

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
DI PT. SAWIT SUMBERMAS SARANA TBK KOTAWARINGIN BARAT,
PANGKALAN BUN, KALIMANTAN TENGAH**

Ida Fitri Anggriani¹, Danang Manumono², Trismity²

¹Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER

²Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh kondisi lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sawit Sumbermas Sarana Tbk Penelitian bersifat deskriptif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Sampel diambil sebanyak 30 responden karyawan tetap yang terbagi atas staf dan non staf sampel diambil secara acak. Hasil penelitian menyatakan bahwa, 1. Tidak ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada $\alpha = 0,05$ 2. pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *R-squared* sebesar 0,663.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara agraris yang artinya bahwa pertanian memegang peranan penting dari keseluruhan perekonomian nasional. Hal ini ditunjukkan dari banyaknya penduduk atau pun tenaga kerja yang hidup dan bekerja di sektor pertanian atau dari produk nasional yang berasal dari sektor pertanian. Banyak komoditi pertanian yang menjadi komoditi ekspor Indonesia, namun yang paling menonjol adalah komoditi dari sub sektor pertanian tepatnya perkebunan kelapa sawit.

Kelapa sawit pertama kali di introduksikan ke Indonesia oleh pemerintah Colonial Belanda pada tahun 1848, tepatnya di Kebun Raya Bogor. pada saat ini, perkembangan perkebunan kelapa sawit telah berkembang lebih jauh sejalan dengan kebutuhan dunia akan minyak nabati dan produk *industry oleochemical*. produk minyak sawit merupakan komponen penting dalam perdagangan minyak nabati dunia. berbagai jenis minyak nabati dan lemak yang di pasar dunia mempunyai sifat yang dapat saling menggantikan (barang substitusi). Oleh karenanya, penawaran dan permintaan produk kelapa sawit harus

dibicarakan dalam konteks ekonomi minyak nabati dan lemak dunia Pahan (2011).

Dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara, Anwar Prabu (2000) kinerja diartikan sebagai "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dapat diukur dengan menggunakan beberapa ukuran, Namun penulis disini akan menfokuskan pada pengukuran kinerja karyawan melalui lingkungan kerja dan pengalaman kerjanya.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi. Lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001).

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan beserta keterampilan yang dimilikinya serta dari pengalaman kerja yang pernah diperoleh dari tempat kerja sebelumnya.

PT Sawit Sumbermas Sarana Tbk merupakan salah satu perusahaan sawit

yang mempertimbangkan status pengalaman kerja pada saat melakukan perekrutan tenaga kerja. Calon karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik menurutnya akan memberikan dampak yang baik dan positif terhadap kinerja calon karyawan tersebut nantinya demi keberlangsungan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan penulis adalah menggunakan metode deskriptif, Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti suatu kelompok manusia, suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Penelitian dilaksanakan di PT. Sawit Sumbermas Sarana Tbk. (SSMS) Jl. Udan Said No.47, Baru, Arut Sel., Kabupaten Kotawaringin Barat, Kalimantan Tengah 74113, Indonesia.

2. Waktu

Waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 19 Juni s/d 10 Juli 2017

Metode Pengambilan Sampel

Metode yang digunakan dalam penentuan sampel adalah metode *purposive sampling*. Metode ini merupakan metode pengambilan sampel secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel secara sengaja pada karyawan tetap yaitu Staf dan non staf. Total jumlah sampel yang diambil yaitu sebanyak 30 orang dengan metode penentuan responden menggunakan metode random sampling yang artinya sampel diambil secara acak.

Metode Pengambilan dan Pengumpulan Data

1. Kuesioner.

Kuesioner adalah daftar pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner juga merupakan data sekunder yang diambil secara langsung dari nara sumbernya melalui tehnik wawancara maupun penyebaran angket atau daftar kuesioner dengan menggunakan skala linkert. Responden cukup memilih alternatif jawaban yang telah disediakan yang dianggap tepat berdasarkan persepsinya.

Modifikasi dan alternatif jawaban dibedakan menurut frekuensi keterangan (sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju). Skor masing-masing skala tersebut antara lain yaitu frekuensi keterangan untuk jawaban sangat setuju diberi skor 5, jawaban setuju skor 4, jawaban ragu-ragu skor 3, jawaban tidak setuju skor 2, dan jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1.

Pertanyaan yang diberikan didalam kuesioner berjumlah 38 pertanyaan termasuk didalamnya identitas responden dimana pilihan jawaban dari setiap pertanyaan sudah diberikan guna mempermudah dalam hasil wawancara. Pertanyaan dibagi menjadi lima bagian yaitu bagian pertama Identitas responden, kedua Lingkungan Kerja, ketiga Upah, keempat Pengalaman kerja dan kelima Kinerja Karyawan.

2. Dokumentasi.

Dokumentasi adalah tehnik pengumpulan data dengan mengumpulkan dan mencatat data dari sumber catatan atau arsip yang ada.

Konseptualisasi dan Pengukuran Variabel

1. Kinerja karyawan dapat diukur dengan kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

2. Lingkungan kerja merupakan tempat para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja terbagi atas dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.
3. Baik buruknya lingkungan kerja fisik diukur dari beberapa hal berikut yaitu kebersihan, tata letak peralatan, pengaturan penerangan, warna, pengaturan suara gaduh, suhu dan sarana yang memadai bagi para karyawan.
4. Baik buruknya lingkungan kerja non fisik juga diukur dari beberapa hal berikut yaitu dari rasa aman dan kenyamanan karyawan selama bekerja serta hubungan yang baik antar sesama karyawan maupun dengan atasan.
5. Pengalaman kerja dapat diukur dari masa kerjanya, pengetahuan dan keterampilannya serta penguasaan atau kemampuan dalam menggunakan peralatan-peralatan yang mendukung dalam pekerjaan.

