

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN ART SHOP DI DESA SUKARARA TAHUN 2019

Baiq Halimatussakhidiah¹, I Nengah Suarmanayasa², Komang Krisna Heryanda³

¹²³Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: baiqdyah@gmail.com, nengah.suarmanayasa@undiksha.ac.id, krisna.heryanda@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji tentang (1) pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Art Shop di desa Sukarara (2) pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan art shop di desa Sukarara (3) pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan art shop di desa Sukarara (4) kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan art shop di desa Sukarara. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan art shop di desa Sukarara, dan objek dalam penelitian ini adalah pengalaman, kepuasan, dan produktivitas. Seluruh karyawan yang bekerja di art shop desa Sukarara adalah sebanyak 65 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan art shop di desa Sukarara (2) pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja art shop di desa Sukarara (3) pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan art shop di desa Sukarara (4) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan art shop di desa Sukarara.

Kata Kunci: kepuasan kerja, pengalaman kerja, dan produktivitas kerja

Abstract

This study aimed to find test about (1) job experience and job satisfaction on the employee productivity of art shop in Sukarara village, (2) job experience on the job satisfaction on the employee of art shop in Sukarara village, (3) job experience on the employee productivity of art shop in Sukarara village, (4) job satisfaction on the employee productivity of the weaving in Sukarara village. this study uses a quantitative causal research design, the subjects in this study were all employees of art shop in Sukarara village, and the objects in this study were experience job, satisfaction job, and productivity job. All employees working at the art shop in Sukarara village is 65 employees. The results showed that (1)) job experience and job satisfaction had a positive effect on employee productivity of art shop in Sukarara village. (2) job experience had a positive effect on employee satisfaction of art shop in Sukarara village, (3) job experience had a positive effect on employee productivity of art shop in Sukarara village, (4) job satisfaction had a positive effect on employee productivity of art shop in Sukarara village.

Keywords: employee productivity, job experience, and satisfaction job

1. Pendahuluan

Bangsa Indonesia kaya akan warisan budaya yang menjadi salah satu kebanggaan bangsa dan masyarakat. Salah satu dari warisan budaya yakni keragaman kain dan tenunan tradisional. Beberapa kain dan tenunan tradisional tersebut antara lain: kain Ulos dari Sumatera Utara, kain Limar dari Sumatera Selatan, kain Batik dan Lurik dari Yogyakarta, kain Gringsing dan Endek dari Bali, kain Hinggi dari Sumba, kain Sarung Ende dari Flores, kain Buna dari Timor, kain tenun Kisar dari Maluku, kain Ulap Doyo dari Kalimantan Timur, dan kain Sasirangan dari Sulawesi Selatan (Ensiklopedi, 1990: 243)

Salah satu industri yang kini sedang dikembangkan oleh Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) agar dapat dilestarikan sebagai produk asli NTB yaitu industri kain tenun songket. Seiring perkembangan zaman, kain songket sudah banyak digemari orang luar NTB bahkan sampai manca Negara. Kain songket memiliki ciri khas masing-masing di setiap daerah yang ada di Pulau Lombok. Keanekaragaman tersebut dapat dilihat dari aspek bentuk desain dan motif yang sangat mudah di jumpai di Lombok Tengah, terutama di berbagai kawasan atau daerah wisata. Salah satu daerah yang terkenal sebagai daerah penghasil tenun songket di Indonesia, yaitu di Dusun Sukarara, Desa Sukarara, Kecamatan Jonggat, Kabupaten Lombok Tengah, Nusa Tenggara Barat (NTB).

