

PENGARUH PENDIDIKAN, KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Ella Anastasya Sinambela
easinambela@gmail.com
Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan variabel penting untuk memengaruhi kinerja organisasi. Hal ini karena kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja masing-masing karyawan. Pendidikan, kompetensi dan pengalaman kerja merupakan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu perlu peninjauan dan pengamatan terhadap variabel-variabel tersebut. Beberapa masalah yang terjadi di objek penelitian terkait dengan variabel-variabel tersebut adalah beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya; karyawan yang lebih banyak menuntut sehingga belum mengoptimalkan penerapan kompetensi yang dimilikinya; atau beberapa karyawan yang masa kerja terbilang baru namun sudah menduduki jabatan melebihi karyawan yang masuk terlebih dahulu. Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kepuasan kerja karyawan; (2) untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan; (3) untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan; (4) untuk mengetahui pengaruh secara simultan pendidikan, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja. Ada 100 responden yang terlibat di penelitian ini. Alat analisisnya adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS 23. Populasi di penelitian ini adalah karyawan jasa pengiriman dengan merek ternama di Surabaya. Dari hasil penelitian diperoleh bukti bahwa hipotesis penelitian terbukti benar. Temuan penelitian menyebutkan bahwa (1) pendidikan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; (2) kompetensi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; (3) pengalaman terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; (4) pendidikan, kompetensi dan pengalaman kerja terbukti berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata-kata Kunci: pendidikan, kompetensi, pengalaman, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Seseorang yang bekerja di suatu organisasi mempunyai banyak harapan pada tempatnya bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan tersebut yang menimbulkan dorongan tersendiri bagi para karyawan untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang terbaik sehingga kepuasan dalam diri mereka akan tercipta. Kepuasan kerja yang terbentuk secara baik akan memberikan pengaruh kepada perilaku kerja. Para karyawan yang puas terhadap pekerjaannya maka akan mendorong mereka untuk lebih meningkatkan lagi kualitas untuk bekerja, yang selanjutnya akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kualitas kerja.

Ada beberapa determinan pembentuk dari kepuasan kerja karyawan, yaitu pendidikan, kompetensi dan pengalaman kerja. Pendidikan menjadi hal yang akan mempengaruhi perkembangan jiwa, watak, ataupun kemampuan fisik individu. Menurut Mardikaningsih (2016), di beberapa organisasi sering ditemui tingkat pendidikan maupun latar belakang pendidikan kurang memiliki relevansi yang cukup terhadap deskripsi pekerjaan yang harus dilakukan di tempat kerjanya. Kondisi tersebut dapat menyebabkan gangguan secara internal maupun eksternal yang salah satunya hambatan terhadap pencapaian kepuasan kerja.

Pencapaian kepuasan kerja juga terhambat bila kompetensi yang dimiliki seseorang tidak dapat diterapkan dengan tepat sesuai pekerjaannya. Menurut Darmawan (2018), kompetensi kerja merupakan hal yang sangat penting dan harus dipertimbangkan oleh pihak manajemen ketika melakukan proses perekrutan. Karyawan yang kompeten tentunya akan bertindak dengan kemampuannya dan ketika ada ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dengan pekerjaannya maka akan menimbulkan permasalahan. Karyawan yang kompeten secara signifikan cenderung lebih berkomitmen dan bersikap loyal dibandingkan karyawan yang

kurang kompeten (Mathieu dan Zajac, 1990). Secara keseluruhan karyawan membutuhkan adanya realisasi dan pengembangan diri sehingga harus ada kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan mengembangkan pekerjaannya. Karyawan yang kompeten diharapkan tidak hanya mampu untuk melakukan pekerjaan saja tetapi juga mampu mencapai tingkat kepuasan kerja lebih mudah dibandingkan dengan karyawan yang kurang memiliki kompetensi yang tepat (Andayani *et al.*, 2010).

