023

**HUBUNGAN PENGALAMAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PERKUMPULAN STRADA
STUDI SMK STRADA DAAN MOGOT**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar

Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Strata 1

Oleh:

GIAN FELIX

20190500095



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDHI DHARMA TANGERANG

2023

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Gian Felix
NIM : 20190500095
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Hubungan Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perkumpulan Strada Studi SMK Strada Daan Mogot.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 17 September 2022

Menyetujui,
Pembimbing,



Tiong Se Fung, S.E., M.M.
NIDN : 0405096805

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Hubungan Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perkumpulan Strada Studi SMK Strada Daan Mogot.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Gian Felix

NIM : 20190500095

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

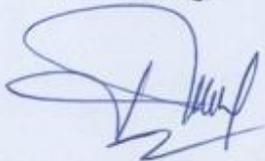
Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M)**.

Tangerang, 09 Januari 2023

Menyetujui,

Pembimbing,



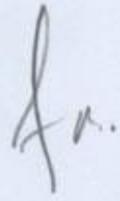
Tjong Se Fung, S.E., M.M.
NIDN : 0405096805

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tjong Se Fung, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Gian Felix

NIM : 20190500095

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Hubungan Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perkumpulan Strada Studi SMK Strada Daan Mogot.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,

Pembimbing,

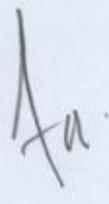


Tjong Se Fung, S.E., M.M.
NIDN : 0405096805

Tangerang, 09 Januari 2023

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

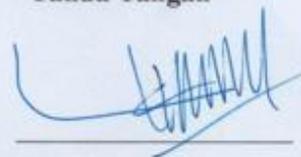
Nama Mahasiswa : Gian Felix
NIM : 20190500095
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Hubungan Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perkumpulan Strada Studi SMK Strada Daan Mogot.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat **"SANGAT MEMUASKAN"** oleh Tim Penguji pada hari Sabtu, tanggal 11 Februari 2023.

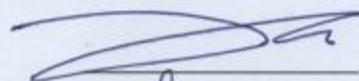
Nama Penguji

Tanda Tangan

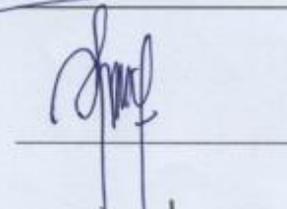
Ketua Penguji : Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101



Penguji I : Sonny Santosa, S.E., M.M.
NIDN : 0428108409



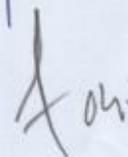
Penguji II : Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si.
NIDN : 0403128003



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian pribadi saya tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan Keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 15 Februari 2023



Gian Felix
NIM : 20190500095

UNIVERSITAS BUDHI DHARMA
TANGERANG
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Di buat oleh

NIM : 20190500095

Nama : Gian Felix

Jenjang Studi : Strata Satu – S1

Program Studi : Menejemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah kami yang berjudul: "Hubungan Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja di Perkumpulan Strada Studi SMK Strada Daan Mogot", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (database), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 15 Februari 2023

Penulis



(Gian Felix)

**HUBUNGAN PENGALAMAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PERKUMPULAN STRADA
STUDI KASUS DI SMK STRADA DAAN MOGOT**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengalaman mengajar, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai hubungan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan STRADA DAAN MOGOT. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah guru dengan jumlah 37 orang.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sedangkan untuk metode penelitian yang dilakukan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. penulis menggunakan analisis model statistik yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji F, uji t dan uji regresi linear berganda.

Dari hasil analisis penulis memperoleh hasil sebagai berikut. Dari analisis linear berganda di peroleh persamaan $Y = 8,067 + 0.191X_1 + 0.296X_2 + 0.405X_3$ dimana artinya apabila pengalaman mengajar (X_1) mengalami peningkatan atau penurunan sebanyak 1 poin dan variabel lain dianggap tetap, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan dan penurunan sebesar 0.191. Selain itu apabila lingkungan kerja (X_2) mengalami peningkatan atau penurunan sebanyak 1 poin dan variabel lain dianggap tetap maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan dan penurunan sebesar 0.296 dan apabila kepuasan kerja (X_3) mengalami peningkatan atau penurunan sebanyak 1 poin dan variabel lain dianggap tetap maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan dan penurunan sebesar 0.405. Dari analisis hubungan koefisien korelasi ditunjukkan oleh koefisien korelasi pengalaman mengajar sebesar 0.523 Mendekati 1 dan koefisien korelasi lingkungan kerja sebesar 0.758 Mendekati 1 serta koefisien korelasi kepuasan kerja sebesar 0.757 Mendekati 1, maka memiliki hubungan yang cukup kuat dan positif terhadap kinerja guru. Dari hasil uji F sebesar 24.373 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a di terima Pada tabel distribusi normal t dengan menggunakan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% serta derajat kebebasan (*degree of freedom*) atau (df) $n - 3 = 37 - 3 = 34$, maka diperoleh nilai distribusi tabel t adalah 2.03224. dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} Pengalaman Mengajar 2.196, Lingkungan kerja 1.858 dan kepuasan kerja 2.788 lebih besar dari t_{tabel} . dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang kuat dan positif

**Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja,
Kinerja Karyawan**

THE RELATIONSHIP OF WORK EXPERIENCE, WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN STRADA ASSOCIATION CASE STUDY AT STRADA DAAN MOGOT VOCATIONAL SCHOOL

ABSTRACT

This study aims to determine whether teaching experience, work environment and job satisfaction have a relationship to teacher performance at STRADA DAAN MOGOT Vocational High School. The population used in this study were teachers with a total of 37 people.

This study used a data collection method using a questionnaire. Meanwhile, the research method used is descriptive method with a quantitative approach. The author uses statistical model analysis consisting of validity test, reliability test, multiple linear regression, F test, t test and multiple linear regression test.

From the results of the analysis, the author obtain the following results. From multiple linear analysis, the author obtained the equation of $Y = 8,067 + 0,191X1 + 0,296X2 + 0,405X3$ which means that if teaching experience (X1) has increased or decreased by 1 point and other variables are considered constant, then teacher performance (Y) will increase and a decrease of 0.191. In addition, if the work environment (X2) increases or decreases by 1 point and other variables are considered constant, the teacher's performance (Y) will increase and decrease by 0.296 and if job satisfaction (X3) increases or decreases by 1 point and other variables considered fixed, the teacher's performance (Y) will increase and decrease by 0.405. From the analysis of the relationship, the correlation coefficient is shown by the correlation coefficient of teaching experience of 0.523 close to 1 and the work environment correlation coefficient of 0.758 close to 1 and the correlation coefficient of job satisfaction of 0.757 close to 1, it has a fairly strong and positive relationship to teacher performance. From the results of the F test of 24,373, H_0 is rejected and H_a is accepted. In the normal t distribution table using an error rate (α) of 5% and degrees of freedom (df) $n - 3 = 37 - 3 = 34$, the t table distribution value is 2.03224. It can be concluded that t_{count} Teaching Experience 2.196, work environment 1.858 and job satisfaction 2.788 greater than t_{table} . Therefore, H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that the two variables have a strong and positive relationship.

Keywords : Work Experience, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi penulis kepada Tuhan Yang Maha Esa, Karena atas Kebesaran rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi dengan judul “Hubungan Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perkumpulan STRADA khususnya di Sekolah Menengah Kejuruan STRADA DAAN MOGOT”

Laporan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan bagi mahasiswa manajemen Sumber Daya Manusia Di Universitas Buddhi Dharma Penulis sangat menyadari bahwa keberhasilan penulisan laporan skripsi ini tidak terlepas dari Dukungan dan bantuan langsung maupun tidak langsung dari semua pihak. Untuk Oleh karena itu, penulis dengan ini mengucapkan terima kasih kepada semua pihak, yaitu:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Tjong Se Fung, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberi pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Seluruh Dosen pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan kepada penulis.

6. Kepada Orang Tua, Keluarga, serta Teman-teman yang telah memberikan bantuan, dukungan serta doanya dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kepala Sekolah dan para guru Sekolah menengah Kejuruan STRADA DAAN MOGOT yang banyak membantu untuk penelitian ini.
8. Para seluruh Pegawai dan Staff Universitas Buddhi Dharma yang telah membantu dalam kelancaran administrasi dan registrasi selama ini.

Harapan penulis, semoga skripsi ini bisa berguna bagi pihak terkait dan dapat menjadi bahan referensi serta berita untuk perkembangan serta kemajuan penelitian selanjutnya.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna oleh karena itu penulis mengharapkan kiritik serta saran.