Karena sangat terkenal, para wisatawan mancanegara memberi nama sebagai Dusun Tenun, dalam bahasa setempat terkenal dengan *Dasan Penyensek*. Di Desa Sukarara terdapat beberapa industri tenun songket yang kini mulai berkembang. Hasil kerajinan kain tenun Songket di desa Sukarara pada umumnya dikerjakan oleh pengerajin perempuan saja dengan alat-alat yang masih sederhana, yaitu Alat Tenun Bukan Mesin (ATBM). Dari alat ini dapat dihasilkan berbagai jenis kain sesuai motif yang diinginkan. Harga per helai kain tenun songket bervariasi, mulai dari harga Rp350.000,00, Rp500.000,00 hingga jutaan rupiah tergantung dari motif yang diinginkan.

Dalam upaya menjalankan usaha, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu perusahaan akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Terdapat beberapa faktor yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu pengalaman kerja dan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu pengalaman kerja. Rivai (2004) memberikan pandangan spesifik mengenai pengalaman kerja yang diidentikkan dengan masa kerja. Masa kerja yang dimaksud yaitu lama waktu seseorang menduduki jabatan pekerjaannya. Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas kinerja dan tingkat pendapatan mereka. Selain itu, tidak adanya program pelatihan untuk karyawan, menyebabkan kurangnya keterampilan menenun yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Disamping faktor pengalaman kerja, kepuasan kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Sunyoto (2012: 29) salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Perusahaan dapat memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Upah Minimum Kabupaten (UMK) di desa Sukarara Lombok Tengah pada tahun 2018 tercatat sebesar Rp1.800.000,00.

Selain upah, tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat dilihat dari faktor usia. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Ardana (2012: 149) telah diketahui bahwa korelasi antara kepuasan kerja dengan usia seorang karyawan, tingkat kepuasan kerjanya biasanya semakin tinggi sebaliknya mudah menduga bahwa bagi karyawan yang lebih muda usianya tingkat kepuasannya semakin rendah. Hal ini tercermin dari keinginan pindah bekerja itu lebih besar.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di industri tenun yang berada di Desa Sukarara diperoleh data bahwa target kerja karyawan tenun adalah 4 helai kain per bulan, sedangkan sebagian besar karyawan hanya mampu menenun rata-rata 2-3 helai per bulan dari target yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan demikian maka, produktivitas kerja karyawan tenun ini masih belum tercapai. Hal ini diduga karena rendahnya pengalaman kerja dan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Jumlah karyawan tenun di Desa Sukarara sebanyak 65 orang. Dari jumlah tersebut 45 orang diantaranya tidak dapat mencapai target. Berdasarkan atas jumlah karyawan 69% diantaranya telah bekerja selama 10 tahun dan 31% diantaranya bekerja selama 1 hingga 5

tahun. Menurut Rivai (2004) memberikan pandangan spesifik mengenai pengalaman kerja yang diidentikkan dengan masa kerja. Masa kerja yang dimaksud yaitu lama waktu seseorang menduduki jabatan pekerjaannya. Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas kinerja dan tingkat pendapatan mereka. Sehingga dari data yang diperoleh menunjukkan terjadi suatu kesenjangan antara teori dengan kenyataan. Selain itu, tidak adanya program pelatihan untuk karyawan, menyebabkan kurangnya keterampilan menenun yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Disamping faktor pengalaman kerja, kepuasan kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada seluruh orang karyawan tenun menyatakan bahwa kepuasan kerja di tempat mereka bekerja tergolong rendah. Hal ini dilihat dari salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan tenun adalah upah yang mereka terima masih belum bisa mencukupi kebutuhan kehidupan sehari-hari. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Sunyonto (2012: 29) salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Perusahaan dapat memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Upah yang karyawan terima dalam menyelesaikan kain tenun per bulan adalah sebesar Rp1.500.000,00. Untuk Tahun 2018 Upah Minimum Kabupaten (UMK) di Kabupaten Lombok Tengah yaitu sebesar Rp1.800.000,00. Jadi upah yang karyawan terima tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Selain upah tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat dilihat faktor usia. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Ardana (2012: 149) telah diketahui bahwa korelasi antara kepuasan kerja dengan usia seorang karyawan. Artinya, kecenderungan yang sering terlihat ialah semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan kerjanya biasanya semakin tinggi sebaliknya mudah menduga bahwa bagi karyawan lebih muda usianya tingkat kepuasannya semakin rendah. Hal ini tercermin dari keinginan pindah bekerja itu lebih besar. Di industri tenun 69% karyawan yang tidak bisa mencapai target adalah karyawan tenun berusia 35 sampai 55 tahun sedangkan 31% karyawan yang bisa mencapai target adalah karyawan yang berusia 25 sampai 35 tahun. Sehingga dari data yang diperoleh menunjukkan terjadi suatu kesenjangan antara teori dengan kenyataan.

Secara teoretis apabila karyawan mempunyai pengalaman kerja dan kepuasan kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh Hamzah (2004), banyak faktor yang mempunyai peranan besar dalam hal pencapaian produktivitas. Jika dilihat dari aspek non fisik, antara lain misalnya kepuasan kerja, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan motivasi. Teori ini didukung dengan hasil kajian empirik dari Yuliawati yang menyebutkan bahwa pengalaman kerja, kepuasan kerja, berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanatif atau penjelasan teruji mengenai pengaruh sebagai berikut (1) Pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Art Shop* di Desa Sukarara (2) Pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Art Shop* di Desa Sukarara (3) Pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Art Shop* di Desa Sukarara (4) Kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Art Shop* di Desa Sukarara.

Hubungan antara pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja seseorang, keterampilan dan kemampuan untuk menguasai peralatan kerja. Semakin berpengalaman seseorang karyawan maka kesempatan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal. Hal ini akan berkebalikan jika karyawan pengalaman kerjanya kurang maka untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal

akan sulit. Rivai (2004) memberikan pandangan spesifik mengenai pengalaman kerja yang diidentikkan dengan masa kerja. Masa kerja yang dimaksud yaitu lama waktu seseorang menduduki jabatan pekerjaannya. Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas kinerja dan tingkat pendapatan mereka. Didukung dengan kajian empirik dari Sukmana (2013) pengalaman kerja dalam pekerjaan sektor formal pada umumnya dianggap dapat meningkatkan kemampuan kerja seseorang. Pengalaman kerja dapat menggambarkan tingkat penguasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan. Seseorang akan memiliki kesempatan meningkatkan pendapatan dan produktivitas dengan pengalaman yang jauh lebih lama. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin berpengalaman seseorang dalam bekerja, maka hal tersebut akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₁: Ada pengaruh pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Art Shop* tenun di Desa Sukarara Tahun 2019.

Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Produktivitas tinggi jarang merupakan tujuan, tetapi produktivitas tinggi dapat menyebabkan dicapainya tujuan tertentu, hingga hal tersebut menyebabkan timbulnya perasaan kepuasan (Winardi, 2004: 366).

Menurut Handoko (2001: 193) kepuasan kerja merupakan suatu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja atau produktivitas kerja para karyawan selain motivasi, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keprilakuan lainnya. Pekerjaan yang bahagia tidak berarti menjadi pekerjaan yang produktif. Wiboso (2012: 513) pada tingkat individual, kenyataan menganjurkan sebaliknya untuk lebih akurat, produktivitas mungkin mengarah pada kepuasan. Hal yang lebih menarik adalah apabila bergerak dari tingkat individu ke tingkat organisasi, terdapat perbaikan dukungan terhadap hubungan kepuasan dengan kinerja. Pada tingkat organisasi dengan pekerja lebih puas, cenderung lebih efektif dari pada organisasi dengan sedikit pekerja yang puas. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₂: Ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Art Shop* tenun di Desa Sukarara Tahun 2019.

Hubungan Antara Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Iqbaria (dalam Poerwati, 2005) kepuasan kerja terhadap pekerjaan merupakan hasil utama yang diperoleh dari pengalaman-pengalaman kerja yang sesuai dengan kebutuhan individu. Hamzah (2004) menyatakan pengalaman lebih banyak akan mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi. Dengan semakin banyaknya pengalaman maka tingkat kepuasan akan meningkat dimana dari pengalaman akan lebih berhati-hati serta belajar akan kesalahan-kesalahan sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan terasa lebih memuaskan karena pengalaman yang dimiliki Poerawati(2005). Pengalaman berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₃: Ada pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Art Shop* tenun di Desa Sukarara Tahun 2019

Hubungan Antara Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Hamzah (2004), banyak faktor yang mempunyai peranan besar dalam hal pencapaian produktivitas kerja, diantaranya kepuasan kerja dan pengalaman kerja. Teori ini didukung dengan hasil kajian empirik dari Yuliawati menyebutkan bahwa pengalaman kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Jadi dapat dijelaskan jika pengalaman kerja lebih banyak disertai dengan kepuasan yang tinggi maka produktivitas akan meningkat. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₄: Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Art Shop* tenun di Desa Sukarara Tahun 2019.

2. Metode

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan *Art Shop* tenun di Desa Sukarara. Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian kuantitatif kausal yaitu untuk mengkaji hubungan sebab-akibat antara faktor tertentu yang menjadi penyebab gejala yang diselidiki. Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu pengalaman kerja sebagai variabel bebas (X_1), kepuasan kerja sebagai variabel bebas (X_2), dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Menurut Sugiyono (2011) penelitian kuantitatif kausal dilaksanakan melalui beberapa tahap yaitu (1) merumuskan masalah, (2) mengkaji teori, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data dan (6) menarik kesimpulan.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan *Art Shop* tenun di desa Sukarara, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan produktivitas kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Art Shop* di Desa Sukarara berjumlah 65 orang karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena seluruh populasi digunakan sebagai responden penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik kuesioner dan wawancara. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan materi penelitian kepada responden yang terpilih yaitu tentang variabel pengalaman kerja, kepuasan kerja karyawan *Art Shop* di Desa Sukarara. Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala *likers*. Jawaban tersebut ditentukan skornya berupa skala ordinal. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Wawancara ini dilakukan pada saat observasi awal, saat sedang melakukan penelitian, dan setelah mendapatkan hasil dari penelitian.

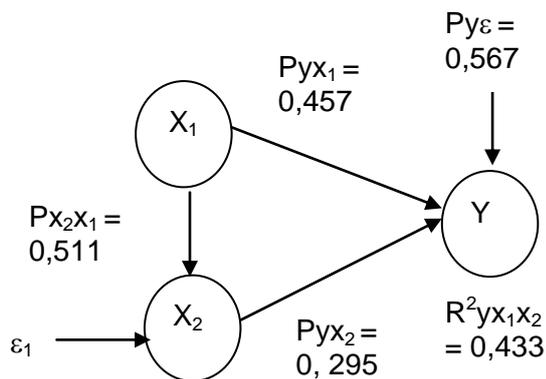
Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*), yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan yang tidak langsung. Menurut (Irianto, 2012: 283), analisis jalur merupakan pengembangan analisis regresi ganda yang menguraikan besaran pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara tidak langsung. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh total dan pengaruh langsung serta tidak langsung dari variabel pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan *Art Shop* di Desa Sukarara.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Pengaruh masing-masing variabel terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Art Shop* di Desa Sukarara dapat di gambarkan pada Gambar 1.

Gambar 1 Pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y



Besar sumbangan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel pengalaman kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Sumbangan Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Keterangan	Besar Sumbangan	Persentase
Besar pengaruh langsung X_1 terhadap Y	0,209	20,9%
Besar pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	0,021	2,1%
Besar pengaruh total X_1 terhadap Y	0,231	23,1%
Besar pengaruh langsung X_2 terhadap Y	0,087	8,7%
Besar pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y	0,433	43,3%
Besar pengaruh lain X_1 dan X_2 terhadap Y	0,567	56,7%

Sumber: Output SPSS 16.0 for windows

Berdasarkan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Art Shop di Desa Sukarara Lombok Tengah Tahun 2019. Hal itu ditunjukkan dengan nilai p -value $R_{yx_1x_2} = 0,000 < a = 0,05$. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,433 ini menyatakan bahwa variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan kepuasan kerja sebesar 43,3% sedangkan 56,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel lain yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi, teknologi, pendidikan dan latihan, tingkat gaji dan jaminan sosial, insentif, disiplin, lingkungan kerja, dan sarana produksi (Ravianto, 2013).

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa besarnya p -value $P_{x_1x_2} = 0,000 < a = 0,05$. Hasil ini dapat diterima yakni terdapat pengaruh yang simultan dan signifikan antara pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Art Shop di Desa Sukarara Lombok Tengah Tahun 2019. Besar sumbangan pengaruh dari pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu 0,433 (43,3%) Artinya semakin tinggi tingkat pengalaman karyawan maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan pada Art Shop di Desa Sukarara Lombok Tengah.

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa besarnya bahwa p -value $P_{yx_1} = 0,000 < a = 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial

pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Art Shop di Desa Sukarara pada Tahun 2019. Nilai koefisien jalur yang diperoleh menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh searah terhadap produktivitas kerja karyawan, maksudnya jika semakin tinggi tingkat pengalaman kerja karyawan maka produktivitas yang dihasilkan akan semakin meningkat pula. Besar pengaruh langsung dari pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,457 (45,7%).

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa besarnya bahwa $p\text{-value } Pyx_2 = 0,010 < \alpha = 0,05$. Hasil ini mengindikasikan yakni terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Art Shop di Desa Sukarara pada Tahun 2019. Nilai koefisien jalur yang diperoleh menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh searah terhadap produktivitas kerja karyawan, maksudnya jika semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka produktivitas yang dihasilkan akan semakin meningkat pula. Besar pengaruh langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,087 (8,7%).

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh bahwa pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Art Shop* di Desa Sukarara Lombok Tengah Tahun 2019. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pengalaman kerja dan kepuasan kerja karyawan maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pula. Hasil penelitian ini didukung oleh Hamzah (2004), banyak faktor yang mempunyai peranan besar dalam hal pencapaian produktivitas kerja diantaranya kepuasan kerja dan pengalaman kerja. Teori ini didukung dengan hasil kajian empirik dari Yuliawati menyebutkan bahwa pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Jadi dapat dijelaskan jika pengalaman kerja lebih banyak disertai dengan kepuasan yang tinggi maka produktivitas akan meningkat.

Penelitian mengenai variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada art shop di Desa Sukarara Lombok Tengah Tahun 2019. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan semakin banyaknya pengalaman kerja maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh iqbaria (dalam Poerwati, 2005) bahwa kepuasan kerja terhadap pekerjaan merupakan hasil utama yang diperoleh dari pengalaman-pengalaman kerja yang sesuai dengan kebutuhan individu-individu. Hamzah (2004) menyatakan pengalaman yang lebih banyak akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Teori ini didukung hasil kajian empirik dan Poerwati (2005) pengalaman berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil mengenai pengaruh pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan art shop di Desa Sukarara Tahun 2019. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin berpengalaman seseorang karyawan maka akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal. Hasil penelitian ini didukung oleh Rivai (2004) memberikan pandangan spesifik mengenai pengalaman kerja yang diidentikkan dengan masa kerja. Masa kerja yang dimaksud yaitu lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas kinerja dan tingkat pendapatan mereka. Didukung dengan kajian empirik dari Sukmana (2013) bahwa pengalaman kerja dalam pekerjaan sektor formal pada umumnya dianggap dapat meningkatkan kemampuan kerja seseorang. Seseorang akan memiliki kesempatan meningkatkan pendapatan dan produktivitas dengan pengalaman yang jauh lebih lama.

