

**PENTINGNYA PENGALAMAN KERJA DAN GENDER TERHADAP
KUALITAS KERJA KARYAWAN**

***THE IMPORTANCE OF WORK EXPERIENCE AND GENDER ON EMPLOYEE
QUALITY OF WORK***

Mitasari¹, Acep Samsudin², Nor Norisanti³

Universitas Muhammadiyah Sukabumi^{1,2,3}

mitasari003@ummi.ac.id¹, acepsamsudin@ummi.ac.id², nornorisanti@ummi.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work experience and gender on the quality of work of employees. This research uses descriptive method and associative method with quantitative approach. The population in this study are employees of the production division of PT. Star Comgistic Indonesia and the sample used were 280 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis and the sample technique used is proportionate stratified random sampling. The result of this study indicate that simultaneously and partially the work experience and gender variables have a positive and significant effect on the quality of work of employees. The result of the f test are known from the $f_{count} 168,672 > 3,028$, indicating that the f_{count} value is greater than f_{table} and from the correlation result in this study, it has a strong and high value of 0,549. Meanwhile, from the results of the t test values, namely $t_{count} 6,847 > 1,968$, it shows than t_{table} so it can be concluded that work experience and gender have an influence on work quality.

Keywords : *Work Experience, Gender, Quality of Work*

ABSTRAK

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel pengalaman kerja dan *gender* terhadap kualitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian yaitu karyawan bagian produksi PT. Star Comgistic Indonesia dan sampel yang digunakan sebanyak 280 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dan teknik sampel yang digunakan yaitu *proportionate stratified random sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial antara variabel pengalaman kerja dan *gender* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Hasil uji f yaitu diketahui dari nilai $F_{hitung} 168,672 > 3,028$ menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} dan dari hasil korelasi pada penelitian ini memiliki nilai yang kuat dan tinggi sebesar 0,549. Sedangkan dari nilai hasil nilai uji t yaitu $t_{hitung} 6,847 > 1,968$ menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa dari variabel pengalaman kerja dan *gender* memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja.

Kata Kunci : *Pengalaman Kerja, Gender, Kualitas Kerja*

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimum di dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Untuk menciptakan manusia yang produktif dan berkualitas, maka sumber daya manusia tersebut perlu dikelola dan dikembangkan sebaik mungkin. Sehingga, karyawan akan mudah menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi tuntutan tugas di masa sekarang dan masa yang akan datang. Semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan maka semakin baik pula kinerja perusahaan itu sendiri. Sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan menurunkan kualitas perusahaan dan pada akhirnya akan mengakibatkan perusahaan tersebut kacau. Dalam pencapaian visi dan misi organisasi sangat bergantung pada peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan.

Pada umumnya, diperlukan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dalam pekerjaan dapat memberikan hasil yang optimal. Kualitas pekerjaan merupakan hasil yang dapat diukur dari efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lain dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik atau efisien. Hal tersebut menyebabkan perusahaan yang satu dengan yang lain akan bersaing dalam hal peningkatan kualitas, baik peningkatan kualitas sumber daya manusia maupun kualitas produk. Peningkatan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama oleh karyawan dan manajer dengan tujuan untuk mencari nilai tambah agar perusahaan dapat menghadapi tantangan persaingan.

Menurut (Flippo, 2018),

“Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna”. Karena pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka dapat dilihat dari hasil kerja seseorang karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Semakin berkualitasnya kerja karyawan maka akan terlaksananya pencapaian tujuan perusahaan, maka dari itu peran sumber daya manusia telah terlaksana.

Pengalaman kerja menjadi faktor kualitas kerja dengan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Pengalaman kerja yaitu seseorang yang memiliki keterampilan dan keahlian dalam bekerja dengan seseorang yang telah lama bekerja pada suatu perusahaan, sehingga dikatakan seseorang memiliki pengalaman dalam bekerja. Dengan memiliki pengalaman kerja yang banyak dan lebih baik, maka penguasaan keterampilan akan meningkat. Sehingga kinerja kerjanya akan meningkat, pengalaman kerja memiliki peran penting dalam kualitas kerja karyawan di suatu perusahaan.