Steers dan Porter (2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah emosi senang atau positif sebagai ungkapan pada penilaian terhadap pengalamannya dalam bekerja. Pengalaman yang dimaksud adalah bagaimana kepuasan kerja seseorang dipengaruhi pada seberapa tingkat terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikis bagi kelangsungan dan kesejahteraan hidupnya. Witt (1993) menyatakan pengalaman kerja serta bentuk-bentuk perwujudannya merupakan elemen utama dari sikap kerja. Salah satu bentuk sikap kerja yang menentukan perilaku kerja adalah kepuasan kerja (Darmawan, 2020). Semakin positif pengalaman-pengalaman yang dirasakan karyawan terhadap kehidupan di tempat kerjanya maka akan meningkatkan tercapainya kepuasan kerja yang lebih baik.

Penulis mengambil topik dan judul sebagai berikut Pengaruh Pendidikan, Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Selanjutnya ditetapkan maka rumusan masalah di penelitian ini adalah (1) apakah pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan? (2) apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan? (3) apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan? (4) apakah pendidikan, kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

Pendidikan

Menurut Darmawan *et al.* (2019), pendidikan mengarah kepada suatu proses secara sistemik yang diatur oleh suatu bangsa demi menjalankan dan meningkatkan kualitas kehidupan secara efektif dan efisien. Menurut Darmawan (2007) pendidikan adalah proses perkembangan kecakapan seseorang berupa sikap dan perilaku yang berlaku di masyarakat, yang dimana seseorang dipengaruhi oleh sesuatu lingkungan yang dipimpin (khususnya di sekolah) sehingga dapat mencapai kecakapan sosial dan mengembangkan kepribadiannya. Menurut Andayani *et al.* (2010) menyatakan tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Menurut Kirkpatrick *et al.* (2009), indikator tingkat pendidikan terdiri dari (1) reaksi artinya mengukur tingkat reaksi agar mengetahui opini dari para peserta mengenai program pendidikan dan pelatihan; (2) pembelajaran artinya mengetahui sejauh mana daya serap peserta program pendidikan dan pelatihan yang telah diberikan; (3) perilaku artinya tingkah laku peserta setelah mengikuti pelatihan saat melakukan pekerjaan; (4) hasil artinya untuk menguji dampak program kependidikan dan pelatihan terhadap kelompok kerja secara keseluruhan.

Kompetensi

Kompetensi dapat dimaknai sebagai bentuk dari kemampuan individual dan kemauan untuk menunjukkan melalui bentuk hasil kerja dari melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan (Darmawan, 2014). Menurut Arifin *et al.* (2017), kompetensi terdiri dari pengetahuan, kemampuan dan kualitas individu untuk mencapai kesuksesan pekerjaannya yang akan meningkat seiring dengan produktivitas kerja. Menurut Khasanah *et al.* (2010), kompetensi seseorang adalah kemampuan individu berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya yang ditunjukkan saat berpikir dan bertindak sesuai dengan bidang pekerjaannya. Menurut Mardikaningsih *et al.* (2017) dan Darmawan *et al.* (2018; Putra *et al.*, 2020), ada kelompok karyawan yang meski memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi, namun bila tidak memiliki kompetensi yang memadai hanya akan mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan. Kompetensi dari karyawan menjadi perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia agar tercapai efektifitas dan efisien kerja (Mardikaningsih, 2018; Arifin *et al.*, 2019). Adanya kesesuaian latar belakang

pendidikan atau disiplin ilmu dengan kompetensi yang dimiliki harus selaras dengan bidang pekerjaan dan hal tersebut berperan penting untuk meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu (Oetomo dan Darmawan, 2004; Sinambela *et al.*, 2020).

Menurut Zwell (2000), ada beberapa indikator kompetensi yaitu (1) pengalaman kerja artinya keterampilan seseorang yang diukur dari pekerjaannya dilihat dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya; (2) latar belakang pendidikan; (3) adanya keahlian; (4) keterampilan artinya karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan maksimal.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja diartikan sebagai masa kerja atau lama waktu seseorang menduduki jabatan pekerjaannya (Oetomo dan Darmawan, 2004). Masa kerja merupakan jangka waktu orang yang bekerja dari pertama mulai masuk hingga sekarang masih bekerja (Bloom, 1981). Dari definisi lain menyebutkan bahwa pengalaman kerja merupakan pengalaman yang memunculkan potensi seseorang dimana potensi akan muncul secara bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman (Hariani *et al.*, 2019). Hal tersebut menunjukkan adanya kemampuan setiap orang untuk belajar dari pengalamannya dalam bentuk pengalaman yang menyenangkan maupun yang tidak. Seseorang yang memiliki pengalaman yang banyak dapat menumbuhkan kerja sama saat proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan (Smayling *et al.*, 2012). Karyawan dengan pengalaman kualitas rendah, cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka, kurang berkomitmen untuk organisasi dan lebih merenungkan meninggalkan organisasi (Brown *et al.*, 2009).

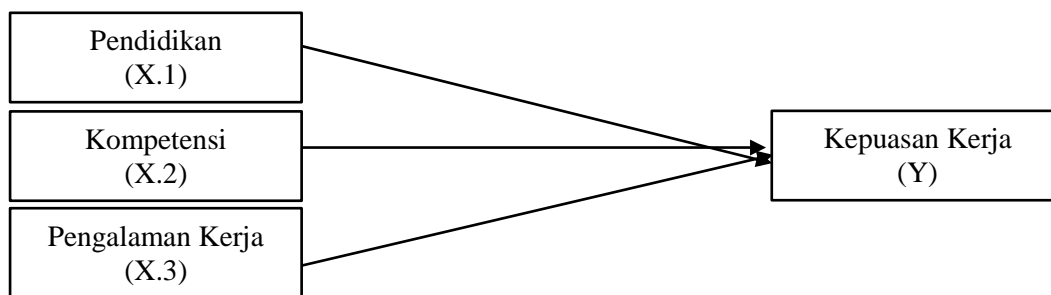
Menurut Quinones *et al.* (1995), indikator pengalaman kerja terdiri dari (1) keterampilan artinya pengetahuan yang didapat melalui latihan atau pengalaman; (2) sikap artinya kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu objek dengan cara tertentu; (3) ambisi artinya keinginan yang kuat untuk memperoleh kesuksesan hidup dan mencapai hal besar yang diinginkan; (4) kepercayaan artinya suatu keyakinan bahwa pernyataan pihak lain dapat diandalkan untuk memenuhi kewajiban; (5) perilaku artinya tindakan atau perbuatan suatu organism yang dapat diamati dan dipelajari.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai kondisi perasaan atau sikap secara umum dari karyawan terhadap kondisi sosial di tempat kerja atau lingkungan kerja (Eslami *et al.*, 2012). Kepuasan kerja lebih mengarah kepada tingkat kepuasan seseorang terhadap faktor internal atau faktor eksternal (Zeffane, 1994). Faktor internal kepuasan kerja meliputi kondisi ruang kerja, upah, dan keterampilan kerja, sedangkan untuk faktor eksternal meliputi pasar tenaga kerja. Faktor kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Robbins dan Judge (2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang terhadap pekerjaannya. Pekerjaan mengharuskan adanya interaksi dengan rekan kerja, atasan, standar kinerja, peraturan dan kebijakan organisasi, kondisi kerja dan lain-lain (Sinambela *et al.*, 2019). Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang ia jalani atau lakukan, apabila seorang pekerja tidak puas dengan pekerjaannya ia akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut (Hariani *et al.*, 2019). Nelson dan Quick (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja terdiri dari indikator-indikator seperti (1) gaji, (2) promosi, (3) supervisi atau bantuan, (4) rekan kerja, dan (5) pekerjaan itu sendiri.

Rerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Rerangka konseptual penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1. Berdasarkan uraian sebelumnya, hipotesis terhadap penelitian ini yaitu: (1) pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; (2) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; (3) pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; (4) pendidikan, kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar 1. Rerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan di penelitian ini adalah data kuantitatif. Data tersebut diperoleh dari data primer. Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti yang diperoleh dari hasil kuesioner dari responden yang terpilih. Ada 100 responden yang terlibat di penelitian ini. Alat analisisnya adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS 23. Populasi di penelitian ini adalah karyawan jasa pengiriman dengan merek ternama di Surabaya. Di penelitian ini variabel yang terlibat variabel X.1 adalah pendidikan; variabel X.2 adalah kompetensi; variabel X.3 adalah pengalaman kerja; dan variabel Y adalah kepuasan kerja.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner disampaikan kepada responden untuk mengumpulkan data terkait variabel bebas dan variabel terikat. Kuesioner menggunakan skala *likert* dengan rentang nilai 1-5 (Sangat Setuju=4, Setuju=3, Tidak Setuju=2, Sangat Tidak Setuju=1).

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 25.0. Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh pendidikan, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Uji validitas, reliabilitas dan dilanjutkan dengan uji asumsi klasik, yang didalamnya terdapat beberapa uji yang terdiri dari uji normalitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Setelah itu dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis terdiri dari uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

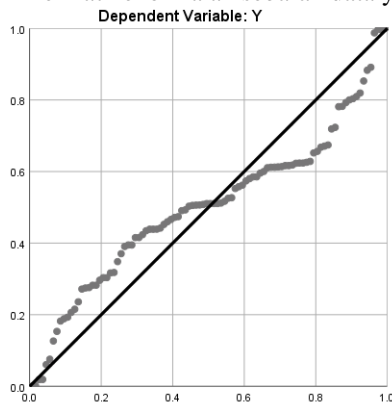
Kuesioner yang berhasil terkumpulkan sebanyak 100 buah diolah untuk diuji validitasnya. Menurut Darmawan (2015), uji validitas akan menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item ditetapkan ketentuan bila koefisien antara item dengan total item sama atau diatas diatas 0,3 maka dinyatakan item tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya bila nilainya di bawah 0,3 maka dikatakan item tersebut tidak valid. Berdasarkan uji validitas dan output SPSS diperoleh setiap item pertanyaan nilai *corrected item-total correlation* melebihi nilai 0,3. Dengan demikian dinyatakan valid karena keseluruhan item pertanyaan pada kuesioner memenuhi uji validitas. Menurut Darmawan (2015), uji reliabilitas mengarah kepada konsistensi yang dicapai oleh orang yang sama pada kesempatan yang berbeda. Untuk mengukur dan menentukan reliabilitas, dinyatakan bahwa jika nilai intercept (konstan) lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut reliabel secara statistik. Dari output SPSS menunjukkan hasil uji reliabilitas seperti pada Tabel 1 berikut ini dan hasilnya semua variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Pendidikan (X.1)	0,819	8	Reliabel
Kompetensi (X.2)	0,797	8	Reliabel
Pengalaman Kerja (X.3)	0,774	10	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,828	10	Reliabel

Sumber : Output SPSS

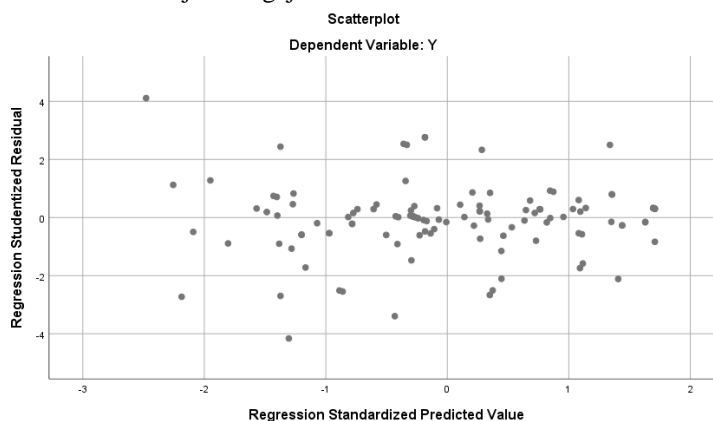
Tahap selanjutnya adalah uji asumsi klasik. Pertama adalah uji normalitas yang dilakukan melalui pengamatan *normal P-P Plot* untuk melihat kenormalan sebaran data yang telah terdistribusi.



Gambar 1. Uji Normalitas
Sumber : Output SPSS

Pada Gambar 1 diketahui sebagai output SPSS adalah *normal probability plot* yang memiliki sebaran titik yang berposisi di kisaran garis diagonal. Hal ini menunjukkan data memiliki distribusi yang normal. Dengan demikian model regresi yang dihasilkan dapat digunakan untuk meramalkan probabilitas berdasarkan masukan variabel bebas.

Selanjutnya adalah uji heteroskedastisitas yang diamati melalui analisis terhadap *scatterplot*. Gambar 2 menunjukkan titik-titik menyebar di sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas sehingga model regresi yang digunakan tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.



Gambar 2. Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Output SPSS

Uji multikolinieritas memiliki batasan pada nilai tolerance dan VIF. Output SPSS menunjukkan bila *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10. Nilai VIF masing-masing variabel bebas lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Dengan demikian model regresi linier berganda yang dihasilkan tidak terganggu oleh uji multikolinieritas.

Untuk nilai Durbin Waston diperoleh sebesar 1,723. Berdasarkan nilai tersebut dapat dinyatakan data yang terkumpul tidak terdapat masalah autokorelasi. Setelah uji asumsi klasik telah terpenuhi maka dilanjutkan pada uji hipotesis. Tabel 2 adalah output SPSS untuk uji t yang akan menguji pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 2. Coefficients^a(Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.211	3.526		1.194	.235		
	X.1	.010	.074	.019	.138	.890	.190	5.263
	X.2	.528	.101	.515	5.230	.000	.368	2.714
	X.3	.288	.115	.329	2.510	.014	.208	4.805

a. Dependent Variable: Y
 Sumber : Output SPSS

Nilai signifikansi dari variabel pendidikan sebesar 0,890 yang lebih besar dari 0,05. Ini berarti bahwa pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis pertama ditolak. Nilai signifikan variabel kompetensi adalah 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan hipotesis kedua dinyatakan diterima. Hipotesis ketiga juga diterima karena nilai signifikansi dari variabel pengalaman kerja sebesar 0,014 yang lebih kecil dari 0,05. Dari Tabel 2 diperoleh persamaan regresi liner berganda sebagai berikut $Y = 4,211 + 0,01X.1 + 0,528X.2 + 0,288X.3 + e$. Selanjutnya Tabel 3 menunjukkan uji F atau uji simultan.

Tabel 3. ANOVA^a(Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5317.082	3	1772.361	61.276	.000 ^b
	Residual	2776.708	96	28.924		
	Total	8093.790	99			

Sumber : Hasil olah SPSS

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F-hitung sebesar 61,276 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut menunjukkan hipotesis keempat terbukti benar bahwa pendidikan, kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan. Tabel 4 untuk mengetahui kontribusi semua variabel bebas terhadap pembentukan variabel terikat.

Tabel 4. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811 ^a	.657	.646	5.378	1.723

Sumber : Hasil olah SPSS

Nilai koefisien determinasi (R-Square) di Tabel 4 yaitu 0,657. Hal ini menjelaskan bahwa kontribusi variabel pendidikan, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap pembentukan variabel kepuasan kerja adalah 65,7% dan variabel-variabel lainnya yang tidak dilibatkan di penelitian ini dapat memberikan pengaruh sekitar 34,3%.

Berdasarkan hasil analisis penelitian diperoleh temuan bahwa tidak semua hipotesis penelitian terbukti benar. Hipotesis yang menyebutkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, tidak terbukti benar. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wright dan Davis (2003). Meski tidak terbukti benar, perusahaan tetap harus memerhatikan variabel pendidikan karyawan karena karyawan yang memiliki kesesuaian tugasnya dengan latar belakang pendidikan akan bekerja dengan baik dan mudah untuk menyelesaikan setiap pekerjaan. Hipotesis yang lain terbukti benar. Kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu secara simultan, ketiga variabel bebas yang terlibat di penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki oleh karyawan harus dikembangkan dari faktor pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku karyawan. Adanya kompetensi yang benar dan berkembang akan menggiring pada pencapaian kepuasan kerja (Jacobs, 1989). Pengalaman kerja perlu diperhatikan pada saat proses rekrutmen atau pengembangan karir dengan lebih