Atasa segala bantuannya penulis mengucapkan Terima kasih

Tangerang, 23 Januari 2023

Gian Felix

DAFTAR ISI

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan Skripsi	6
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	9

A. Gambaran umum teori.....	9
1. Menejemen Sumber Daya Manusia	9
2. Pengalaman kerja	10
3. Lingkungan kerja.....	14
4. Kepuasan kerja	19
5. Kinerja Karyawan.....	24
B. Hasil Penelitian Terdahulu.....	26
C. Kerangka Pemikiran.....	30
D. Perumusan Hipotesis.....	31
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	33
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Objek Penelitian.....	34
1. Sejarah Singkat.....	34
2. Visi dan Misi SMK Strada Daan Mogot	36
3. Nilai Dasar.....	37
C. Jenis dan Sumber Data.....	37
D. Populasi dan Sampel	38
1. Populasi	38
2. Sampel.....	38
E. Teknik Pengumpulan data.....	40
1. Teknik Pengumpulan Data Primer	40
2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder	41
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	41
G. Teknik Analisis Data.....	44
1. Uji Validitas	45

2. Uji reliabilitas	46
3. Uji Asumsi Klasik	47
4. Model Statistik	49
5. Pengujian Hipotesis Penelitian	51
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Variabel Bebas (Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja)	Error! Bookmark not defined.
2. Variabel terikat (kinerja karyawan).....	Error! Bookmark not defined.
B. Analisis Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Uji Reliabilitas Variabel Bebas X1, X2, X3	Error! Bookmark not defined.
2. Uji realibilitas variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)	Error! Bookmark not defined.
3. Uji Validitas Variabel Bebas X1, X2, X3	Error! Bookmark not defined.
4. Uji Validitas variabel terikat Kinerja Karyawan ...	Error! Bookmark not defined.
5. Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
6. Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
7. Uji F.....	Error! Bookmark not defined.
C. Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
BAB 5 PENUTUP	Error! Bookmark not defined.
A. Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
B. Implikasi.....	Error! Bookmark not defined.
C. Saran.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR PUSTAKA

RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN- LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3. 1 Operasional Variabel	41
Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Error! Bookmark not defined.	
Tabel 4. 2 Data Respoonden Berdasarkan Usia Error! Bookmark not defined.	
Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja ... Error! Bookmark not defined.	
Tabel 4. 4 Mengikuti Pendidikan dan Latihan.Error! Bookmark not defined.	
Tabel 4. 5 Masa Kerja.....Error! Bookmark not defined.	
Tabel 4. 6 Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan Error! Bookmark not defined.	
Tabel 4. 7 Penguasaan terhadap Pekerjaan dan Peralatan ...Error! Bookmark not defined.	
Tabel 4. 8 Lama waktu	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 9 Pemahaman terhadap Peserta Didik..... Error! Bookmark not defined.	
Tabel 4. 10 Perancangan Pembelajaran	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 11 Pelaksanaan Pembelajaran	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 12 Evaluasi hasil Belajar.....Error! Bookmark not defined.	
Tabel 4. 13 Pengembangan peserta didik	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 14 Penerangan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 15 Suhu Udara	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 16 Suara Bising	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 17 Fasilitas Kebutuhan Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 18 Sirkulasi Udara.....Error! Bookmark not defined.	

Tabel 4. 19	Keamanan Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 20	Kenyamanan Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 21	Kebersiham Lingkungan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 22	Hubungan antar Sesama	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 23	Hubungan antara Kepala Sekolah Dengan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 24	Gaji	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 25	Kesempatan Untuk maju	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 26	Keamanan kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 27	Perusahaan dan manajemen	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 28	Tingkat Kehadiran Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 29	Pengawasan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 30	Kondisi Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 31	Umur	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 32	Hubungan Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 33	Fasilitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 34	Merencanakan Pembelajaran	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 35	Melaksanakan Pembelajaran	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 36	Menilai hasil pembelajaran	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 37	Membimbing dan melatih siswa	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 38	Merancang Pembelajaran	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 39	Melaksanakan Pembelajaran	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 40	Mengevaluasi Hasil Pembelajaran	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 41	Perencanaan Pembelajaran	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 42	Proses Pembelajaran	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 43	Melakukan Penilaian Pembelajaran	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 44	Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja (X1).....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 45	Reliability Statistics	Error! Bookmark not defined.

Tabel 4. 46 Uji realibilitas Lingkungan Kerja (X2) Error! Bookmark not defined.

Tabel 4. 47 Reliability Statistics Error! Bookmark not defined.

Tabel 4. 48 Uji realibilitas Kepuasan Kerja (X3) Error! Bookmark not defined.

Tabel 4. 49 Reliability Statistics Error! Bookmark not defined.

Tabel 4. 50 Uji realibilitas Kinerja Karyawan (Y) Error! Bookmark not defined.

Tabel 4. 51 Reliability Statistics Error! Bookmark not defined.

Tabel 4. 52 Uji Validitas Pengalaman Kerja Error! Bookmark not defined.

Tabel 4. 53 Uji Validitas Lingkungan Kerja Error! Bookmark not defined.

Tabel 4. 54 Uji Validitas Kepuasan Kerja Error! Bookmark not defined.

Tabel 4. 55 Uji Validitas Kinerja Karyawan Error! Bookmark not defined.

Tabel 4. 56 Uji Multikolinearitas Error! Bookmark not defined.

Tabel 4. 57 One Sample Kolomogrov Smirnov Test Error! Bookmark not defined.

Tabel 4. 58 Uji (T) Regresi Linear sederhana X1 terhadap Y Error! Bookmark not defined.

Tabel 4. 59 Koefisien Korelasi Error! Bookmark not defined.

Tabel 4. 60 Uji (T) regresi Linear sederhana X2 terhadap Y Error! Bookmark not defined.

Tabel 4. 61 Koefisien Korelasi Error! Bookmark not defined.

Tabel 4. 62 Uji (T) regresi linear sederhana X3 terhadap Y Error! Bookmark not defined.

Tabel 4. 63 Koefisien Korelasi Error! Bookmark not defined.

Tabel 4. 64 Uji Regresi Linear berganda Error! Bookmark not defined.

Tabel 4. 65 Koefisien Korelasi Error! Bookmark not defined.

Tabel 4. 66 Uji F Error! Bookmark not defined.