Seiring majunya perkembangan suatu zaman maka akan semakin merubah cara pandang masyarakat dan organisasi dalam melihat *gender*. “*Gender* adalah perbedaan yang terlihat antara laki-laki dan perempuan berdasarkan nilainya”. Menurut Manawi (Soelistyoningrum, 2017)

Gender merupakan perbedaan yang muncul antara laki-laki dan perempuan jika dilihat dari nilai dan karakteristiknya. Perusahaan yang memperkerjakan pekerja perempuan umumnya memandang perempuan lebih

dapat diandalkan dalam hal ketekunan, disiplin, ketelitian, dan keterampilan. Terlepas dari kelebihan pekerja perempuan, tentunya mereka membutuhkan perlakuan dan aturan yang berbeda dengan pekerja laki-laki, karena kondisi biologis dan fisik perempuan perlu diakomodasi secara khusus.

PT. Star Comgistic Indonesia, yang berlokasi di Jl. Panas Bumi Kp. Angkrong RT/RW 43/18 Ds. Sundawenang, Kec. Parungkuda, Kab. Sukabumi 43357, Jawa Barat. Sebagai pelaku usaha dalam rangka pelaksanaan kegiatan berusaha dan berlaku selama menjalankan kegiatan memiliki Nomor Induk Berusaha (NIB) 8120107940946 sesuai ketentuan Lembaga Pengelola dan Penyelenggara OSS berdasarkan ketentuan pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik. PT. Star Comgistic Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi alat elektronik keperluan rumah tangga seperti blender, pemanas air, setrika dan pemanggang pertama di Indonesia, juga yang pertama di ASIA Tenggara. Dalam perkembangannya secara konsisten dan terus menerus merupakan Sistem Mutu dan Lingkungan (Sistem ISO 9001:200 dan ISO 14000) berintegrasi antara satu dengan lainnya. Salah satu tujuan di dirikannya PT. Star Comgistic Indonesia adalah untuk mencukupi kebutuhan masyarakat yang secara globalisasi perkembangan zaman semakin modern menggeserkan alat elektronik keperluan rumah tangga secara tradisional. Sehingga PT. Star Comgistic Indonesia selalu mengedepankan kepuasan pelanggan dan kepedulian akan lingkungan hidup guna peningkatan mutu produk dan proses yang secara terus menerus

dikembangkan ramah lingkungan dan pencegahan terhadap pencemaran lingkungan dan eksploitasi energi yang berlebihan.

Berdasarkan observasi terhadap karyawan dan manajer HRD sehingga terlihat ada beberapa permasalahan yang terjadi pada kualitas kerja dimana hasil kerja karyawan yang tidak optimal. Hal tersebut dapat diperkuat dengan banyaknya kesalahan dalam produksi dua bulan akhir di tahun 2020, berikut adalah data tabel kesalahan produksi dalam dua bulan akhir di tahun 2020 :

Tabel 1. Data Kesalahan Produksi Top Offender Issues 2020

Rank	November			Desember		
	Defect Items	Qty	Defect %	Defect Items	Qty	Defect %
1.	GAP	26	22,81%	GAP	23	17,83%
2.	Scratch	19	16,67%	Scratch	19	14,73%
3.	Hi-pot NG	15	13,16%	Broken	19	14,73%
4.	Spray NG	14	12,28%	Lamp off	18	13,95%
5.	Power off	11	9,65%	Hi-pot NG	17	13,18%
6.	Short mold	10	8,77%	Power off	12	9,30%
7.	Lamp off	10	8,77%	Knob dragging	12	9,30%
8.	Steam NG	7	6%	Spray NG	6	5%
9.	Foreign object	2	1,75%	Leakage plate	3	2,33%

Sumber : Bagian Produksi PT. Star Comgistic Indonesia

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dijelaskan data kesalahan produksi dua bulan akhir di tahun 2020 yaitu bulan november – desember. Hasil observasi peneliti menemukan permasalahan mengenai kualitas kerja dimana hasil kerja karyawan yang tidak optimal, dengan banyaknya kesalahan dalam produksi dimana sering menemukan kerusakan atau kesalahan dalam hasil kerja karena adanya sistem target sehingga karyawan kurang memperhatikan kualitas produk dimana karyawan tersebut lebih mengutamakan hasil kerja, secara kuantitas dimana targetannya tercapai dibandingkan kualitas dari hasil kerja tersebut. Hal tersebut menunjukkan adanya kesalahan dalam kualitas kerja.

