Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi **e-ISSN**: 2549-4236, **p-ISSN**: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Volume 23(2), Juli 2023, 2308-2313
DOI: 10.33087/jiubj.v23i2.3626

Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Kepuasan KaryawanTerhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Projotamansari Kabupaten Bantul

Risky Siska Prajawati, Kusuma Chandra Kirana, Epsilandri Septyarini
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia
Correspondence: riskisiskaprajawati@gmail.com, Kusumack@ustjogja.ac.id, epsilandriseptyarini@ustjogja.ac

Abstrak. Perusahaan di masa depan mengharapkan agar usaha yang mereka ciptakan memiliki laba yang tinggi. Selain itu, perusahaan juga mengharapkan prestasi kerja di atas rata-rata dari karyawannya di area kerja. Untuk mencapai perusahaan yang berkembang pesat dan prestasi kerja yang prima, keberadaan suatu perusahaan sangat membutuhkan bagian dari sumber daya manusia. Riset ini memiliki tujuan guna mengerti pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan, kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan, kepuasan terhadap prestasi kerja karyawan, dan pengalaman kerja, kompensasi dan kepuasan terhadap prestasi kerja karyawan studi dalam Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Projotamansari Kabupaten Bantul. Populasi serta sampel digunakan dalam riset adalah seluruh karyawan yang berjumlah 60 karyawan, karena jumlah keseluruhan pegawai dalam Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Projotamansari Kabupaten Bantul berjumlah 60 karyawan maka sampel semua karyawan diambil sebagai sampel, menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data memakai penyebaran kuesioner. Sementara teknik analisis data memakai analisa regresi linear berganda yang ditunjang oleh adanya pengujian hipotesis (T) serta pengujian F. Uji asumsi klasik yang mencakup pengujian normalitas, pengujian heteroskedastisitas serta pengujian multikolinearitas. Hasil uji riset menunjukan jika variabel pengalaman kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, kompensasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap prestasi kerja karyawan serta kepuasan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut menegaskan ada pengaruh dengan cara yang simultan variabel Pengalaman kerja, kompensasi, serta kepuasan kerja karyawan membuktikan dengan cara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Karyawan berpengaruh positif.

Kata kunci: pengalaman kerja, kompensasi, kepuasan, prestasi karyawan.

Abstract. *Companies in the future expect that the businesses they create will have high profits. In addition, the company also expects above average work performance from its employees in the work area. To achieve a rapidly growing company and excellent work performance, the existence of a company really needs a part of human resources. At the Tirta Projotamansari Regional Drinking Water Company in the Bantul Regency, the purpose of this study is to determine the effect of work experience on employee performance, compensation on employee performance, and satisfaction on employee performance, as well as the combined effect of work experience, compensation, and satisfaction on employee performance. The population and samples used in this study were all employees, totaling 60 employees. Because the total number of employees at the Tirta Projotamansari Regional Water Supply Company, Bantul Regency, totaled 60 employees, all employees were taken as a sample, using a saturated sampling technique. using questionnaires as a method of data collection. While multiple linear regression analysis is used for data analysis, and it is supported by the T and F tests. The multicollinearity test, heteroscedasticity test, and normality test make up the traditional assumption test. The research test's findings indicate that job satisfaction and job experience both have positive and significant effects on employee performance. Work compensation also has a positive and significant impact on employee performance. This demonstrates that the variables of work experience, compensation, and employee job satisfaction all influence employee performance in a positive way at the same time.*

Keywords: *work experience, compensation, satisfaction, employee achievement.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) ialah pikiran seseorang berupa energi, waktu, keterampilan, usaha dan kreativitas. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang dapat berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan dan mencapai hasil tujuan yang telah direncanakan sebelumnya Lestari et al., (2022). Prestasi kerja ialah permasalahan yang amat berarti untuk setiap organisasi guna

mewujudkan kesuksesan perusahaan. Berkolaborasi dengan karyawan menuju perusahaan membutuhkan tingkat prestasi kerja yang tinggi. Prestasi karyawan bagian penting karena berdampak pada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Baharuddin et al., 2022). Prestasi kerja dipengaruhi oleh pengalaman, dimana masalah yang terjadi ialah tentang kemampuan, kemampuan menunjukkan kesanggupan, keterampilan individu untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya. Pengalaman kerja adalah kemampuan untuk memenuhi segala kewajiban berdasarkan pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan tertentu (Sutrisno, 2016). Seorang karyawan yang memiliki banyak pengalaman kerja sama halnya dengan seseorang yang sering tertimpa masalah di daerahnya atau di tempat kerjanya namun ia sanggup melakukan pencarian jalan keluar dari permasalahan itu (Hutama et al., 2016). Apabila atasan ingin karyawan mendapatkan prestasi kerja, atasan harus mengatur pekerjaan, mengklarifikasi apa yang harus karyawan lakukan, dan menempatkan pekerjaan karyawan dengan keahlian yang ada (Fiani et al., 2020).