mempertimbangkan sumber daya manusia yang memiliki pengalaman yang akan menunjang tugasnya agar mendukung kelancaran proses kerja (Al Hakim *et al.*, 2019). Menurut Kondo dan Dahlgaard (1994), karyawan yang tidak memiliki pengetahuan yang cukup untuk mendukung pekerjaannya, merasa tidak mampu dan merasa tidak cukup memiliki pengalaman akan menyebabkan tekanan dan stres kerja yang tinggi. Hal tersebut membuat terhambatnya pencapaian kepuasan kerja (Darmawan, 2020). Secara keseluruhan karyawan membutuhkan adanya realisasi dan pengembangan diri sehingga harus ada kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan mengembangkan pekerjaannya.

PENUTUP

Simpulan

Hasil penelitian menyebutkan bahwa tidak semua hipotesis di penelitian ini terbukti benar. Ada tiga hipotesis yang terbukti benar adalah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; pendidikan, kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu satu hipotesis yang tidak terbukti adalah pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran

Tingkat pendidikan telah menjadi faktor utama dalam proses penarikan karyawan maupun pengembangan karir. Begitu pun kompetensi dan pengalaman kerja. Pendidikan dapat terpantau melalui bentuk pendidikan formal. Pengalaman kerja dapat diketahui melalui rekam jejak dari seseorang sedangkan kompetensi dilacak melalui proses seleksi yang terencana dengan baik. Untuk para karyawan, perusahaan perlu meningkatkan intensitas pelatihan untuk karyawan. Hal ini bertujuan meningkatkan kompetensi maupun pengalaman kerja. Dari hasil pelatihan diharapkan memberikan kelancaran untuk menjalankan tugas. Selain itu, dengan adanya pelatihan, perusahaan dapat memperkuat etos kerja dan memotivasi mereka untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik lagi. Adanya etos kerja menjadi penentu dari keberhasilan seorang individu untuk mencapai tujuannya dan bila tujuan tersebut tercapai akan memperkuat tingkat kepuasan kerja seorang karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Hakim, Yusuf Rahman., Mochamad Irfan, Rahayu Mardikaningsih, & Ella Anastasya Sinambela. 2019. Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, Vol.3 No.2 Mei, 37-45
- Andayani, Dewi., Sherly Kabalmay, Revo Resandi, D. Darmawan. 2010. *Pemberdayaan Karyawan Berbasis Keunggulan Bersaing*, IntiPresindo Pustaka, Bandung
- Arifin, Samsul. Rahayu Mardikaningsih & Yusuf Rahman Al Hakim. 2017. Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, Vol.2 No.1 November, 43-50
- Arifin, Samsul., Arif Rachman Putra, C. Fajar B. H. 2019. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah*, Vol. 1, No. 1 September, 23-32
- Bloom, Benyamin S. 1981. *All Our Children Learning*. Mc Graw-Hill Book Company: New York
- Brown, Michell., Douglas Hyatt & John Benson. 2010. Consequences of the performance appraisal experience. *Journal Personnel Review*, 39(3), 375-396.
- Darmawan, Didit. 2007. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustakamedia Daya, Bandung
- Darmawan, Didit. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, Vol.1 No.1 September, 1-14
- Darmawan, Didit. 2015. *Metodologi Penelitian*, Metromedia, Surabaya
- Darmawan, Didit. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Profesionalisme, Kedisiplinan, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas*, Metromedia, Surabaya

- Darmawan, Didit., Samsul Arifin, Rahayu Mardikaningsih, Moch. Irfan. 2019. Pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Ebis Jurnal Ekonomi Bisnis*, Vol.12 No.1 Januari, 35-47
- Darmawan, Didit., Ella Anastasya Sinambela, Mila Hariani, dan Mochamad Irfan. 2020. Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai, *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, Vol. 4 No. 1, 58-70
- Darmawan, Didit *et al.* 2020. The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, Vol. 24 Issue 3, 2580-2592
- Eslami, Javad & Davood Gharakhani. 2012, Organizational Commitment and Job Satisfaction. *ARPN Journal of Science and Technology*, 2(2), ISSN 2225-7217.
- Hariani, Mila., Mochamad Irfan, F. N. J. Souisa. 2019. Pengaruh Penilaian Kinerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian, *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah*, Volume 1, Nomor 1, September, 30-36
- Hariani, Mila., Samsul Arifin, Arif Rahman Putra. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, Vol.3 No.2 Mei, 22-28
- Jacobs R. 1989. Getting the Measure of Management Competence. *Personnel Management*. Vol. 21, No. 6, pp. 32-37.
- Khasanah, Hikmahtul, Setya Arum, D. Darmawan. 2010. *Pengantar Manajemen Bisnis*, Spektrum Nusa Press, Jakarta
- Kirkpatrick, D. L. & J. D. Kirkpatrick. 2009. *Evaluating Training Programs*. Published by Berrett-Koehler Publishers.
- Kondo, Y., & Dahlgaard, S.M.P. 1994. *Kvalitetsmotivation-En forudsætning for TQM*. Aarhus, Centrum (in Danish), Denmark.
- Mardikaningsih, Rahayu. 2016. Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, Vol.1 No.1 November, 55-62
- Mardikaningsih, Rahayu., Samsul Arifin, Arif Rahman Putra, & Mila Hariani. 2017. The Effect of Motivation and Work Commitment on The Performance of Agricultural Extension Agents, *Jurnal Agrimas*, Vol.1 No.2 Desember, 115-124
- Mardikaningsih, Rahayu. 2018. *Teori Keputusan*, Metromedia, Surabaya
- Mathieu, J.E., & Zajac, D. 1990. A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*. Vol. 108, pp. 171-194.
- Nelson, D.L. & C. J. Quick. 2006. *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*. Thompson South Western United States of America.
- Oetomo, Hasan & Didit Darmawan. 2004. Pengaruh Aspek Pendidikan, Pelatihan, Umur dan Pengalaman Kerja terhadap Perilaku Gaya Kepemimpinan, *Jurnal Ekonomi-Manajemen*, Vol.3 No.2 Desember, 11-22
- Putra, Arif Rachman., Mila Hariani, Dita Nurmalasari, Moch. Irfan, dan Yusuf Rahman Al Hakim. 2020. Role of Work Environment and Organizational Culture to Job Performance, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, Volume 1. No. 2, 1-12
- Quinones MA, Ford JK, Teachout MS. 1995. *The relationship between work experience and job performance: A conceptual and meta-analytic review*. *Personel Psychology*, 48,887-910.
- Robbins, Stephen P & Timothy A Judge. 2014. *Organizational Behavior*. Pearson. UnitedState America. Edisi 16 .
- Sinambela, Ella Anastasya, Rahayu Mardikaningsih, Samsul Arifin, H. Dyahayu. 2020. Development of Self Competence and Supervision to Achieve Professionalism, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, Vol. 1. No. 2, 33-42
- Sinambela, Ella Anastasya, Yusuf Rahman Al Hakim, Moch Irfan. 2019. Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Relasi - Jurnal Ekonomi*, Vol.15 No.2 Juli, 308-320
- Smayling, Miles & Miller, Howard. 2012. Job satisfaction and Performance at The Internship Level. *Journal of Leadership, Accountability, and Ethics* Minnesota State University. Vol. 9(1):27-33.

- Steers, R.M., & Porter, L.W. 2005. *Employee Organization Link Ages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turn Over*. Academic Press, New York.
- Witt, L. A. 1993. Reactions to Work Assignments as Predictors of Organizational Commitment: The Moderating Effect of Occupational Identification, *Journal of Business Research*, 26, 81-96.
- Wright, B.E. & B.S. Davis. 2003. Job satisfaction in the public sector – the role of the work environment. *American Review of Public Administration*, Vol. 33 (1), 70-90.
- Zeffane, R. 1994. Understanding Employee Turnover : the need for a Contingency Approach, *International Journal of Manpower*, Vol.15 No.9.
- Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.