Analisis Data dan Pembentukan Model

1. Analisis Deskriptif.

Analisis deskriptif merupakan metode analisis yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal apa adanya (Irawan, 2004). Dalam penelitian ini hasil analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan identitas responden dan variabel-variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi. Untuk menjabarkan variabel tersebut, peneliti melakukan perhitungan secara statistik untuk memperoleh interpretasi-interpretasinya dan menyajikannya dalam bentuk tabel yang disusun berdasarkan klasifikasi menurut kriteria yang ditentukan.

2. Analisis Regresi Linear Berganda.

Analisis data regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk meramalkan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor di manipulasi menurut Sugiyono (2010). Analisis ini untuk mengetahui arah

hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan

biasanya berskala interval atau rasio. Regresi linear berganda di gunakan untuk mengetahui dan menganalisa Kondisi Lingkungan Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) dengan Produktivitas kerja (Y). Digunakan analisis berganda dengan rumus:

Regresi Linier Berganda : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5D_1 + b_6D_2 + b_7D_3 + e$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan.

A = Konstanta

X1 = Kondisi lingkungan kerja

X2 = Pengalaman kerja

X3= Usia (tahun)

X4 = Masa Kerja (Tahun)

D1 = Jenis Kelamin

(L= 1, P=0)

D2 = Pendidikan

(Tinggi= 1, Menengah= 0)

D3 = Jabatan

(Staf= 1, Non Staf=0)

a = Konstanta

b1-b9= Koefisien Regresi.

E = Error (Variabel bebas diluar model).

a. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mencari besarnya pengaruh variabel yang dijelaskan. Nilai (R²) berkisar antara 0 sampai dengan 1. Nilai (R²) sering dinyatakan dalam bentuk %, semakin besar nilai R² (mendekati 100%) semakin besar bagian pengamatan yang dapat diterangkan.

b. Uji F.

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya.

T Tabel = (k; n-k)

Keterangan :

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel.

Hipotesis yang diuji :

H0 : b1, b2, b3,... b7 = 0

Ha ; bi ≠ 0

Kriteria pengujian hipotesis :

1. Jika F hitung > F tabel, Maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat variabel bebas yang berpengaruh nyata.

2. Jika F hitung < F tabel, Maka H0 diterima dan Ha ditolak. Artinya semua koefisien regresi sama dengan 0 atau semua variabel tidak berpengaruh nyata.

c. Uji T Parsial.

Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel tak bebas terhadap variabel terikatnya. Secara sistematis dirumuskan sebagai berikut :

t Tabel = t (α/2; n-k-1)

Keterangan:

α = tingkat kepercayaan 95% = 0,05

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel bebas

Hipotesis yang di uji:

H0 : bi = 0

Ha : bi ≠ 0

Kriteria pengujian hopotesis:

- 1) Jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak Ha diterima. Artinya ada pengaruh nyata dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
- 2) Jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima Ha ditolak. Artinya tidak ada pengaruh nyata dari variabel Independen secara parsial terhadap variabel dependen.

PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Identitas Responden.

1. Usia Responden.

Responden atau subjek penelitian adalah pihak-pihak yang dijadikan sampel dalam penelitian. Identitas

responden sendiri diperlukan untuk mengetahui data dan latar belakang responden bekerja diperusahaan. Berikut adalah tabel analisis identitas responden berdasarkan usia :

Tabel 1. Analisis Usia Responden.

Usia (Tahun)	jumlah	persentase %
20 s/d 24	3	10.00
25 s/d 29	12	40.00
30s/d 34	8	26.67
35 s/d 50	7	23.33
Total	30	100.00

Sumber : Analisis Data Primer,2017

Berdasarkan usia, karyawan dikatakan produktif tingkat satu adalah berkisar antara umur 30-34 tahun hal ini dikarenakan pada usia tersebut biasanya karyawan sudah memiliki jenjang karir dan pengalaman kerja yang cukup. Sedangkan untuk usia 25-29 tahun merupakan usia penentu untuk menapaki karir. Pada jenjang usia tingkat dua ini Perusahaan akan menguji skil dan kemampuan serta potensi yang dimiliki lebih mendalam untuk membuktikan seberapa bagus kinerja yang akan diberikan kepada perusahaan tersebut. Selanjutnya untuk jenjang usia tingkat tiga yaitu berkisar antara 20-24 tahun adalah awal permulaan memasuki dunia karir. Karyawan harus meyakinkan perusahaan bahwa dia layak untuk bergabung didunia kerja perusahaan meskipun pengalaman kerja dianggap masih minim.

Dari hasil analisis data penelitian identitas responden berdasarkan usia jumlah terbesar terdapat pada jenjang usia 24 s/d 29 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa para responden yang bekerja diperusahaan tersebut masih termasuk pada jenjang usia yang masih memiliki usia kerja yang cukup baik meskipun belum termasuk pada usia produktif tingkat 1 yang berkisar antara usia 30-34 tahun namun sudah ada yang hampir mendekati. Jika disimpulkan para responden sebagian besar termasuk pada jenjang usia produktif.

2. Jenis Kelamin.

Pada identitas responden berdasarkan jenis kelamin ini perlu dilakukan analisis karena jenis kelamin merupakan salah satu karakteristik pribadi yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil analisisnya:

Tabel 2. Analisis Jenis Kelamin Responden.

Jenis Kelamin	Jumlah	persentase %
Laki-laki	16	53.33
Perempuan	14	46.67
Total	30	100.00

Sumber : