

PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR WALIKOTA SOLOK

Akhdiat Oktrinaldo¹, Robby Dharma², Desi Permata Sari³
¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 14 Februari 2025

Revisi 10 Maret 2025

Diterima 25 April 2025

Kata kunci:

Pengetahuan
Pengalaman Kerja
Kesejahteraan Pegawai
Kepuasan Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja dengan kesejahteraan pegawai sebagai variabel intervening pada kantor walikota solok. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 65 responden. Metode analisis yang digunakan structural equation modeling menggunakan smartpls. Hasil penelitian yang didapatkan terdapat pengaruh yang signifikan pengetahuan terhadap kesejahteraan pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kesejahteraan pegawai. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan pengetahuan terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan pengetahuan terhadap kepuasan kerja melalui kesejahteraan pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja melalui kesejahteraan pegawai.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Akhdiat Oktrinaldo
Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis
Universiti Putra Indonesia
Padang, Sumatera Barat, Indonesia
Email: akhdiatoktrinaldo@gmail.com

PENDAHULUAN

Menurut (Awalia, 2021) pengetahuan adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill) dan sikap (attitude). Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan

manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek (Muryani, 2022). Menurut (Winata, 2022) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan dan mencari penyebab munculnya 11 kesalahan. Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sudiri, 2022). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Istikomah et al., 2022) dan (Arman et al., 2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun bertolak belakang dengan penelitian (Wahyuni, 2022) menyatakan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul: “PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR WALIKOTA SOLOK”.

TINJAUAN LITERATUR

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, tentu dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara optimal (Ratnawati, 2022). Kepuasan kerja yaitu hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Rosidah, 2021).

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap yang diberikan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah agar produktivitas kerjanya meningkat (Utamy et al., 2020). Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan pegawai pembagian berupa saham, asuransi, perawatan rumah sakit dan pensiun.

Menurut (Winata, 2022) pengetahuan adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Menurut (Muryani, 2022) pengetahuan adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan/ atau kinerja yang unggul. Menurut (Yunus, 2022) pengetahuan adalah kemampuan 44 individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill) dan sikap (attitude).

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja, sebaliknya semakin terbatas pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki semakin rendah (Atraf, 2022).

METODE

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok 63 itu, menurut (Firdaus,

2021). Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen

Variabel independen disebut juga variabel bebas yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhinya variabel dependen, yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini diberi notasi X:

X1 = Pengetahuan

X2 = Pengalaman Kerja

2. Variabel Intervening

Menurut (Djaali, 2020) variabel intervening adalah: “Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat dimati dan diukur. Variabel ini merupakan penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen”. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah:

Z = Kesejahteraan Pegawai

3. Variabel Dependen

Variabel dependen disebut juga variabel terikat, yaitu yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen, yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah:

Y = Kepuasan Kerja

Populasi

Menurut (Firdaus, 2021) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda – benda lainnya, populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kantor walikota Solok sebanyak 65 orang.

Sampel

Menurut (Firdaus, 2021) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi dianggap banyak oleh peneliti maka boleh diambil beberapa untuk menjadi sampel penelitian, tetapi semua populasi juga bisa dijadikan sampel. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu total sampling. Total sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (Djaali, 2020). Pada penelitian ini, jumlah populasi sebanyak 65 orang. Dikarenakan populasi tidak lebih dari 100 orang maka peneliti menjadikan seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 65 orang. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menjadikan seluruh populasi sebanyak 65 orang menjadi sampel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (Field Research)

Penelitian lapangan (field research) adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mendatangi langsung tempat yang menjadi objek yang bersangkutan melalui kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis.