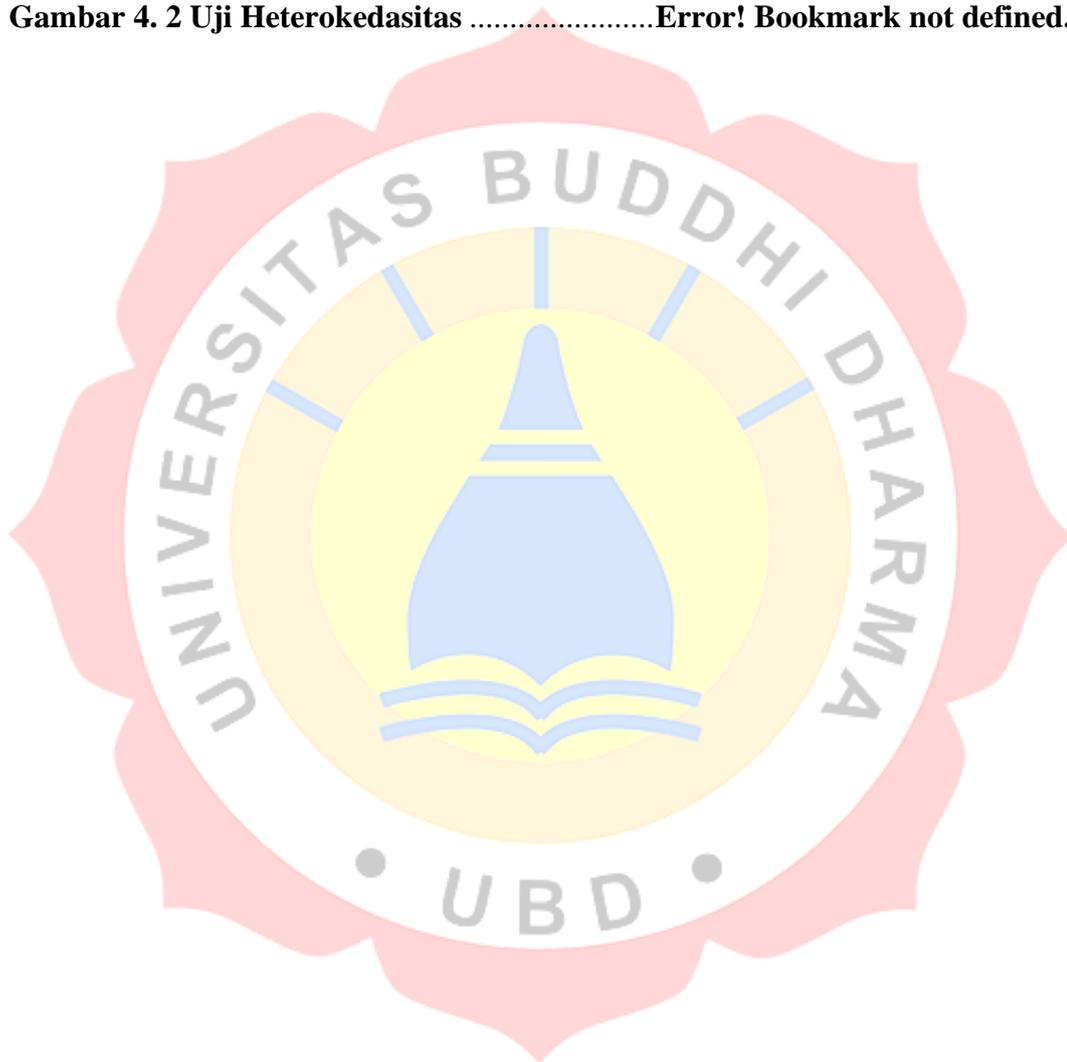


DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran 30

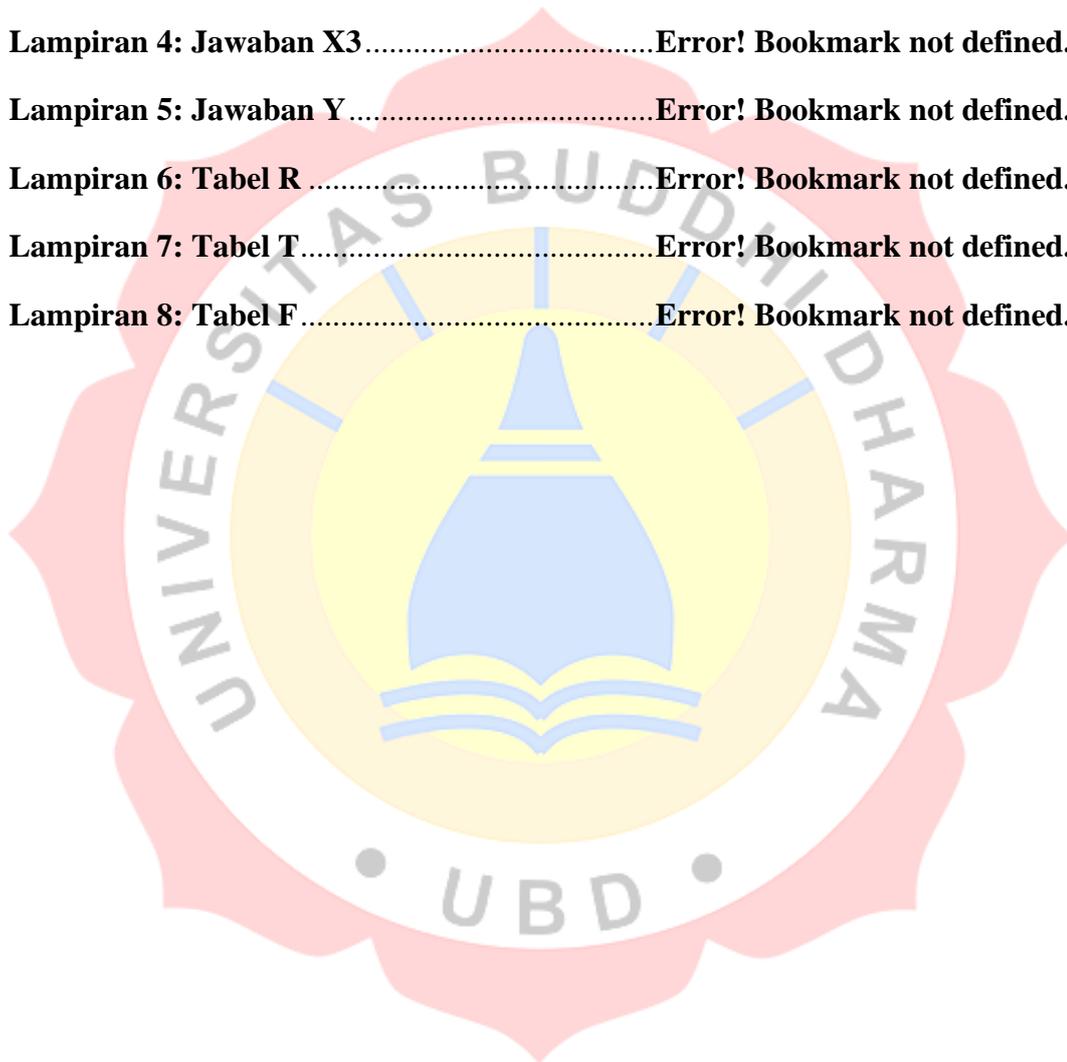
Gambar 4. 1 Uji NormalitasError! Bookmark not defined.

Gambar 4. 2 Uji HeterokedasitasError! Bookmark not defined.



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 2: Jawaban X1	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 3: Jawaban X2	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 4: Jawaban X3	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 5: Jawaban Y	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 6: Tabel R	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 7: Tabel T	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 8: Tabel F	Error! Bookmark not defined.



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Pendidikan memiliki peranan penting dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan juga dalam membangun suatu bangsa, Pendidikan juga merupakan salah satu kebutuhan manusia, yang bertujuan untuk membentuk pribadi yang berkarakter. Sehingga masyarakat menilai pendidikan dapat mencerdaskan kehidupan bangsa. Demi terwujudnya pendidikan yang bermutu dan merata pendidikan dapat mampu memfasilitasi perubahan, sesuai dengan kebutuhan dan kemauan dari masyarakatnya. Agar tujuan dapat tercapai Sumber daya dapat mendukung dan menunjang pelaksanaannya. Sebuah institusi pendidikan akan berkembang secara optimal sebagaimana yang diharapkan oleh setiap pihak dengan dimilikinya sumber daya manusia yang baik. Orang yang menempati posisi penting dalam dunia pendidikan adalah guru. Penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan ditentukan oleh seorang guru sehingga, dalam melaksanakan tugasnya guru dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya dan memiliki kinerja yang tinggi. Sehingga, hasil yang diharapkan dapat berguna bagi peserta didik dalam membangun suatu bangsa.

Sebagai tenaga pendidik tingkat keberhasilan kinerja seorang guru ditentukan dalam proses mengajar. Kinerja itu sendiri adalah prestasi dalam bekerja, pencapaian dalam bekerja pelaksanaan dalam bekerja, serta hasil dalam bekerja. Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor

internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri yang berupa dorongan untuk bekerja, bertanggung jawab atas tugas. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar yaitu penghargaan yang diperoleh dari tugas yang diselesaikan, hubungan sesama guru yang baik, peluang untuk berkembang, adanya pelatihan yang diberikan, dan memiliki layanan perpustakaan serta memiliki kelompok diskusi yang terbimbing. Kegiatan guru dalam proses mengajar antara lain melaksanakan kegiatan pembelajaran, serta mengevaluasi dan menilai dari hasil pembelajaran. Seorang guru harus dapat melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi dalam belajar, sehingga peserta didik mendapatkan ilmu yang berguna untuk dirinya dan dapat diterapkan dalam kehidupannya.

Guru profesional memiliki kinerja yang baik memiliki ciri-ciri: “dapat melaksanakan program pembelajaran, mendesain program pembelajaran dan dapat menilai hasil pembelajaran peserta didiknya”. Seorang guru perlu diberi peluang atas kesempatan dalam mengembangkan segala potensinya untuk meningkatkan kinerjanya, misalnya diikutsertakan dalam pelatihan pembuatan silabus, program seminar yang berkaitan dengan guru serta pendidikan pelatihan lainnya.

Pengalaman kerja guru tidak lepas dalam proses pengembangan potensinya. Segala sesuatu yang sudah dialami oleh hidup disebut dengan pengalaman. Pengalaman yang sering dan banyak dilakukan akan membuat semakin terampil dan semakin mahir dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Ragam pengalaman menunjukkan pengalaman kerjanya yang luas, serta memungkinkan adanya peningkatan kinerja. Pengalaman yang didapat oleh guru selama mengajar di sekolah tentu berpengaruh dalam hasil pencapaian peserta didik. Semakin banyak pengalaman seorang guru dalam mengajar maka semakin baik juga kemampuannya dalam bekerja.

Pencapaian hasil belajar siswa yang diraih tidak lepas dari guru yang memiliki pengalaman kerja. 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. Seorang guru juga diharapkan untuk mempunyai banyak pengetahuan dan pengalaman.