Permasalahan diatas diduga disebabkan karena adanya faktor (X1) pengalaman kerja, dimana jenis tugas

pada bagian *die casting* pada perusahaan tersebut. Permasalahan diatas kurangnya pengalaman kerja karyawan dimana jenis tugas *die casting* (bagian yang memproduksi setrikaan dan pemanggang) membutuhkan ketelitian sehingga harus benar-benar yang memiliki pengalaman kerja pada bagian tersebut. Pradugaan lainnya adanya faktor lain yang mempengaruhi kualitas kerja adalah (X2) *gender*, dimana dominan karyawan pada PT. Star Comgistic Indonesia laki-laki, sedangkan banyaknya laki-laki maka ketelitian kurang dibandingkan perempuan.

Kualitas Kerja

Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relative, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk ataupun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh barang atau jasa tersebut. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Menurut (Siagian, 2017), berpendapat bahwa kualitas kerja adalah: “Kualitas kerja atau yang dikenal dengan istilah *Quality Of Worklife* (QWL) sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para Kualitas kerja merupakan tingkat kepuasan, motivate, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka

pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya”. mengenai kehidupan mereka dalam bekerja”. (Mangkuprawira, 2017)

Menurut (Flippo, 2018) telah mengemukakan pendapatnya mengenai kualitas kerja adalah sebagai berikut : “Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna”.

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

- a. pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- b. Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- c. Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasana dan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian diatas, menunjukkan bahwa kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya, karena pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka dapat dilihat dari hasil kerja seseorang pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut. Semakin berkualitasnya kerja pegawai maka akan terlaksananya pencapaian tujuan

perusahaan, maka dari itu peran SDM telah terlaksana.

Pengalaman Kerja

“Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik”. (Foster, 2015)

Menurut Marwansyah (dalam Wariati, 2015), “pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya”.

Menurut (Hasibuan, 2017), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap. Seorang pelamar kerja yang telah berpengalaman hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pada umumnya perusahaan lebih cenderung untuk memilih yang telah berpengalaman dalam bidang tersebut, karena dengan pengalaman yang cukup panjang diharapkan mereka mempunyai kemampuan lebih besar daripada tanpa pengalaman. Dengan pengalaman tersebut maka perusahaan tidak perlu lagi melakukan training atau apabila training itu perlu dilaksanakan sekedar saja sehingga akan menghasilkan produk yang lebih baik kualitasnya.

H1. Pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja

Gender

Seiring majunya perkembangan suatu zaman maka akan semakin merubah cara pandang masyarakat dan organisasi dalam melihat gender. “Gender adalah perbedaan yang terlihat antara laki-laki dan perempuan berdasarkan nilainya”. Menurut Manawi (Soelistyoningrum, 2017)

Pandangan mengenai *gender* dapat diklasifikasikan, dalam model pertama *gender* mengasumsikan bahwa antara laki-laki dan perempuan sebagai profesional adalah identik sehingga perlu ada satu cara yang sama dalam mengelola dan perempuan harus diuraikan akses yang sama. Model kedua berasumsi bahwa antara laki-laki dan perempuan mempunyai kemampuan yang berbeda sehingga perlu ada perbedaan dalam mengelola dan cara menilai, mencatat serta mengkombinasikan untuk menghasilkan suatu sinergi”. (Ayu, 2015)

“Gender merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara social maupun kultural”. (Marzuki, 2014)

Perbedaan peran dan perilaku antara laki-laki dan perempuan dapat disebabkan oleh beberapa hal, seperti sosialisasi, budaya yang berlaku, serta kebiasaan yang ada. Pandangan tentang gender dapat diklasifikasikan ke dalam dua stereotype, yaitu Sex Role Stereotypes dan Managerial Stereotyp.

Seiring majunya perkembangan suatu zaman maka terjadinya pergeseran sebagian perusahaan perempuan dapat mendominasi posisi terbanyak dibandingkan laki-laki. Hal tersebut bukti emansipasi wanita yang diperjuangkan oleh R.A Kartini kini telah menunjukkan hasil. Terbukti

jumlah pekerja perempuan di Indonesia terus meningkat setiap tahunnya dan dicatat oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Perusahaan yang memperkerjakan pekerja perempuan umumnya memandang perempuan lebih dapat diandalkan dalam hal ketekunan, disiplin, ketelitian, dan keterampilan negosiasi. Terlepas dari kelebihan pekerja perempuan, tentunya mereka membutuhkan perlakuan dan aturan yang berbeda dengan pekerja laki-laki, karena kondisi biologis dan fisik perempuan perlu diakomodasi secara khusus.

H2. *Gender* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Objek dalam penelitian ini adalah PT. Star Comgistic Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Star Comgistic Indonesia. Penelitian ini menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional, dan perhitungan untuk menentukan jumlah anggota populasi yang dijadikan sampel menggunakan rumus Slovin (*Yamane*). Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 280 responden dengan cara menyebar angket kuesioner kepada karyawan bagian produksi PT. Star Comgistic Indonesia. Hasil dari penelitian ini diolah menggunakan *software* IBM SPSS versi 25. Selanjutnya teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Uji f atau uji kelayakan model merupakan suatu cara untuk mengetahui apakah model tersebut layak atau tidaknya dalam penelitian. Berikut adalah hasil dari olahan data yang dihasilkan sebagai berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji F

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.546	1.76461

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari hasil uji f diatas dapat dilihat bahwa nilai f_{hitung} 168,672 > 3,028 menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} lebih besar dari pada f_{tabel} selanjutnya dari nilai regresinya mempunyai tingkat yang signifikan diantaranya 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dan *gender* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas kerja.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1050.434	2	525.217	168.672	.000 ^b
	Residual	862.535	277	3.114		
	Total	1912.969	279			

Sumber : hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan dari hasil data olahan diatas menunjukkan nilai korelasi (R) sebesar 0,741 dan terdapat nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,549 yang dimana maksud dari data tersebut adalah adanya pengaruh dari variabel pengalaman kerja dan *gender* terhadap kualitas kerja sebesar 54,9% dan 45,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Setelah itu dilakukan uji analisis regresi linier berganda, tujuannya untuk mengetahui hubungan linier antara dua atau lebih dari variabel lainnya. Selanjutnya pada saat mengajukan hipotesis dilakukan uji t tujuannya untuk menentukan hipotesis pada variabel satu dengan yang lainnya apakah memiliki

pengaruh ataupun tingkat dari signifikan yang sama atau tidak. Pengolahan data ini menggunakan alat bantu IBM SPSS versi 24 :

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda dan Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.944	.953		2.040	.042
Pengalaman Kerja	.330	.048	.354	6.847	.000
Gender	.489	.054	.465	8.990	.000

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan dari hasil olahan data diatas menunjukkan nilai constant sebesar 1,944 dan pada variabel pengalaman kerja sebesar 0,330 dan pada nilai *gender* sebesar 0,489. Pada hasil ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan sehingga persamaan regresinya adalah :

$$Y^* = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y^* = 1,944 + 0,330X_1 + 0,489X_2$$

arti dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

Berdasarkan dari hasil hipotesis yang telah diajukan menunjukkan bahwa hipotesis pertama menunjukkan nilai yang signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,847 > 1,968$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja. Dan selanjutnya hasil dari hipotesis kedua menunjukkan yang signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $8,990 > 1,968$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel *gender* terhadap kualitas kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, mengenai pengaruh pengalaman kerja dan *gender* terhadap kualitas kerja karyawan PT. Star