2. Penelitian Perpustakaan (Library Research)

Library research adalah pengumpulan data dengan bahan–bahan yang berkaitan dengan penelitian pustaka yang berasal dari jurnal-jurnal, literatur-literatur serta skripsi yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

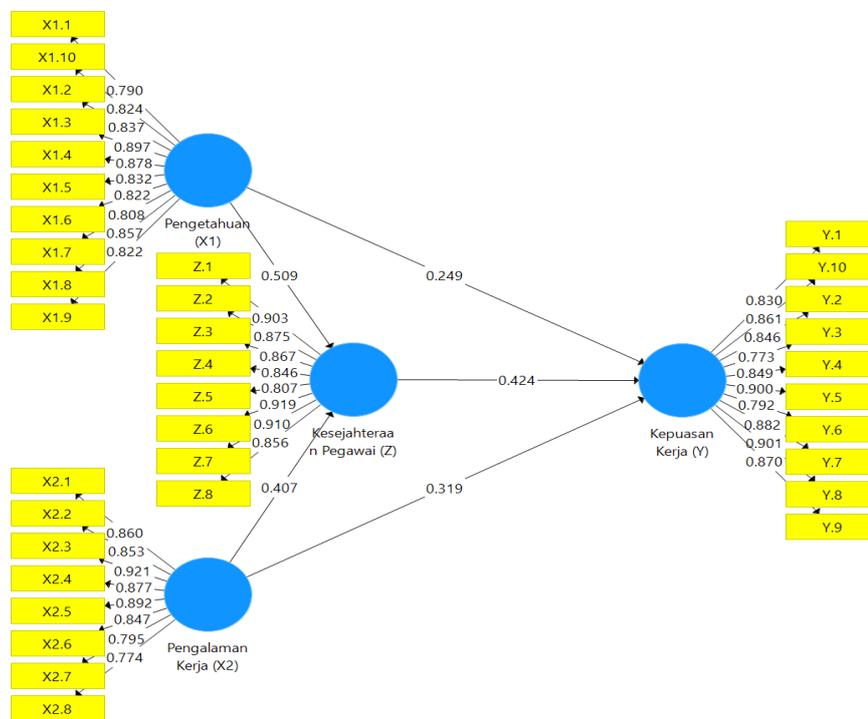
Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program SmartPLS. SmartPLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk

pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM. SmartPLS didasarkan pada gagasan yang memiliki dua prosedur iteratif yang menggunakan estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan multi-komponen. Dengan menerapkan prosedur, algoritma ini bertujuan untuk meminimalkan varians dari semua variabel dependen, oleh karena itu penyebab dan arah antara semua variabel perlu didefinisikan secara jelas. SmartPLS terbagi atas model pengukuran dan model struktural. SmartPLS merupakan metode yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). SmartPLS juga lebih efisien dengan perhitungan alogaritma yang mampu mengestimasi model yang lebih besar dan kompleks dengan ratusan variabel laten dan ribuan indikator (Sukmawati, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian *Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi*

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Outer Loadings Setelah Eliminasi

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7, terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variable penelitian.

Penilaian *Average Variance Extracted (AVE)*

Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

Report Hasil Pengujian AVE

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,725
Kesejahteraan Pegawai (Z)	0,763
Pengetahuan (X1)	0,701

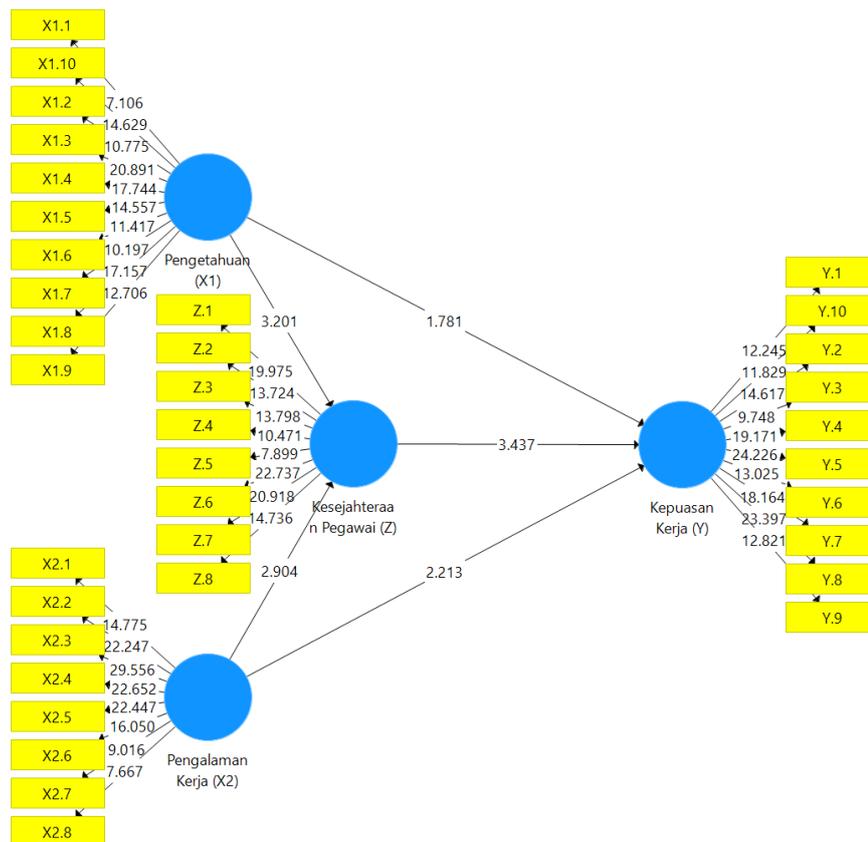
Pengalaman Kerja (X2)	0,728
-----------------------	--------------

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2025

Berdasarkan gambar dan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan bisa untuk tahap berikutnya.

Structural Model Persamaan Inner

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*:



Struktural Model Persamaan Inner

Berdasarkan gambar di atas model struktur di atas dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut:

- a. Model persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kesejahteraan pegawai dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Kesejahteraan Pegawai} = 3,201 \text{ Pengetahuan} + 2,904 \text{ Pengalaman Kerja}$$

- b. Model persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk pengetahuan, pengalaman kerja dan kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan kerja dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$\text{Kepuasan Kerja} = 1,781 \text{ Pengetahuan} + 2,213 \text{ Pengalaman Kerja} + 3,437 \text{ Kesejahteraan Pegawai}$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner* model akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*, berikut estimasi *R-Square*:

Evaluasi Nilai *R Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,893	0,888
Kesejahteraan Pegawai (Z)	0,786	0,779

Sumber : Hasil Uji Outer Model SmartPLS, tahun 2025

Pada table diatas terlihat nilai *R-Square* variabel kepuasan kerja sebesar 0,893 atau sebesar 89,3%, maka kontribusi variabel pengetahuan, pengalaman kerja dan kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan kerja sebesar 89,3% sisanya 10,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja.

Nilai *R-Square* variabel kesejahteraan pegawai sebesar 0,786 atau sebesar 78,6%, maka kontribusi variabel pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kesejahteraan pegawai sebesar 78,6% sisanya 21,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja.

DISKUSI

Hasil Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	T-Statistik	P-Value	Ket
H ₁	Terdapat pengaruh yang signifikan pengetahuan terhadap kesejahteraan pegawai.	3,201	0,001	Diterima
H ₂	terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kesejahteraan pegawai.	2,904	0,004	Diterima
H ₃	Terdapat pengaruh yang tidak signifikan pengetahuan terhadap kepuasan kerja.	1,781	0,076	Ditolak
H ₄	terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja.	2,213	0,027	Diterima
H ₅	Terdapat pengaruh yang signifikan kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan kerja.	3,437	0,001	Diterima
H ₆	Terdapat pengaruh yang signifikan pengetahuan terhadap kepuasan kerja melalui kesejahteraan pegawai.	2,136	0,033	Diterima
H ₇	terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja melalui kesejahteraan pegawai.	2,396	0,017	Diterima