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Art Shop di Desa Sukarara pada tahun 2019. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan di tempat kerja maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan di tempat kerja akan semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Hasil

penelitian ini didukung oleh handoko (2009: 193) kepuasan kerja juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja atau produktivitas kerja para karyawan selain motivasi, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Teori ini didukung dengan hasil kajian empirik dari Yuda (2011) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

4. Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan hipotesis serta pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut. (1) Ada pengaruh positif dan signifikan dari pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada *art shop* di Desa Sukarara pada Tahun 2019. (2) Ada pengaruh positif dan signifikan dari pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada *art shop* di Desa Sukarara pada Tahun 2019. (3) Ada pengaruh positif dan signifikan dari pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada *art shop* di Desa Sukarara pada Tahun 2019. (4) Ada pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada *art shop* di Desa Sukarara pada Tahun 2019.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan, maka dapat diajukan beberapa saran dari penulis sebagai berikut. (1) Bagi usaha industri tenun *art shop*, untuk meningkatkan produktivitas maka harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap tingkat produktivitas. Memperhatikan faktor yang menjadi pertimbangan dalam pemilihan karyawan seperti: pengalaman yang sudah dimiliki individu, dapat dilihat dengan keahlian dan keterampilan. Dengan pengalaman kerja sangat berpengaruh positif terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan, artinya semakin tinggi pengalaman kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula produktivitas yang akan dihasilkan produktivitas kerjanya. Hasil penelitian ini diketahui *art shop* kain tenun songket harus meningkatkan kualitas SDM yang baik dan didukung oleh etos kerja yang tinggi, maka hal itu akan membawa perusahaan ke pintu gerbang kesuksesan, karena kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan kinerja dan citra yang baik bagi perusahaan. (2) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di *art shop* Sukarara seperti motivasi, teknologi, pendidikan dan pelatihan, tingkat gaji dan jaminan social, insentif, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan sarana produksi. Hasil penelitian ini sekiranya dapat dijadikan acuan bagi penelitian lain untuk mengembangkan maupun mengoreksi dan melakukan perbaikan seperlunya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Djauzak. 2004. Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa. Jakarta: Balai Pustaka
- Almigo, Nuzsep. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. s.l. : Jurnal Universitas Bima Dharma Palembang Vol No. 1.
- Ardana, Komang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- As'ad, M. 2003. Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Budiwanti, Erni. 2000. Islam Sasak: Wetu Telu Versus Waktu Lima. Yogyakarta: PT LKiS Pelangi Aksara.
- Foster, Bill. 2001. Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: PPM.
- Gomes, Faustino Cordosa. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Hamzah. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Delima Press.

- Handoko, T. Hany. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. Perencanaan Dan Pengembangan SDM. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manullang, M. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BPFE.
- Martoyo, Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Pameran Kerajinan Nasional di Jakarta 1985. Indonesia, Ensiklopedi. 1990.s.l. : <http://w.w.w.karangasembk.go.id> diakses tanggal 22 Februari 2013, 1990.
- Poerwati, Sрни. 2005. Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja pada Auditor Internal BAWASDA Jawa Tengah. s.l. : Tesis S2 Akuntansi Universitas Ponegoro.
- Ranupandojo, Heidjrachman. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Rivai, Veithzar. 2004. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Kedua. Yogyakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosidah, Teguh Ambar Sulistiani dan. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI.
- Soedjono, 2005."Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 7 No. 1 hal:24-47.
- Sukmana, Ganjer Mulya. 2013. Jurnal Ilmiah, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja (Kasus Pada CV. Yugatama Prima Mandiri Kab. Jember). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya: s.n.
- Sunyoto, Danang. 2012. Teori, Kuisisioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Syukur. 2001. Metode Penelitian Dan Penyajian Data Pendidikan. Semarang: Medya Wiyata.
- Usman, Husaini. 2008. Manajemen. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. 2004. Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta: Prenada Media.
- Yani, M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.