

Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di PT. Karya Bersama Palembang

STIA & P Annisa Dwi Salfarizi Palembang.
Email : rusdihomci@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Bersama Palembang. Lokasi penelitian berada di lima cabang PT. Karya Bersama Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penarikan sampel digunakan dengan metode sampling *Probabilitas* dengan teknik *Simple random sampling* yaitu suatu metode untuk memilih sampel dimana tiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel penelitian, dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden. Instrumen penelitian menggunakan google form.

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan *Strutural Equation Modeling – Partical Least Square (SEM – PLS)* dengan menggunakan software Smart PLS versi 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat : pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, komunikasi terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Karya Bersama Palembang. Kesimpulan terbukti bahwa ada pengaruh pengalaman kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Pengalaman Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work experience and communication on employee performance at PT. Karya Bersama Palembang. The location of this research is in five branches of PT. Karya Bersama Palembang. This research is a quantitative research. Sampling is used with the probability sampling method with the simple random sampling technique, which is a method for selecting samples where each member of the population has the same opportunity to be selected as the research sample, with a sample size of 70 respondents. The research instrument uses google form.

Methods of data analysis in this study using Structural Equation Modeling – Partial Least Square (SEM – PLS) using Smart PLS version 3 software. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between work experience on employee performance, communication on employee performance, work experience and communication together on the employee performance at PT. Karya Bersama Palembang. The conclusion is proven that there is an effect of work experience and communication on employee performance.

Keywords: Work Experience, communication, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan pekerjaan tidak lah mudah untuk memulai yang namanya bekerja pasti harus mempunyai sedikit bekal setidaknya untuk bisa bekerja dengan baik, tentu tidak hanya pengalaman kerja saja tetapi bagaimana cara beradaptasi kepada banyak orang baru agar bisa bekerja dengan ikhlas dan bahagia.

Tentunya dengan pelajar yang baru lulus bisa juga yang belum mengenal dunia kerja, harus benar-benar beradaptasi dan introspeksi diri, dan harus banyak bertanya. Karena dalam bekerja itu bukan hanya bekerja tetapi bagaimana kita menjalin suatu hubungan yang baik kepada rekan kerja maupun atasan. Maka komunikasi sangat lah penting terhadap jalannya suatu pekerjaan, kalau seseorang tidak menyukai rekan kerjanya pasti tidak akan bekerja dengan efektif dan efisien karena pasti akan memikirkan rekan kerjanya dan tidak fokus untuk bekerja, pekerjaannya tidak maksimal.

Sedangkan orang yang menjaga hubungannya terhadap rekan kerjanya itu lebih maksimal kerjanya karena merasa nyaman dengan rekan kerjanya. Komunikasi sangat penting untuk berjalannya pekerjaan dengan maksimal. Pada proses interaksi, komunikasi telah menjadi bagian yang tidak dapat terpisahkan dari kehidupan sehari-hari, yaitu suatu proses interaksi antara dua orang atau lebih untuk tujuan tertentu.

Kegagalan dalam mengelola sdm perusahaan maka akan timbul dampak terhadap kinerja karyawannya. Tak dipungkiri bahwa semakin hari jumlah karyawan atau sumber daya manusia semakin banyak, namun belum tentu semua merupakan kinerja yang berkualitas sesuai kualifikasi atau kriteria pada perusahaan.

Perusahaan memerlukan kinerja karyawannya yang baik, bila tidak tercapainya

suatu sumber daya manusia yang sesuai maka tidak akan tercapai tujuan perusahaan itu sendiri.

Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian, akan mendorong manusia untuk tidak merasa cepat puas akan tetapi harus lebih mampu dalam mengembangkan diri dan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu didalam usaha mencapai yang diinginkan hendaknya terlebih dahulu harus ada upaya yang bersifat pengorbanan, sehingga dalam arti yang sederhana dan teknis pengertian kinerja karyawan adalah dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketetapan waktu.

Dengan adanya peningkatan kinerja pada suatu perusahaan yang dilandaskan dengan keahlian dan hubungan baik terhadap karyawan lain. Pada perusahaan dengan maksimal agar tercapainya suatu tujuan perusahaan dalam melancarkan sistem kerja yang efektif.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengalaman Kerja

Menurut Marwansyah (2014: 135) dalam (Vicki Anggraeni Purwanto & Agus Hermani, n.d.) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya, indikator dari pengalaman kerja adalah: pengetahuan,

Pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut Foster dan Bill (2001) menyatakan bahwa ada beberapa hal yang

menentukan berpengalaman tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai

dimensi dan indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu atau masa kerja :
 - a. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki :
 - a. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Keterampilan merujuk informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan :
 - a. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek Teknik pekerjaan.
 - b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tepat waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengertian dari para pakar dapat disimpulkan bahwa: pengalaman kerja adalah suatu proses pembelajaran untuk menjadi lebih baik, agar biasa mendeteksi kesalahan-kesalahan pekerjaan yang terjadi yang indikatornya adalah berdasarkan sikap, kemampuan dan keterampilan.

Komunikasi

Menurut Liliweri (2014:359) menyatakan bahwa komunikasi merupakan rangkaian proses pengalihan informasi dari satu orang kepada orang lain dengan maksud tertentu dilakukan oleh langsung karyawan untuk memberikan pelayanan dengan cepat dan tanggap.

Dimensi yang dikehendaki oleh Pace dan Faules (2015: 184-205) sebagai berikut :

1. Komunikasi ke Bawah
2. Komunikasi ke Atas
3. Komunikasi Horizontal
4. Komunikasi Lintas Saluran
5. Komunikasi Informal

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016: 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edison (2016:190) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dimensi dan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh mangkunegara (2011: 61) yang dibagi kedalam lima dimensi dan sepuluh indikator, yaitu:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Kerjasama
4. Tanggung jawab
5. Inisiatif

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Metode analisis data menggunakan analisis *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) software Smart PLS versi 3. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Karya Bersama Palembang Setu Bekasi Jawa Barat yang menurut data observasi pra penelitian berjumlah 70 orang Populasi bersifat

heterogen sehingga teknis pengambilan sampel adalah *Non Probability Sampling* dengan metode *Accidental Sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden. Adapun tahap-tahap pengujiannya adalah uji validitas, uji reliabilitas, *inner model* meliputi *convergent validity*, *discriminant validity*,

composite validity, *cronbach's alpha*, *outer model* meliputi uji *path coefficient* dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapat hasil Uji Validitas

Pengalaman Kerja (X₁), Komunikasi (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y) pada Tabel 1.

Tabel 1.
Uji Validitas Pengalaman Kerja (X₁), Komunikasi (X₂) Dan Kinerja Karyawan (Y)
Uji Validitas
Pengalaman Kerja (X₁)

Indikator	r- hitung	r- tabel	Keterangan
X _{1.1}	0,819	0,195	Valid
X _{1.2}	0,627	0,195	Valid
X _{1.3}	0,801	0,195	Valid
X _{1.4}	0,675	0,195	Valid
X _{1.5}	0,840	0,195	Valid
X _{1.6}	0,883	0,195	Valid

**Uji Validitas
Komunikasi (X₂)**

Indikator	r- hitung	r- tabel	Keterangan
X _{2.1}	0,832	0,195	Valid
X _{2.2}	0,803	0,195	Valid
X _{2.3}	0,714	0,195	Valid
X _{2.4}	0,715	0,195	Valid
X _{2.5}	0,789	0,195	Valid
X _{2.6}	0,728	0,195	Valid
X _{2.7}	0,565	0,195	Valid
X _{2.8}	0,637	0,195	Valid
X _{2.9}	0,874	0,195	Valid
X _{2.10}	0,805	0,195	Valid
X _{2.11}	0,544	0,195	Valid
X _{2.12}	0,742	0,195	Valid

**Uji Validitas
Kinerja Karyawan (Y)**

Indikator	r- hitung	r- tabel	Keterangan
Y1	0,676	0,195	Valid
Y2	0,643	0,195	Valid
Y3	0,855	0,195	Valid
Y4	0,853	0,195	Valid
Y5	0,861	0,195	Valid
Y6	0,865	0,195	Valid
Y7	0,736	0,195	Valid
Y8	0,858	0,195	Valid
Y9	0,588	0,195	Valid

Uji Reabilitas

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Pengalaman Kerja	0,868	0,600	Reliabel
Komunikasi	0,921	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,915	0,600	Reliabel

Inner Model
Convergent Validity

<i>Outer loading</i>		
Variabel	Indikator	Outerloading
Pengalaman Kerja (X₁)	X _{1.1}	0.819
	X _{1.2}	0.627
	X _{1.3}	0.801
	X _{1.4}	0.675
	X _{1.5}	0.840
Komunikasi (X₂)	X _{1.6}	0,883
	X _{2.1}	0.832
	X _{2.2}	0.803
	X _{2.3}	0.714
	X _{2.4}	0.715
	X _{2.5}	0.789
	X _{2.6}	0,728
	X _{2.7}	0,565
	X _{2.8}	0,637
	X _{2.9}	0,874
	X _{2.10}	0,805
	X _{2.11}	0,544
X _{2.12}	0,742	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.676
	Y2	0.643
	Y3	0.855
	Y4	0.853
	Y5	0.861
	Y6	0,865
	Y7	0,736
	Y8	0,858
	Y9	0,588

Nilai AVE

Variabel	AVE
Pengalaman Kerja (X ₁)	0.608
Komunikasi(X ₂)	0.543
Kinerja Karyawan (Y)	0.605

Composite Reability

Nilai Composite Reability

Variabel	Composite Reliability
Pengalaman Kerja (X ₁)	0.902
Komunikasi (X ₂)	0.933
Kinerja Karyawan (Y)	0.931

Cronbach's Alpha

Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Pengalaman Kerja (X ₁)	0.868
Komunikasi (X ₂)	0.921
Kinerja Karyawan (Y)	0.915

Outer Model

Uji Path Coefficient

R-Square

Nilai R-Square Variabel	Nilai R-Square
Komunikasi (X ₂)	0.904
Kinerja Karyawan (Y)	0.746

Uji Hipotesis

Path Coefficient

Pengaruh	Original Sample	T-Statistic	P.Value	Hasil
Pengalaman Kerja => Kinerja Karyawan	0,573	6.747	0.000	Diterima
Komunikasi => Kinerja Karyawan	0,411	4.679	0.000	Diterima
Pengalaman Kerja => Komunikasi	0,864	26.613	0.000	Diterima

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai Original Sampel 0.573 dan T Statistic 6.747 > 1.96 T table dan T-Value = 0.000 (<0.05). Hasil hipotesis menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya atau diterima

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Komunikasi

Hipotesis kedua dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi yang ditunjukkan dengan nilai Original Sample 0.864 dan T Statistic 26.613 > 1.96 T-table dan T-Value = 0.000 (<0.05). Hasil hipotesis menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi kerja terbukti kebenarannya atau H2 diterima

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga dapat diketahui bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai Original Sample 0.411 T-Statistic 4.679 > 1.96 T-Table dan T-Value = 0.000 (<0.05). Hasil hipotesis menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya atau H3 diterima.

KESIMPULAN

1. Hasil analisis data menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika pengalaman kerja baik maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya jika pengalaman kerjanya buruk maka akan mempengaruhi penurunan kinerja karyawan.
2. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap komunikasi. Hasil dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja sangat penting karena pengalaman kerja mempunyai pengetahuan dan mudah untuk menjalin komunikasi dengan baik, dengan begitu jika pengalaman kerjanya tidak baik maka komunikasi yang dimiliki tidak akan terjalin harmonis sesama karyawan.
3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan komunikasi dengan baik dalam bekerja maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Sebaliknya, jika komunikasi yang buruk akan mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak baik atau meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina, W. R. (2018).** Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado.
- Agung, D. (2013).** Bab II Kajian Putaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis. 10-40.
- Albertus, W. B. (2018).** Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. 86-96.
- Ali. (2014).** Bab II Landasan Teori. *Jurnal*, 11-26.
- Arianto, D. A. (2013).** Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pegawai. *Ekonomi*, 191-200.
- Arikunto, S. (2010).** *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariska, D. (2016).** Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja. *Ekonomi dan Bisnis*, 6-22.
- Ella Jauvani, S. d. (2010).** *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Foster, B. (2016).** *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Hamid, F. S. (2009).** Identifikasi Kompetensi Karyawan yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Bidang Produksi Di PT. Industri Sadang Nusantara (Persero). *Management*, 1-40.
- Hasibuan, M. (2011).** *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermana, V. A. (2017).** Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair. 1-10.
- Hermiyanty, B. A. (2017).** Tinjauan Pustaka. *Jurnal*, 1-58.
- Kurniawan, B. (2018).** Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Ekonomi dan Bisnis*, 11-33.
- Lakoy, A. (2015).** Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas Terhadap Kinerja karyawan Pada Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. *EMBA*, 981-991