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2025

Pengaruh Pengetahuan terhadap Kesejahteraan Pegawai

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan terdapat pengaruh yang signifikan pengetahuan terhadap kesejahteraan pegawai. Kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerjanya meningkat. Kesuksesan pegawai dalam kinerjanya bisa dijelaskan melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Karyawan yang terkontrol secara internal akan lebih puas dengan pekerjaannya, dikarenakan karyawan tersebut beranggapan bahwa penyebab dan akibat suatu kejadian berada

dalam kendali mereka. Pegawai ini merasa kehidupan mereka dikendalikan oleh perilaku, keahlian dan kemampuan mereka sendiri. Sebaliknya, karyawan yang terkontrol secara eksternal merasa penyebab dan akibat suatu peristiwa berada di luar kendali mereka dan memandang penyebab kejadian berasal dari lingkungan luar, sehingga menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Penelitian yang dilakukan (**Dike, 2022**) terdapat pengaruh yang signifikan pengetahuan terhadap kesejahteraan pegawai. Penelitian yang dilakukan (**Andria, 2022**) terdapat pengaruh yang signifikan pengetahuan terhadap kesejahteraan pegawai.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kesejahteraan Pegawai

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kesejahteraan pegawai. Kesejahteraan karyawan merupakan suatu usaha perusahaan sebagai balas jasa pelengkap berupa uang dan tunjangan ataupun penghargaan baik secara langsung maupun tidak langsung berdasarkan kebijaksanaan sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam rangka mempertahankan karyawannya dan memperbaiki kondisi baik secara fisik maupun mental psikologis karyawan agar sejahtera dan produktivitas kerjanya meningkat. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam instansi yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang. Pada era ini, semua organisasi harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja pegawai sehingga dibutuhkan suatu kebijakan instansi untuk penggerak pegawai agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Produktivitas merupakan tolak ukur suatu instansi untuk mengukur kinerja instansi. Penelitian yang dilakukan (**Adinda, 2022**) terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kesejahteraan pegawai. Serta penelitian yang dilakukan (**Yuliani, 2022**) terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kesejahteraan pegawai.

Pengaruh Pengetahuan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan terdapat pengaruh yang tidak signifikan pengetahuan terhadap kepuasan kerja. Pengetahuan merupakan nilai utama perusahaan/organisasi dalam penciptaan keahlian dan kapabilitas yang disebarkan melalui bermacam garis produksi ataupun bisnis. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, demikian pula sebaliknya. Kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja bersifat dinamis, dapat menurun dan timbul pada waktu dan tempat berbeda. Penelitian yang dilakukan (**Anugrah, 2022**) terdapat pengaruh yang tidak signifikan pengetahuan terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian yang dilakukan (**Adinda, 2022**) terdapat pengaruh yang tidak signifikan pengetahuan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja. Pekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat

relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Penelitian (Agung, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan (Azmi, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kesejahteraan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan terdapat pengaruh yang signifikan kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar pegawai bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap pegawai dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Tugas setiap manajer untuk memastikan bahwa pegawai memiliki derajat motivasi yang tinggi, dengan cara memberikan insentif moneter maupun non moneter. Pegawai yang termotivasi tinggi memiliki produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi. Penelitian yang dilakukan (Anugrah, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan (Adinda, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pengetahuan terhadap Kepuasan Kerja melalui Kesejahteraan Pegawai

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan terdapat pengaruh yang signifikan pengetahuan terhadap kepuasan kerja melalui kesejahteraan pegawai. Pengetahuan merupakan nilai utama perusahaan/organisasi dalam penciptaan keahlian dan kapabilitas yang disebarkan melalui bermacam garis produksi ataupun bisnis. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, demikian pula sebaliknya. Kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja bersifat dinamis, dapat menurun dan timbul pada waktu dan tempat berbeda. Penelitian yang dilakukan (Anugrah, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan pengetahuan terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian yang dilakukan (Adinda, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan pengetahuan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kesejahteraan Pegawai

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja melalui kesejahteraan pegawai. Pekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Penelitian (Agung, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan (Azmi, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan pengetahuan terhadap kesejahteraan pegawai pada kantor Walikota Solok.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kesejahteraan pegawai pada kantor Walikota Solok.
3. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan pengetahuan terhadap kepuasan kerja pada kantor Walikota Solok.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor Walikota Solok.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan kerja pada kantor Walikota Solok.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan pengetahuan terhadap kepuasan kerja melalui kesejahteraan pegawai pada kantor Walikota Solok.
7. Terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja melalui kesejahteraan pegawai pada kantor Walikota Solok.

BATASAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Objek Penelitian
 - a. Bagi objek penelitian agar dapat mempertahankan pengetahuan sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Pengetahuan merupakan nilai utama perusahaan/organisasi dalam penciptaan keahlian dan kapabilitas yang disebarakan melalui bermacam garis produksi ataupun bisnis.
 - b. Juga harus lebih memperhatikan pengalaman kerja agar tetap meningkatkan kepuasan kerja. Pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Makin lama seseorang dalam bekerja, maka makin banyak pengalaman yang dimiliki. Dan sebaliknya, semakin singkat masa kerja, maka semakin sedikit pengalaman kerja yang diperoleh.
 - c. Serta memperhatikan kesejahteraan karyawan agar tetap meningkatkan kepuasan kerja. Kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerjanya meningkat.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel independen berkaitan dengan kepuasan kerja seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja ataupun menambahkan variabel moderating. Dengan harapan sampel dan objek penelitian lebih lebih besar lagi.

REFERENSI

- Adhim, F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. Literasi Nusantara Abadi.
- Adinda, Y. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir*.
- Agung, N. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir*.
- Akbar, M. F. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendekia Mandiri.
- Ana, W., & Sopian. (2021). Pengaruh Pemasaran Media Online Dan Marketplace Terhadap Tingkat Penjualan Produk Umkm Cn Collection Di Sidoarjo. *Media Mahardhika*, 19(3), 517–522.

- <https://doi.org/10.29062/mahardika.v19i3.274>
- Andria. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja*.
- Angraini, A., & Fauzan, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada ASN BAPENDA Kota Semarang). *YUME: Journal of Management*, 5(1), 167–174. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.543>
- Anggre, D. (2022). *The Influence of Work Performance and Work Discipline on Career Development*.
- Anugrah, D. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir*.
- Ardiansyah, M. R. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12*.
- Arif, M., & Indrawijaya, S. (2022). Kompetensi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu (Dpm-Ptsp) Provinsi Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(02), 315–328. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i02.13174>
- Arman, Pramono, R., & Supardi. (2022). *Analisis Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar*. XVI(02), 137–148.
- Arraniri, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insania.
- Atraf, Z. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir*.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 6(2), 158–168.
- Awalia, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Azan, K. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. DOTPLUS Publisher.
- Azmi, T. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir*.
- Bangkara, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Adanu Abimata.
- Celcy, C. (2022). *The Influence of Work Experience, Competency, Work Performance and Work Discipline on Career Development*.
- Daitis, C. (2022). *The Influence of Work Experience, Work Performance and Work Discipline on Career Development*.
- Darwin, M. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Media Sains Indonesia dan Penulis.
- Dike, A. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja*.
- Djaali. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Djaho, H. (2022). *The Influence of Work Performance and Work Discipline on Career Development*.
- Edhie Rachmad, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Sonpedia Publishing indonesia.
- Fajrin, R. (2017). *Pengendalian Internal, Kepuasan Kerja, Moralitas Manajemen, Dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan*. i, 16–45.
- Firdaus. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. DOTPLUS Publisher.
- Gairu, D. (2022). *The Influence of Work Performance and Work Discipline on Career Development*.
- Istikomah, Hartiati, L., & Dzulfiqar, I. (2022). *Pengaruh kompetensi karyawan dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Bandung*. 5(4), 1555–1562.
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. NEM-Anggota IKAPI.