Lingkungan kerja guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, sehingga dalam menjalankan tugas dapat mempengaruhi dirinya. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif akan membuat seorang guru juga merasa ikut nyaman pada saat bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru dapat dilakukan dengan baik. Faktor lingkungan kerja guru ini sangat mempengaruhi kinerja guru. Dalam mencapai tujuan pendidikan banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu instansi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja guru tersebut. Kepuasan kerja ini sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan organisasi di sekolah. Oleh karena itu untuk mendukung agar tujuan

pendidikan di sekolah berhasil secara maksimal, maka perlu diperhatikan mengenai kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup, sehingga menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam proses pengembangan karir seorang guru.

SMK STRADA DAAN MOGOT adalah sebuah Lembaga pendidikan di kecamatan Karawaci Tangerang yang terletak di Jalan Kavling Surya pabuaran – Tangerang. SMK STRADA DAAN MOGOT ini masih di bawah naungan Yayasan Strada. Terdapat 37 guru yang mengajar saat ini. Guru tersebut berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Berdasarkan data tersebut penulis ingin mengetahui hubungan kinerja guru yang ditimbulkan karena pengalaman yang berbeda-beda, kenyamanan lingkungan kerja dan kepuasan masing-masing guru terhadap kinerja guru. Untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“HUBUNGAN PENGALAMAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERKUMPULAN STRADA STUDI SMK STRADA DAAN MOGOT”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, masalah yang di temukan pada SMK Strada Daan Mogot dan menarik untuk diteliti adalah:

1. Masa kerja guru SMK STRADA DAAN MOGOT yang beragam, mulai dari 2 sampai dengan 32 tahun.

2. Ruang yang banyak dari lantai 1 sampai dengan lantai 5 yang berbeda-beda setiap kegunaan ruangnya.
3. Guru SMK STRADA DAAN MOGOT memiliki nilai rata-rata indeks kepuasan pelanggan (IKP) sangat baik.
4. Guru SMK STRADA DAAN MOGOT berjumlah 37 orang dan semuanya tidak ada yang mengajar di sekolah lain.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya, permasalahan yang dihadapi oleh SMK STRADA DAAN MOGOT adalah:

1. Apakah pengalaman kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan penulis adalah untuk menganalisis dan mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengalaman kerja memiliki hubungan terhadap kinerja.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap kinerja.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja memiliki hubungan terhadap kinerja.
4. Untuk mengetahui pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini dibuat dengan harapan dapat bermanfaat dan menciptakan kemajuan dalam bidang sumber daya manusia, penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat terutama :

1. Bagi SMK STRADA DAAN MOGOT

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna dan dapat digunakan sebagai tambahan referensi di perpustakaan SMK STRADA DAAN MOGOT sehingga dapat mengetahui hubungan pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan.

2. Bagi UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian lebih lanjut dan diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi perpustakaan UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA maupun bagi pihak yang membutuhkan.

3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh khususnya pada mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga bisa diserap dan diterapkan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Secara garis besar skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan beberapa sub bab. yang tertulis dengan uraian sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB 2: LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi gambaran umum teori, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesa.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasioanalisis variabel penelitian, dan Teknik analisis data.

BAB 4: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengemukakan tentang deskripsi data hasil penelitian, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB 5: PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan, implikasi, dan saran yang dapat bermanfaat bagi pihak terkait.

BAB 2 LANDASAN TEORI

A. Gambaran umum teori

1. Menejemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Menejemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* dengan kata kerja *to manage* yang memiliki arti mengurus, mengatur, mengelola, dan melaksanakan. Menejemen adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang atau organisasi untuk mengatur pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan dengan cara bekerja sama dan memanfaatkan ilmu yang dimiliki. Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang dari manajemen yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian organisasi maupun karyawan.

Pengertian menejemen sumber daya manusia menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan dalam (R.supomo & Nurhayati, 2018 6-7) menyatakan bahwa:

“Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jadi MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.”

Pengertian menejemen sumber daya manusia menurut (Dessler, 2015) menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia-MSDM (Human Resource Management HRM) adalah proses untuk memperoleh, melatih,

menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.”

Menurut Bashori dalam (Santosa et al., n.d., 2022)

“Dalam pelatihan-pelatihan terhadap Sumber Daya Manusia pada Perusahaan, wajib menguasai visi, misi, *business strategy*, masalah, dan tantangan yang sering muncul pada sumber daya manusia di Perusahaan seperti kurangnya keterampilan administrasi, pengembangan *soft skill* dan persiapan untuk sertifikasi dari regulator”.

2. Pengalaman kerja

a. Pengertian Pengalaman kerja

Pengertian pengalaman Kerja Menurut (Foster Bil, 2015, 135) menyatakan bahwa:

“pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.”

Pengertian kerja menurut Marwansyah dalam (Wariati Nana et al., 2015, 135) menyatakan bahwa:

“Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Indikator pengalaman kerja adalah pengetahuan, keterampilan, dan tanggung jawab..”

Menurut Wulandari dalam (Siregar & Kusnawan, 2022)

“Pengalaman kerja merupakan waktu lamanya seorang pegawai bekerja pada tempat yang kerjai dimulai dari saat diterimanya hingga sekarang”.

b. Pengelompokan Pengalaman Kerja

Pengelompokan masa kerja atau pengalaman Kerja dikelompokan menjadi tiga menurut (Sahari, 2015, 73) Menyatakan bahwa:

- 1) Pengalaman kerja baru yaitu antara 1-5 tahun
- 2) Pengalaman kerja sedang yaitu antara 7-17 tahun
- 3) Pengalaman kerja lama yaitu 15 tahun keatas

c. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut suwaluyo dalam (Nainggolan, 2016, 8) Indikator pengalaman kerja meliputi:

- 1) Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan
- 2) Masa kerja.

Menurut foster dalam (Rakib et al., n.d., 2017, 147) Indikator pengalaman kerja yaitu:

- a) Lama waktu/masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan yang ada.

c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

d) Pemahaman

Pemahaman terhadap peserta didik merupakan salah satu kompetensi pedagogik yang harus dimiliki guru. Sedikitnya ada empat hal yang harus dipahami guru dari peserta didiknya, yaitu tingkat kecerdasan, kreatifitas, cacat fisik, dan perkembangan kognitif

e) Perancangan

Perancangan pembelajaran merupakan salah satu kompetensi pedagogik yang harus dimiliki guru, yang mana akan bermuara pada pelaksanaan pembelajaran. Perancangan pembelajaran sedikitnya mencakup tiga kegiatan, yaitu identifikasi kebutuhan, perumusan.

f) Pelaksanaan

Pembelajaran pada hakikatnya adalah proses interaksi antara peserta didik dengan lingkungan, sehingga terjadi perubahan perilaku ke arah yang lebih baik. Dalam interaksi tersebut banyak sekali faktor yang mempengaruhinya, baik faktor internal yang datang dari dalam diri individu, maupun faktor eksternal yang datang dari lingkungan. Dalam pembelajaran, tugas guru yang paling utama adalah mengkondisikan lingkungan agar menunjang terjadinya perubahan perilaku dan pembentukan kompetensi peserta didik. Umumnya pembelajaran mencakup tiga hal: pre-tes, pro-tes dan post-tes.

g) Evaluasi

dilakukan dilakukan untuk mengetahui perubahan perilaku dan pembentukan kompetensi pedagogik peserta didik, yang dapat dilakukan dengan penilaian kelas, tes kemampuan dasar, penilaian akhir satuan pendidikan dan sertifikasi, benchmarking, syarat penilaian program.

h) Pengembangan Peserta

Pengembangan peserta didik merupakan bagian dari kompetensi pedagogik yang harus dimiliki oleh guru, untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki oleh setiap peserta didik. Pengembangan peserta didik dapat dilakukan oleh

guru melalui berbagai cara, antara lain melalui kegiatan ekstra kurikuler (ekskul)

3. Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Alex S Nitisemito dalam (Sunyoto, 2015, 38) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya musik, penerangan, dan lain-lain.”

Menurut (Rasto, 2015, 247) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja merupakan tempat utama dari suatu perusahaan untuk melayani pelanggan internal dan eksternal. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih kepada lingkungan kantor agar nyaman, aman, dan menyenangkan. Lingkungan kantor yang disebut juga lingkungan kerja menyiratkan kondisi kerja, tempat pekerjaan kantor dilakukan.”