Comgistic Indonesia maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran terhadap pengalaman kerja, *gender* terhadap kualitas kerja karyawan PT. Star Comgistic Indonesia. Dapat dilihat dari pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS 25 menunjukkan terdapat korelasi yang kuat antara pengalaman kerja, *gender* dan kualitas kerja. Hal tersebut dapat disimpulkan setelah pengujian hipotesis, dan hal-hal yang dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan PT. Star Comgistic Indonesia.
2. Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Kerja pada PT. Star Comgistic Indonesia dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik atau berpengaruh signifikan antara pengalaman kerja terhadap kualitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari salah satu indikator pengalaman kerja. Dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan PT. Star Comgistic Indonesia sudah cukup baik.
3. Pengaruh *gender* terhadap kualitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Star Comgistic Indonesia dapat dikatakan dengan baik yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara *gender* terhadap kualitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari indikator pengaruh *gender*.

Saran

Berdasarkan dari simpulan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti memberikan saran kepada PT. Star Comgistic Indonesia.

Berikut saran yang disampaikan peneliti :

1. Bagi Kegunaan Teoritis:
Peneliti berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam memperluas wawasan, dan

dapat mengembangkan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga dapat membantu sebagai referensi untuk mengembangkan perusahaan.

2. Bagi Kegunaan Praktis :

a. Bagi Peneliti

Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadikan perbandingan antara teori dan keadaan sebenarnya yang terjadi diperusahaan. Khususnya mengenai pengalaman kerja, *gender*, dan kualitas kerja.

b. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap penelitian mengenai pengalaman kerja dan *gender* terhadap kualitas kerja ini dapat membantu mengembangkan perusahaan khususnya dibidang sumber daya manusia sehingga perusahaan dapat lebih memperhatikan pengalaman kerja dan *gender* untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Peneliti sangat menyarakan agar karyawan dapat menjaga kualitas kerja karyawan terhadap perusahaan PT. Star Comgistic Indonesia, karena apabila semua karyawan dapat menjaga kualitas kerjanya dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

c. Bagi Pihak Lainnya

Peneliti berharap bagi pihak lainnya atau peneliti selanjutnya diharapkan dapat membahas lebih luas mengenai variabel pengalaman kerja, dan *gender* sehingga dapat melihat pengaruh terhadap kualitas kerja dari faktor-faktor lain. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk mengambil objek penelitian lain agar mendapat

gambaran yang lebih luas lagi, serta diharapkan dapat menggunakan metode lain agar pengolahan data lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aba, D., Hartono, B., & Sari, S. (2018). Analisis Perilaku Organisasi dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Cendrawasih Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau. *Menara Ilmu*, *XII*(11), 37–42.
- Adha, R., Qomariah, N., & Hafidzi, H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Penelitian Iptek*, *4*(1), 47–62.
- Adha, R., Qomariah, N., & Hafidzi, H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Penelitian Iptek*, *4*(1), 47–62.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- arina Sangadji, Y. M. (2020). Perilaku Organisasi Manajemen Berbasis Sekolah. *Jurnal PENDAS*, *1*(2), 1.
- Ayu, M. I. (2015). Pengaruh Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paragon Technology And Innovation Bandung. *Repository Scholar Unikom*.
- Ayu, M. I. (2015). Pengaruh Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paragon Technology And Innovation Bandung. *Repository Scholar Unikom*.
- Flippo, E. (2018). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Foster, B. (2015). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*.