Menurut Sunarsi (2018), kompensasi ini didefinisikan selaku kompensasi yang diterima seseorang pegawai untuk suatu pekerjaan. Elemen perusahaan didalam dan diluar perusahaan memiliki dampak besar pada penghargaan, yaitu jaringan. Berbagai subproses dalam kompensasi karyawan memenuhi kewajiban mereka dan memotivasi mereka untuk melakukan hal-hal tertentu di tingkat karir selanjutnya. Kepuasan kerja ialah rasa kesenangan serta tak puas terhadap pekerjaan yang berbeda dengan keinginan untuk berpikir dan bertindak secara objektif Robbins & Judge, (2017). Kepuasan kerja merupakan daya dorong yang paling penting. Semangat, disiplin, dan kinerja karyawan dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dalam melakukan pekerjaan bagi setiap individu memiliki perasaan yang berbeda maka dari itu perusahaan harus melakukan pengaruh yang baik untuk menjadikan individu yang kepuasan tersendiri, seseorang yang berkepuasan dalam menyukai pekerjaan hendak berperasaan positif terhadap pekerjaan yang diberikan, sebaliknya jika kepuasan kerja yang rendah hendak mempunyai perasaan yang negatif atas pekerjaan yang diberikan (Hasibuan, 2014).

Fenomena masalah yang terjadi dengan prestasi kerja diantaranya ialah jumlah kerja karyawan yang mengalami penurunan dimana yang terjadi di lapangan kerap dilihat yaitu pekerjaan yang lambat untuk diselesaikan tepat pada waktunya, pencapaian karena target kerja yang alami kendala, standar kerja yang tak selaras terhadap apa yang diharapkan, serta penyelesaian permasalahan dilapangan tengah belum optimum. Serta permasalahan yang dihadapi diantaranya ialah masih adanya kasus kesenjangan antara pengalaman kerja, kompensasi serta kepuasan karyawan terhadap prestasi kerja. Peneliti memilih Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Projotamansari sebagai objek riset dikarenakan pentingnya peranan prestasi karyawan dalam mengembangkan inovasi untuk mendukung kinerja pemerintah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, kompensasi, dan tingkat kepuasan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan yang berdasarkan sumber dari replikasi penelitian Fitriana (2018).

METODE

Riset yang dilaksanakan memakai pendekatan kuantitatif yang memakai metode survey. Metode survey yakni sebuah metode yang dimana pengambilan sampel oleh satu populasi serta memakai kuesioner selaku sarana pengumpulan data pokok, pada riset survei informasi didapatkan melalui responden yang memakai kuesioner (Sugiyono, 2018). Pada riset ini, populasi yang dipakai ialah karyawan yang memiliki pekerjaan dalam "Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Projotamansari Kabupaten Bantul," dengan jumlah keseluruhan karyawan yaitu berjumlah 60 karyawan. Sampel penelitian menggunakan jumlah seluruh populasi sebagai sampel penelitian yaitu karyawan sebanyak 60 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner.

HASIL

Tabel 1
Tabel 1 Persamaan Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,719	7,527		2,088	,041		
	pengalaman kerja (X1)	,520	,195	,281	2,669	,010	,880	1,137
	kompensasi (X2)	,386	,137	,317	2,810	,007	,766	1,305
	kepuasan (X3)	,527	,206	,296	2,555	,013	,728	1,374

Sumber: data olahan

Berlandaskan pada Tabel 1 dideskripsikan persamaan regresi yakni : Y= 15,719 + 0,520 X1 + 0,386X2 + 0,527X3. Hasil analisa data membuktikan jika nilai signifikansi variabel pengalaman kerja dengan jumlah 0,010 < 0,05. Perihal tersebut memiliki arti jika hipotesis "pengalaman kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap prestasi kerja didapatkan melalui hasil riset." Hasil analisa data membuktikan jika nilai signifikansi variabel kompensasi dengan jumlah 0,007 < 0,05. Perihal tersebut memiliki arti jika hipotesa kompensasi berpengaruh positif serta signifikan pada prestasi kerja yang didapatkan melalui hasil riset. Hasil analisa data membuktikan jika nilai signifikansi variabel kepuasan dengan jumlah 0,013 < 0,05. Perihal tersebut memiliki arti jika hupotesis kepuasan berpengaruh positif serta signifikan pada prestasi kerja didapatkan melalui hasil riset.

Tabel 2
Uji F (Uji Hipotesis)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1393,561	3	464,520	15,555	,000[b]
	Residual	1672,373	56	29,864		
	Total	3065,933	59			

Sumber: data olahan

Tabel 2 hasil penelitian dengan cara bersamaan pada variabel dependen yang memiliki arti jika pengalaman kerja, kompensasi, serta kepuasan dengan cara bersamaan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Jikalau nilai signifikan F tidak mencapai 5%, alhasil model regresi signifikan dengan cara statistic. Hasil uji berdasarkan tabel diatas hasil pengujian statistik F diperoleh signifikan pengujian F sebesar Nilai Fhitung 15,555 > Ftabel 2,77 serta nilai sig 0,000 < 0,05, alhasil Ha diterima dan Ho ditolak. Melalui uji ini bisa ditarik kesimpulan jika pengalaman kerja, kompensasi serta kepuasan, dengan cara simultan ataupun bersamaan dengan cara positif serta signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 3
Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,674[a]	,455	,425	5,465	1,895

Sumber: data olahan

Tabel 3 membuktikan jika nilai korelasi (R) dengan jumlah 0,674. Nilai itu ada dalam interval 0,60 hingga 0,674 yang memiliki arti jika diantara variabel pengalaman kerja, kompensasi erta kepuasan karyawan mempunyai tingkatan korelasi yang kokoh terhadap prestasi kerja. Berlandaskan Tabel 3 dapat dilihat determinasi (R-square) regresi berganda diantara variabel independen dengan jumlah 0,455. Perihal ini membuktikan jika pengalaman kerja, kompensasi, serta kepuasan dengan cara bersamaan memengaruhi prestasi kerja pegawai dengan jumlah 45,5%. Dengan demikian tengah terdapat aspek-aspek lainnya yang memengaruhi prestasi yaitu dengan jumlah 54,5% yang tak dapat dijelaskan pada riset.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil riset menunjukan hipotesa pertama yang memberi pernyataan jika pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan dalam Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Projotamansari Kabupaten Bantul. Pengalaman kerja menjadi proses seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan periode yang panjang serta memiliki tujuan yaitu agar mendapatkan hasil yang lebih baik dalam bekerja. Ketekunan pengalaman kerja banyak ditetapkan dari berbagai faktor diantaranya ialah: periode kerja, pengalaman kerja, kompetensi serta kaitan pekerjaan yang sudah dikerjakan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hutama et al. (2016), yang membuktikan jika pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Melalui kesimpulan jika pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif serta signifikan pada prestasi kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil riset menunjukkan hipotesa kedua yang memberi pernyataan jika kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan dalam Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Projotamansari Kabupaten Bantul. Pemberian kompensasi yang diterima karyawan dapat berdampak positif maupun negatif. Pengaturan pemberian kompensasi yang buruk dapat memiliki efek negatif pada suatu pekerjaan. Pada dasarnya kompensasi sebagai imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi karyawan yang dialokasikan sebagai upah atas pekerjaan dan kewajiban yang diberikan perusahaan Mathis, (2017)**.** Hasil riset selaras dengan penelitian Herison & Fachmi, (2021) yang hasilnya berpengaruh positif serta signifikan pada prestasi kerja karyawan." Lewat kesimpulan jika "kompensasi dengan cara parsial berpengaruh positif serta signifikan pada prestasi kerja.

Pengaruh Kepuasan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil riset menujukkan jika hipotesa ketiga yang memberi pernyataan jika kepuasan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai dalam Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Projotamansari Kabupaten Bantul. Hasibuan, (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan daya dorong yang paling penting. Semangat, disiplin, dan kinerja karyawan dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Tingkat kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan prestasi kerja pegawai. Secara dasarnya tiap-tiap industri menginginkan pegawainya bekerja dengan cara optimal untuk menaikkan laba serta melajukan tercapainya misi sebuah kelompok yang lain. Maka dari itu, guna memenuhi keinginan itu telah sewajarnya jika industri dapat serta memberi tunjungan yang membuat pegawai merasakan adanya rasa puas dalam bekerja Perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan industri. Hasil riset selaras dengan penelitian Darma & Supriyanto, 2017) yang hasilnya kepuasan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap prestasi kerja. Melalui kesimpulan jikalau rasa puas dengan cara parsial berpengaruh positif serta signifikan pada prestasi kerja .

Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pengalaman kerja, kompensasi dan rasa puas dalam bekerja bersama-sama memastikan bahwa seseorang pegawai berprestasi kerja dengan kualitas yang baik di perusahaan. Adanya empat faktor variabel tersebut akan memudahkan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan mudah dan terampil. Makin lama pegawai bekerja di industri alhasil hendak makin bervariasi pengalaman yang dipunyai, serta memiliki banyak pengetahuan dengan demikian pastinya perusahaan akan makin bervariasi pengalaman yang dipunyai, serta memiliki wawasan yang meluas maka dari itu industri hendak memberi kompensasi yang lebih bagi pekerja, dan pastinya pekerja merasakan kepuasaan tersendiri. Dengan demikian, nantinya akan tumbuh semangat untuk mendapatkan prestasi yang baik dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian, besar pengaruh pengalaman kerja, kompensasi serta rasa puas, dengan cara simultan atau bersama-sama pada prestasi pegawai ditunjukan melalui nilai R square dengan jumlah 0,455 memiliki arti bahwa pengalaman kerja, kompensasi serta rasa puas, dengan cara simultan dapat menjelaskan variabel prestasi pegawai sebesar 45,5%. Dengan demikian tengah terdapat aspek-aspek lainnya yang memengaruhi prestasi yaitu

dengan jumlah 54,5% yang tak dapat dijelaskan pada riset. Hasibuan (2018) pengalaman kerja adalah kenaikan pangkat berdasarkan lamanya pengalaman kerja seseorang, dan seseorang yang paling lama bekerja di perusahaan mendapat prioritas tertinggi pada tingkat promosi. pengalaman kerja ialah proses seseorang yang mengalami atau merasakan pekerjaan sebelumnya dengan sesuatu yang diperoleh melalui interaksi berulang yang diselesaikan untuk melakukan tanggung jawab. Menurut Mohtar (2019), pengalaman kerja yang didapatkan karyawan dapat memberi pengetahuan serta keterampilan kerja yang bisa meningkatkan prestasi. Kompensasi menurut Dessler (2016), ialah segala wujud pembayaran ataupun pemberian, dimana diberi terhadap pegawai melalui pekerjaan yang dilakukan. Diberikannya kompensasi yang sesuai akan memberi dampak yang sangat besar bagi pegawai karena semangat kerja akan muncul dan akan merasakan kepuasan dalam melakukan pekerjaan. Menurut Sutrisno. Edy (2017), kepuasan kerja ialah perilaku pegawai yang bekerja dengan keterkaitannya terhadap kondisi kerja, kerjasama diantara pegawai, penghargaan dalam tempat kerja, serta permasalahan yang memiliki kaitan terhadap faktor fisik serta psikologis. Berdasarkan hasil penelitian Hutama et al. (2016) yang membuktikan jika dengan cara bersama-sama atau simultan pengalaman kerja, kepuasan dapat mempengaruhi prestasi. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, alhasil bisa ditarik kesimpulan jika "dengan cara simultan arau secara bersamaan pengalaman kerja, kompensasi serta kepuasan kerja berpengaruh positif serta signifikan pada prestasi kerja pegawai.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa:

1. "Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Perumdam Tirta Projotamansari." Perihal tersebut ditunjukkan melalui nilai thitung > ttabel dan nilai signifikansi<0,05. Perihal itu memiliki arti hipotesa pertama diterima.
2. "Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Perumdam Tirta Projotamansari." Perihal tersebut ditunjukkan melalui nilai thitung > ttabel serta nilai signifikansi<0,05. Perihal itu memiliki arti jika hipotesa kedua diterima.
3. "Variabel kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Perumdam Tirta Projotamansari." Perihal ini ditunjukkan melalui nilai thitung > ttabel serta nilai signifikansi<0,05. Perihal itu memiliki arti jika hipotesa ketiga diterima.
4. "Variabel pengalaman kerja, kompensasi dan tingkat kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Perumdam Tirta Projotamansari." Perihal ini ditunjukkan melalui nilai Fhitung > Ftabel serta nilai signifikansi<0,05. Perihal itu memiliki arti jika hipotesa keempat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin. 2022. Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55–62.

Fiani, G., Adolfina, & Trang, I. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja,Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Driver Go-Ride PT. Gojek (Studi Pada Driver Di Wilayah Operasi Kecamatan Malalayang Manado), *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 8(3), 164-173.

Fitriana, Y. B. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Super Madu Jember. *Jurnal Universitas Jember*.

Hasibuan, M. S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : PT Bumi Aksara.

Herison, R., & Fachmi, M. 2021. Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBIR)*.1(1), 1–6.

Hutama, A., Hamid, D., & Mayowan, Y. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. Megah Sejahtera). *jurnal Administrasi Bisnis*, 40(1), 13–22.

Kirana, K. C., & Pradipta, A. S. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 285. https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10456.

Mathis, Robert,. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Organizational Behavior*, Edition 17. New Jersey: Pearson Education.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunarsi, D. 2018. Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Catur Putra Jaya Kota Depok- jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkama*. 1(1), 113–127.

Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group