Menurut Sinambela dalam (Oktafia & Agus, 2022)

“Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugas”

Menurut Saiful Bahri dalam (Santosa & Prayoga, 2021)

“Lingkungan di tempat kerja dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting untuk di perhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi di perusahaan, namun lingkungan kerja memilikipengaruh langsung terhadapkaryawan yang melaksanakan proses produksi secara langsung”.

b. Jenis lingkungan kerja

Menurut (Muhammad, 2017, 302) jenis-jenis lingkungan kerja terdiri dari sebagai berikut :

a) Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik adalah lingkungan kerja yang disiapkan oleh perusahaan sebagai tempat kerja karyawan baik indoor (di dalam gedung) maupun outdoor. Lingkungan yang termasuk ke dalam indoor seperti ruang pimpinan, ruang tamu, ruang kerja, ruang rapat, ruang sholat, ruang sekretaris, ruang makan, ruang olahraga, dan ruang istirahat. Sedangkan lingkungan yang termasuk ke dalam outdoor seperti halaman kantor, lorong gedung, lapangan olahraga, halaman parkir, taman, dan titik kumpul saat terjadi bencana. Lingkungan fisik lebih berupa fisik suatu tempat yang dapat dimanfaatkan oleh seluruh karyawan selama berada didalam organisasi dan bisa dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sekaligus kinerja organisasi.

b) Lingkungan sosial

Lingkungan sosial merupakan sebagai bentuk jalinan komunikasi. Dilihat dari media yang digunakan lingkungan sosial dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a) Lingkungan sosial yang bersifat fisik.

Dapat berupa komunikasi antar interpersonal dalam organisasi, dan berbagai lingkungan yang bisa berfungsi sebagai wadah bagi

seluruh karyawan dalam membangun komunikasi sosial, lingkungan sosial yang bersifat fisik dapat berbentuk arisan, kerja tim, kelompok hobby, dan kelompok pengajian di kantor yang seluruhnya diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi.

b) Lingkungan sosial yang bersifat abstrak.

Lingkungan sosial yang abstrak, karena berada pada posisi yang tidak tampak sebagai lingkungan sosial. Namun lebih sebagai wadah yang bersifat tidak riil karena menggunakan berbagai saluran media seperti radio, HT, intercom, dan berbagai media lain yang bersifat abstrak.

c) Lingkungan virtual

Lingkungan virtual adalah lingkungan yang bersifat abstrak karena keberadaanya didalam jaringan internet. Lingkungan virtual pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a) Lingkungan Informatif.

Lingkungan informatif yang berisi berbagai informasi sosial seperti, web, google, dan mesin pencari lainnya.

b) Lingkungan Virtual.

Lingkungan adalah lingkungan yang berupa media sosial seperti, WhatsApp Group, Line Group, Facebook Group, Instagram (IG) dan berbagai sarana media sosial lainnya yang mampu membentuk lingkungan sosial perusahaan.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Rasto, 2015, 247) manfaat dari lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Meningkatkan Efisiensi

Penyediaan pencahayaan yang buruk, kebisingan yang berlebihan, dan kurangnya ventilasi yang tepat memiliki efek buruk terhadap efisiensi kerja karyawan.

2) Meningkatkan Kesehatan

Kesehatan karyawan antara lain dipengaruhi oleh adanya debu, pencahayaan yang buruk, dan kebisingan yang berlebih. Pencahayaan yang buruk mempengaruhi kesehatan penglihatan. Suara atau kebisingan yang berlebih memiliki efek yang tidak baik bagi indera pendengaran.

3) Mengurangi Ketidakhadiran dan Perputaran Tenaga Kerja

Ketika karyawan tidak puas terhadap lingkungannya, maka mereka akan tertarik untuk pindah ke kantor lain. Hal ini mengakibatkan hilangnya karyawan yang efisien, efektif, dan berpengalaman di kantor.

4) Mengurangi Kelelahan

Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan akan terhambat karena tegang sebagai akibat dari kondisi kerja yang tidak baik.

5) Meningkatkan Semangat Staf

Lingkungan kerja memiliki dampak psikologis kepada karyawan. penyedia kondisi kerja yang baik, meningkatkan semangat kerja karyawan.

6) Melindungi Peralatan Kantor dan Arsip

Beberapa peralatan mahal seperti komputer harus dilindungi dari debu dan suhu tinggi. Demikian pula dengan arsip yang harus dijaga dari bahaya kebakaran. Oleh karena itu, kondisi fisik yang baik harus disediakan untuk mencegah kerusakan peralatan dan arsip

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017, 30) mengatakan bahwa:

1. Lingkungan kerja fisik

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Fasilitas kebutuhan Kerja
- e. Sirkulasi Udara

2. Lingkungan Sosial kerja

- a. Keamanan Kerja
- b. Kenyamanan Kerja
- c. Kebersihan Lingkungan
- d. Hubungan antar Sesama Pegawai

4. Kepuasan kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robins dalam (Wibowo, 2017, 415) mengatakan bahwa:

“Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.”

Menurut (Sutrisno, 2016, 76) mengatakan bahwa:

“Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan kondisi kerja, kerja sama antar karyawan dan tim, hasil yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut factor psikologis dan psikis.”

Menurut Gibson dalam (Marbun & Kusnawan, 2022)

“Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan”

Menurut (K. Wijaya & Fung, 2022)

“Jam kerja karyawan secara umum ditetapkan oleh pimpinan dalam sebuah perusahaann yang didasarkan pada kebutuhan perusahaan, aturan yang ditetapkan pemerintah, serta kemampuan karyawan yang bersangkutan.”

Menurut Sunyoto dalam (Hartono & Parameswari, 2021)

“Lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat bertindak secara alami dalam melakukan tugas yang diberikan sehingga tempat kerja merupakan bagian penting ketika perwakilan melakukan latihan kerja”

Menurut Suminar dalam (Sinta & Fung, 2019)

“kepuasan berasal dari Bahasa Latin Satis yang berarti cukup baik, memadai dan Facio yang berarti melakukan atau membuat dengan sangat sederhana”.

b. Dampak Ketidakpuasan Kerja

Menurut (Wibowo, 2017, 426) menyatakan bahwa:

1. Exit

Perilaku langsung meninggalkan organisasi seperti mencari pekerjaan lain dan mengundurkan diri.

2. Voice

Secara aktif dan konstruktif mencoba berusaha untuk memperbaiki kondisi, misalnya dengan berbicara dan mendiskusikan persoalan dengan atasan serta menganjurkan untuk perbaikan .

3. Loyalty

Secara positif tetap secara optimis menunggu kondisi membaik kemudian berbicara dengan organisasi. Mereka percaya bahwa organisasi dan manajemen melakukan suatu hal yang benar.

4. Neglect

Bertindak secara pasif dan memungkinkan kondisi semakin buruk. Termasuk keluar dari perusahaan secara tidak baik, keterlambatan, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Sinambela, 2016, 307-308) indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji yang dipersepsikan terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami ketidakpuasan, namun yang terpenting adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil. Gaji yang di persepsikan adil berdasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu akan menimbulkan kepuasan kerja.

2. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

3. Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan faktor yang sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman akan sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama bekerja.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik akan mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga faktor ini akan menentukan kepuasan kerja pegawainya.

5. Tingkat kehadiran kerja

Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya lebih tinggi. Dan biasanya karyawan sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

6. Pengawasan (supervise)

Bagi pegawai, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya dalam melakukan pengawasan. Supervise yang buruk dapat berakibat kepada absensi.

7. Kondisi kerja

Ruangan kerja yang sempit, panas, cahaya lampu yang menyilaukan mata akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Karyawan akan mencari alasan untuk sering keluar ruangan kerjanya. Dalam hal ini perusahaan harus dapat menyediakan ruang kerja yang nyaman untuk digunakan. Sehingga apabila kebutuhan tersebut telah terpenuhi maka kondisi ini akan memuaskan karyawan dalam bekerja.

8. Umur

Ada kecenderungan karyawan senior lebih merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif junior. Hal ini dimaksudkan bahwa karyawan yang senior lebih berpengalaman dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya, sedangkan karyawan junior biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila harapan dan realita kerjanya terdapat kesenjangan

atau ketidakseimbangan, maka hal tersebut dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak puas.

9. Hubungan kerja

Hubungan kerja juga menjadi salah satu indikator penentu dari kerpuasan kerja karyawan. Komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini, adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.

10. Fasilitas

Fasilitas disini yang dimaksudkan adalah fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar dari suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas bagi seorang pegawai dalam suatu perusahaan.

Menurut Fahmi dalam (V. Wijaya & Santosa, 2022)

“kinerja keuangan merupakan evaluasi sejauh mana suatu perseroan telah melaksanakan implementasi keuangan dengan memanfaatkan aturan secara tepat dan benar. inerja keuangan perseroan yang baik ditandai dengan penerapan peraturan terkait yang telah dilakukan secara tepat serta akurat”.