- Jakarta: PT. Toko Gunung Agung Tbk.
- Ghibrani, K. N., Samsudin, A., & Norisanti, N. (2020). Efektivitas Kompensasi Pelengkap Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pdam Tirta Mukti Kabupaten Cianjur). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(2), 36.
- Ghibrani, K. N., Samsudin, A., & Norisanti, N. (2020). Efektivitas Kompensasi Pelengkap Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pdam Tirta Mukti Kabupaten Cianjur). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(2), 36.
- Harina Sangadji, Y. M. (2020). Perilaku Organisasi Manajemen Berbasis Sekolah. *Jurnal PENDAS*, 1(2), 1.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herawati, N. (2013). Analisis pengaruh pendidikan, upah, pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur terhadap produktivitas tenaga kerja industri shuttlecock Kota Tegal. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*, 53(9), 1–67.
- Herawati, N. (2013). Analisis pengaruh pendidikan, upah, pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur terhadap produktivitas tenaga kerja industri shuttlecock Kota Tegal. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*, 53(9), 1–67.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marzuki, M. (2014). Kajian tentang teori-teori gender. In *Jurnal Civics: Media Kajian Kewarganegaraan* (Vol. 4, Issue 2). <https://doi.org/10.21831/civics.v4i2.6032>
- Marzuki, M. (2014). Kajian tentang teori-teori gender. In *Jurnal Civics: Media Kajian Kewarganegaraan* (Vol. 4, Issue 2). <https://doi.org/10.21831/civics.v4i2.6032>
- Munandar, W. A., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(1), 28. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v8i1.24412>
- Munandar, W. A., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(1), 28. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v8i1.24412>
- Na, N., Nasitotul, N., Sitotul, J., & Sitotul Janah, J. (2017). *Telaah Buku Argumentasi Kesetaraan Gender Perspektif al-Qur'an ...* 12(April), 167–186.
- Na, N., Nasitotul, N., Sitotul, J., & Sitotul Janah, J. (2017). *Telaah Buku Argumentasi Kesetaraan Gender Perspektif al-Qur'an ...* 12(April), 167–186.
- Nurdiana, R. (2016). Pengaruh Gender, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 1(1), 1–13.
- Nurdiana, R. (2016). Pengaruh Gender, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 1(1), 1–13.
- Octavianus, W. R., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20445>
- Octavianus, W. R., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20445>
- Purba, J. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan. *Journal of Administration and Educational Management*, 489(20), 313–335.
- Purba, J. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan. *Journal of Administration and Educational Management*, 489(20), 313–335.
- Putri, M., & Soedarsono, D. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan employee engagement terhadap kinerja karyawan Direktorat Solution Operation Telkomsigma. *E-Proceeding of Management* :, 4(3), 2541–2546.
- Riduwan, M. (2019). *Skala Pengukuran Variabel-variabel penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Romauli Situmeang, R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. *Ajie*, 2(2), 148–160. <https://doi.org/10.20885/ajie.vol2.iss2.art6>
- Sakban, Nurmali, I., & Ridwan, R. bim. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management*, 2(1), 1–9.
- Sapariah. (2015). Analisis Pengaruh Jenis Kelamin terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perawatan pada PT. Mulia Bhakti Kahuripan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Seeker, B. F. (2015). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung Tbk.
- Serang, S. (2018). Pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks Jurnal Ekonomi*, II(1), 1–21.
- Soelistyoningrum, J. N. (2017). Pengaruh gender, gaya Organisasi dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Cendrawasih Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau. *Menara Ilmu*, XII(11), 37–42.
- Putri, M., & Soedarsono, D. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan employee engagement terhadap kinerja karyawan Direktorat Solution Operation Telkomsigma. *E-Proceeding of Management* :, 4(3), 2541–2546.
- Riduwan, M. (2019). *Skala Pengukuran Variabel-variabel penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Romauli Situmeang, R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. *Ajie*, 2(2), 148–160. <https://doi.org/10.20885/ajie.vol2.iss2.art6>
- Sakban, Nurmali, I., & Ridwan, R. bim. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management*, 2(1), 1–9.
- Sapariah. (2015). Analisis Pengaruh Jenis Kelamin terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perawatan pada PT. Mulia Bhakti Kahuripan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Seeker, B. F. (2015). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung Tbk.
- Serang, S. (2018). Pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks Jurnal Ekonomi*, II(1), 1–21.
- Soelistyoningrum, J. N. (2017). Pengaruh gender, gaya

kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal PENDAS*, 01(01), 1`.

sugiyono. (2014). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suryani, N., Indah, K., & Ximenes, N. (2019). *Buku Ajar Prilaku Organisasi* (Pertama). Nilacakra.