5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson dalam (Wibowo, 2017, 2) mengatakan bahwa:

“Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.”

Menurut Cascio dalam (Wibowo, 2017, 2) mengatakan kinerja bahwa:

“Kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang di harapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.”

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

“Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang nya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.”

Menurut (Darmadi, 2018, 34) mengatakan bahwa:

“Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.”

b. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan

Menurut (Sedarmayanti, 2017, 286) mengatakan bahwa aspek yang dinilai dalam kinerja karyawan antara lain:

- a) Produktivitas: kemampuan dalam menghasilkan produk dan jasa.
- b) Kualitas: memproduksi barang dan jasa dengan memenuhi standar kualitas.
- c) Ketepatan waktu: waktu yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa.
- d) Putaran waktu: waktu yang dibutuhkan dalam setiap proses perubahan barang dan jasa, kemudian sampai kepada konsumen.

c. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Barnawi; Arifin, 2017,14) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan yaitu:

1) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang datang dari dalam diri individu yang meliputi: kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar yang meliputi: gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Daryanto, 2022, 107) menyatakan bahwa

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas

3. Ketepatan Waktu.
4. Efektifitas
5. Kemandirian
6. Mutu
7. Berkomitmen
8. Presensi atau kehadiran
9. Kerja sama tim
10. Kepemimpinan

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu
Penelitian Terdahulu

No	Nama penulis	Judul	Hasil penelitian
1	Anis Yasinta (2018)	PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTs NEGERI 1 BANDAR LAMPUNG	terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung dengan korelasi variable bebas dengan variable terikat adalah 0,512. Selain itu R ² sebesar 0,626 pada taraf signifikan 5%. Hal ini berarti kontribusi variable X (Kepuasan Kerja) terhadap variable Y (Kinerja Guru) adalah sebesar 26,2% dan tersisa 72,8%

2	Aji Munandar (2019)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH DI KABUPATEN BANYUMAS	ditemukan bahwa : 1) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 16%. 2) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 38,8%. 3) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, yaitu sebesar 24,1%. 4) Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 41,6%. 5) Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 27,7%. 6) Terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 43,8%. 7) Terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 44,9%. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja pada guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas dapat ditingkatkan lagi dengan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja
---	------------------------	--	---

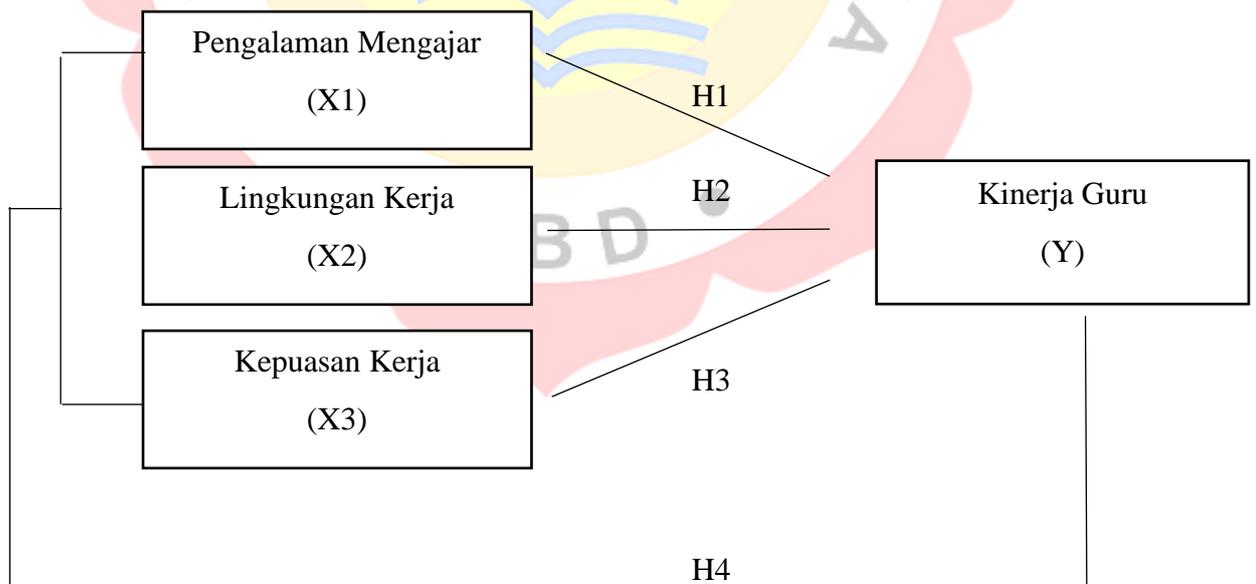
3	Maria Ramadhani (2021)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA ADMINISTRA SI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI SE-KOTA PEKANBARU	<p>bahwa, (1) Lingkungan Kerja berada pada skor 84.1% dengan kategori sangat baik, (2) Kinerja Tenaga Admnistrasi berada pada skor 77.8% dengan kategori baik, (3) Adanya pengaruh Signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah se-kota pekanbaru dengan nilai korelasi sebesar 0,279. Hal ini dibuktikan dengan uji korelasi dengan nilai rhitung 0,279 lebih besar dari rtabel pada taraf signifikan 5% yaitu 0,227 ($0,279 > 0,227$). Hasil perhitungan koefisien determinasi (R Square) sebesar 7,80. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Tenaga administrasi adalah sebesar 7,80% sedangkan sisanya 92,2% ($100\% - 7,80\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Jadi, semakin Baik dan nyamanya Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan pula kinerja Tenaga Admnistrasi Sekolah</p>
---	------------------------------	---	---

			Menengah Atas Negeri Se-Kota Pekanbaru.
4	Nur Laila Mahmudah (2017)	PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU DI MTs N KARANGAWEN DEMAK	Hasil penelitian menunjukkan bahwa:1) nyaris tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di MTs N Karangawen Demak dengan R Square= 0,002, F hitung = 0,075 < F tabel 4,04 pada taraf signifikan 5%. 2) nyaris tidak terdapat pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di MTs N Karangawen Demak, dengan R Square = 99,999, Fhitung= 0,028 < F tabel 4,04 pada taraf signifikan 5%. 3) tidak terdapat pengaruh pelatihan dan pengalaman mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MTs N Karangawen Demak, dengan R Square = 99,982, Fhitung = 0,045 < F tabel 4,04 pada taraf signifikan 5%.
5	Latif Nurrohmani (2011)	PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA	Hasil penelitian menunjukkan dalam uji F (simultan) bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru dengan nilai sig F 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 15,921. Hasil uji t

	<p>TERHADAP KINERJA GURU (Studi Kasus Pada MTs Negeri Tangerang II Pamulang)</p>		<p>(parsial) menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja guru dengan nilai sig t $0,000 < 0,005$ dan nilai t hitung 5.004, dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru dengan nilai sig t $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitung 2,876. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru baik secara simultan maupun parsial.</p>
--	--	--	--

C. Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Y : Kinerja guru (variabel dependen)

H1 : Hubungan Pengalaman Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 : Hubungan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H3 : Hubungan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H4 : Hubungan Pengalaman Kerja(X1),Lingkungan Kerja (X2) dan
Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan sementara atau yang paling mendekati dan masih dicari kebenarannya. Hubungan variabel yang satu dengan yang lainnya dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut.

1. Hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan STRADA DAAN MOGOT

Ho = Pengalaman Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan STRADA DAAN MOGOT

Ha = Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan STRADA DAAN MOGOT.

2. Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan STRADA DAAN MOGOT

Ho = Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan STRADA DAAN MOGOT

Ha = Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan STRADA DAAN MOGOT

3. Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan STRADA DAAN MOGOT

Ho = Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan STRADA DAAN MOGOT

Ha = Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan STRADA DAAN MOGOT.

4. Hubungan pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Sekolah Menengah Kejuruan STRADA DAAN MOGOT

Ho = Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan STRADA DAAN MOGOT

Ha = Pengalaman Mengajar, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan STRADA DAAN MOGOT



BAB 3

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini dapat dijelaskan bagaimana data yang diperoleh dan digunakan untuk menganalisis penelitian mengenai Hubungan Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan Kuantitatif yang dimana dapat menjelaskan tentang bagaimana data akan dikumpulkan, diolah dan dianalisis untuk suatu pembuktian dan pengujian dalam mencapainya suatu tujuan.

Model penelitian deskriptif adalah model penelitian yang menggambarkan secara sistematis dan akurat, fenomena yang akan diteliti menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan sistem sampling populasi yang ada juga menggunakan kuesioner (Likert) terstruktur sebagai alat pengumpulan data. Metode pilihan untuk penelitian ini adalah metode kuesioner (Likert)

Menurut Sujarweni dalam (Saputra & Parameswari, 2022)

“Deskriptif adalah perangkat statistic yang mampu menggambarkan atau memberikan garis besar dari item yang dipusatkan lewat data sampel atau populasi, serta tidak melakukan penganalisan dan pada umumnya menjelaskan tujuan dari data yang diperoleh”.

Menurut Ilahi dalam (Winardi & Parameswari, 2022)

“Skala Likert ialah suatu skala yang biasa dipakai untuk sebuah kuesioner, dan juga skala yang terbanyak dipakai di suatu penelitian seperti survey”.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa variabel yang terdiri dari variabel independen dan dependen. Variabel independen adalah variabel yang dianggap memiliki pengaruh terhadap variabel lain sedangkan variabel dependen adalah variabel yang bergantung atau mungkin dipengaruhi oleh variabel lain.

Variabel-variabel yang menjadi objek penelitian ini, yaitu:

1. Variabel dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja Karyawan

2. Variabel independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengalaman Kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja

B. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, objek yang di jadikan sebagai bahan penelitian adalah para guru di SMK STRADA DAAN MOGOT. Yang berlokasi di Jalan Kavling Surya pabuaran – Tangerang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada SMK STRADA DAAN MOGOT

1. Sejarah Singkat

SMK STRADA DAAN MOGOT didirikan Pada tahun 1974, saat itu SMK STRADA DAAN MOGOT menerima siswa sebanyak 2 (dua) kelas. Di tahun kedua jumlah siswa bertambah satu kelas sehingga menjadi tiga

kelas. Sehingga pada tahun ketiga SMK STRADA DAAN MOGOT menerima siswa tiga kelas.

Setelah sepuluh tahun berlalu sejak berdirinya SMK STRADA DAAN MOGOT, animo masyarakat terhadap SMK STRADA DAAN MOGOT meningkat pesat. Ruang yang tersedia sudah tidak mampu menampung jumlah siswa yang ada. Karena keterbatasan ruangan, sekolah mengeluarkan kebijakan untuk menyelenggarakan sekolah pagi dan sekolah sore.

Tahun 1987 Perkumpulan Strada menambah jumlah lokal (ruang kelas) menjadi dua belas kelas dan dua ruang untuk kantor. Kemudian pada tahun 2005 bertambah lagi menjadi 13 kelas. Tahun 2006 SMK STRADA DAAN MOGOT dipercayakan mengelola 14 kelas, tahun 2012 bertambah menjadi 20 kelas dengan rincian 12 kelas yang masuk kelas pagi, dan 8 kelas yang masuk siang. Masih di tahun yang sama, SMK STRADA DAAN MOGOT terus menunjukkan kualitasnya dengan membuka sebuah jurusan baru yaitu jurusan Animasi.

Sejak tahun 2013 hingga 2017, SMK STRADA DAAN MOGOT mengalami peningkatan pesat hingga 24 kelas. Tak heran, pada tahun pelajaran 2017/2018 SMK STRADA DAAN MOGOT membagi ruang kelas menjadi lima kelas untuk jurusan akuntansi, dua kelas animasi dan satu kelas untuk jurusan administrasi perkantoran untuk masing-masing jenjang (kelas X, XI dan XII). Meskipun demikian, SMK STRADA DAAN

MOGOT masih mengalami problema terkait jam belajar yang masih terbagi menjadi kelas pagi dan kelas siang. 13 kelas pagi dan 11 kelas siang.

Akhir November 2017, SMK STRADA DAAN MOGOT pindah ke Gedung Baru yang terletak di Jalan Kavling Surya RT 02/ RW 06 Pabuaran-Karawaci, Tangerang. Dan mulai melaksanakan kegiatan belajar mengajar untuk lima hari sekolah dengan jumlah kelas sebanyak 24 kelas.

Memasuki usia 48 tahun pada tahun 2022 ini SMK Strada Daan Mogot masih terus berbenah untuk menjadi yang terbaik dan berusaha memberikan yang terbaik. Sebagai wadah pendidikan, SMK Strada Daan Mogot cukup mencuri perhatian, baik dari masyarakat umum maupun dari dunia usaha dan dunia kerja.

2. Visi dan Misi SMK Strada Daan Mogot

Ada pun visi dan misi SMK Strada Daan Mogot sebagai berikut:

Visi

Komunitas Pendidikan yang unggul, peduli, dan berjiwa melayani

Misi

1. Menyelenggarakan pendidikan yang unggul bagi kaum muda agar berkembang menjadi pribadi yang cerdas, peduli, dan berkarakter.
2. Meningkatkan kepedulian terhadap sesama, menghargai keberagaman, dan berjuang demi terpeliharanya lingkungan hidup
3. Meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan

3. Nilai Dasar

Pelayanan, Kejujuran, Disiplin, Kepedulian dan Keunggulan

C. Jenis dan Sumber Data

Metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis penelitian mengenai pengalaman Kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan pada SMK STRADA DAAN MOGOT yaitu dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan spss (Statistical for Product Service Solution) versi 22. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang memanfaatkan sistem pengambilan sampel dari populasi yang ada dan juga menggunakan kuesioner terstruktur sebagai alat untuk mengumpulkan data.

Metode kuantitatif yang digunakan bertujuan untuk mendapatkan fakta dan detail tentang apa yang sedang terjadi dan untuk mengidentifikasi masalah. Pendekatan – pendekatan tersebut digunakan untuk mengetahui Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMK STRADA DAAN MOGOT.

Untuk membantu penulis dalam melakukan penelitian ini, maka penulis menggunakan jenis data sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data informatif langsung yang dikumpulkan langsung pada sumbernya melalui data yang diperoleh melalui penelitian

ini dari observasi, wawancara, dan kuesioner, yang dibagikan kemudian diisi oleh responden. yaitu guru SMK STRADA DAAN MOGOT.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi sekunder yang dikumpulkan oleh beberapa orang (organisasi) untuk tujuan tertentu dan dapat digunakan dalam berbagai penelitian. Dalam penelitian ini, data sekunder dikumpulkan dari buku referensi, jurnal, dan sumber lain yang berkaitan dengan variabel yang diteliti

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017, 80)mengatakan bahwa:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 37 karyawan. Jumlah tersebut merupakan total dari jumlah karyawan yang mengajar di Sekolah Menengah Kejuruan STRADA DAAN MOGOT.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017, 81)Mengatakan Bahwa:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Ukuran sampel perlu memperhatikan pedoman Rules thumb yang dikemukakan oleh Roscoe dalam buku (Sugiyono, 2017, 90)

- a) Jumlah sampel yang paling sesuai adalah 30 sampai 500.
- b) Apabila sampel dibagi ke dalam beberapa sub sampel (laki-laki atau perempuan, senior atau junior, dan sebagainya). Jumlah sampel minimal untuk kategorinya adalah 30.
- c) Dalam penelitian multi variance (termasuk multiple regressions analysis) jumlah sampel harus beberapa kali lipat (sekitar sepuluh kali lipat atau lebih) dari jumlah variabel dalam penelitian.
- d) Untuk penelitian experiment yang sederhana dengan pengendalian experimental yang ketat, penelitian yang baik dapat dilakukan dengan menggunakan 10 sampai 20.

Pada saat yang sama, saat menentukan ukuran sampel penelitian ini, rumus Slovin dapat digunakan untuk perhitungan. Perhitungan sampel ini untuk menghindari kesalahan pada saat penyebaran kuesioner, seperti kuesioner yang tidak lengkap atau tidak kembali. Ini adalah rumus Slovin. untuk perhitungan sampel.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan 5% (0,05)

Karena adanya minimal jumlah sampel dalam penelitian, maka seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Penulis mengambil sampel sebanyak 37 sesuai dengan jumlah populasi yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan STRADA DAAN MOGOT.

E. Teknik Pengumpulan data

Dalam pengumpulan data terdapat 2 teknik yaitu, Teknik pengumpulan data primer dan Teknik pengumpulan data sekunder .

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

a. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2017, 220)

“Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan bertanya dan mendengarkan jawaban secara langsung dari narasumber atau sumber utama data”.

b. Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2017, 225)

“Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”.

c. Studi Lapangan (Observasi)

Menurut (Sugiyono, 2017, 229)

“Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara meninjau langsung ke perusahaan”.

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2017, 10)

“penulis memperoleh informasi dari kajian pustaka, melalui buku-buku refrensi, jurnal, dan penelitian terdahulu”.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017, 38)

“Variable penelitian dasarnya adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga informasi tentang hal tersebut kemudian dapat di tarik kesimpulannya”.

Menurut siregar dalam (Tiffany & Fung Se Tjong, 2022)

“Variabel ialah suatu struktur yang memiliki sifat numerik (kuantitatif), atau dapat diartikan sebagai konsep multinilai kuantitatif dan kualitatif yang dapat berubah nilainya”.

Pada penelitian ini variabel yang digunakan harus di rubah menjadi operasional variabel yang bertujuan untuk memberikan penerangan dan batasan pada rangka membatasi analisis lebih lanjut.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Pengalaman Kerja (X1)	1. Pengertian 2. Pengelompokan	1. Mengikuti Pendidikan dan Latihan	Likert

		2. Masa kerja 3. Tingkat pengetahuan dan keterampilan 4. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan 5. Lama waktu 6. Pemahaman 7. Perancangan 8. Pelaksanaan 9. Evaluasi 10. Pengembangan	
Sumber: (Nainggolan, 2016; Rakib, Rombe, & Yunus, 2017)			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan kerja (X2)	1. Pengertian Lingkungan kerja 2. Jenis Lingkungan kerja 3. Manfaat Lingkungan kerja	1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Suara Bising 4. Fasilitas Kebutuhan Kerja 5. Sirkulasi Udara 6. Keamanan Kerja 7. Kenyamanan Kerja	Likert

		8. Kebersihan Lingkungan 9. Hubungan antar sesama karyawan	
--	--	---	--

Sumber: (Sedarmayanti, 2017)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kepuasan kerja (X3)	1. Pengertian 2. Dampak	1. Gaji 2. Kesempatan Untuk maju 3. Keamanan kerja 4. Perusahaan dan manajemen 5. Tingkat Kehadiran Kerja 6. Pengawasan 7. Kondisi Kerja 8. Umur 9. Hubungan Kerja 10. fasilitas	Likert

Sumber: (Sinambela, 2016)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
----------	--------------	-----------	-------

<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. pengertian Kinerja karyawan</p> <p>2. Aspek-Aspek Kinerja karyawan</p> <p>3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Kualitas Kerja</p> <p>2. Kuantitas Kerja</p> <p>3. Ketepatan Waktu</p> <p>4. Efektifitas</p> <p>5. Kemandirian</p> <p>6. Mutu</p> <p>7. Berkomitmen</p> <p>8. Presensi atau Kehadiran</p> <p>9. Kerja sama tim</p> <p>10. Kepemimpinan</p>	<p>Likert</p>
<p>Sumber: (Daryanto, 2022)</p>			

G. Teknik Analisis Data

Menurut (Wiratna Sujarweni, 2015,192) mengatakan bahawa:

“Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji data yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner untuk melihat pertanyaan dalam kuesioner yang diisi oleh responden tersebut layak atau belum pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengambil data”.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan valid atau tidaknya suatu kuesioner dalam memberi informasi tentang apa yang ingin diukur pada kuesioner tersebut.

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan degree of freedom (df) = n-2. Penentuan valid atau tidak validnya suatu instrumen dapat di tentukan sebagai berikut:

a. r hitung > r tabel = valid.

b. r hitung < r tabel = tidak valid.

Adapun Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas yakni sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2017,183)

Keterangan :

R_{xy} = Koefesiensi korelasi X dan Y

N = Jumlah responden

X = Skor tiap item

Y = Skor total

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan statistics variabel penelitian reliable atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama. Uji reliabilitas ini sebenarnya untuk mengukur seberapa besar suatu pengukuran dapat mengukur dalam keadaan yang tetap stabil atau konsisten. Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan melihat coefisien cronbach alpha pada program, jika pada program nilai cronbach alpha terdapat lebih besar dari 0,6 maka kuesioner akan dinyatakan reliable. Pengukuran reliabilitas instrument terdapat rumus Alpha, yaitu:

$$r_{11} = \frac{K}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum s_i}{s_t} \right\}$$

Sumber (Wiratna Sujarweni, 2015,192)

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis melalui uji T dan uji F maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan. Diantaranya adalah uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

Menurut (Priyatno, 2017, 109) mengatakan bahwa:

“Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi berdistribusi normal atau tidak”

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal di grafik normal P-P Plot of regression standardized residual atau dengan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan sebagai berikut :

1. $Sig > 0,05$ berarti residual menyebar normal.
2. $Sig < 0,05$ berarti residual tidak menyebar normal

Uji Multikolonieritas

Menurut (Priyatno, 2017, 120) mengatakan bahwa:

“Multikolinearitas berarti antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1”.

Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikoleniaritas umumnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui terjadi perubahan varian atau tidak pada variabel yang diamati.

Menurut (Priyatno, 2017,167) mengatakan bahwa:

“Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas”.

Dasar kriteria dalam pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yaitu :

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Model Statistik

Analisis Regresi Berganda

Menurut (Sugiyono, 2017,305) mengatakan bahwa:

“Analisis regresi berganda adalah analisis yang di uji apakah dua variabel atau lebih memiliki pengaruh”.

dapat disimpulkan bahwa analisis regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan suatu pengaruh terhadap variabel dependen dengan variabel independen sehingga uji analisis berganda ini mampu menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya terutama variabel dependen dengan variabel independen.

Adapun model persamaan regresi linear berganda yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

α = Konstanta.

X1 = Variabel Independen

X2 = Variabel Independen

X3 = Variabel Independen

$\beta(1,2,3)$ = Koefisien regresi masing masing X.

ε = Error.

Uji Korelasasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk dua variabel independen dan satu dependen. Nilai besar R berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat dan sebaliknya nilai yang mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Adapun Uji Korelasasi berganda yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut

$$R_{y \cdot x_1 \cdot x_2 \cdot x_3}$$

$$\sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 + (ryx_3)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (ryx_3) \cdot (rx_1x_2x_3)}{1 - (rx_1x_2x_3)^2}}$$

Keterangan:

y = Kinerja Karyawan

x_1 = Pengalaman Kerja

x_2 = Lingkungan Kerja

x_3 = Kepuasan Kerja

Koefisien determinasi

Digunakan untuk mengetahui besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen sisanya yang tidak dapat dijelaskan merupakan bagian variasi dari variabel lain yang tidak termasuk didalam model. Hasil uji koefisien determinasi ditentukan oleh nilai Adjusted R^2 . Nilai Adjusted R^2 adalah 0 sampai 1. Jika nilai Adjusted R^2 mendekati 1, artinya variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan sebaliknya jika nilai Adjusted R^2 mendekati 0 artinya kemampuan variabel independen untuk memprediksi variabel dependen sangat terbatas. Apabila nilai Adjusted R^2 sama dengan 0 maka yang dapat digunakan adalah nilai R^2 .

5. Pengujian Hipotesis Penelitian

Uji T

Menurut (Sugiyono, 2017,184)

“Uji t (t-test) dilakukan untuk menguji penelitian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui

peran parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel lain dianggap konstan”.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis t digunakan untuk mengetahui hubungan korelasi r yang diterima memiliki arti atau tidak. Selain itu juga untuk mempengaruhi variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya. Oleh sebab itu, perlu diadakan uji hipotesis yang menyatakan bahwa $H_0 = 0$ atau tidak berarti melawan $H_1 \neq$ atau memiliki arti. Adapun perumusan hipotesis yakni sebagai berikut:

1. $H_0 : B = 0$; artinya variabel bebas (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).
2. $H_0 : B \neq 0$; artinya variabel bebas (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).
3. Untuk melakukan pengujian ini, penulis menggunakan statistic t dengan rumus

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

Keterangan :

t = t hitung yang kemudian dibandingkan dengan harga t tabel

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah responden

Dalam menentukan harga ttabel dengan df (degree of freedom) = n – k - 1 dan tingkat keyakinan pengujian (1 – a) sebesar 95 % dan alpha sebesar 5% uji dua pihak.

Syarat dari penerimaan dan penolakan hipotesis ialah apabila nilai signifikan < 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sebaliknya apabila nilai signifikan > 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F

Analisis varian digunakan jika varian ketiga kelompok data tersebut homogen. Sehingga, sebelum analisis varian untuk menguji hipotesis, maka perlu pengujian homogenitas varian dahulu dengan uji F. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai hubungan secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel independen. Dengan perumusan 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

Untuk pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai F hitung dengan nilai Ftabel dengan cara:

1. Menghitung F hitung yang didapatkan melalui kolom F pada tabel anova yang didapatkan dari output program SPSS.
2. Menghitung nilai Ftabel dengan taraf signifikansi tertentu menggunakan kriteria hipotesis sebagai berikut:
 - a) Jika $F_{hitung} \geq$ nilai Ftabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - b) Jika $F_{hitung} \leq$ nilai Ftabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Untuk menentukan nilai F tabel digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan (degree of freedom/df) = pembilang (k) dan penyebut ($n - k - 1$), dimana n adalah jumlah observasi atau sampel dan k adalah jumlah variabel independen.

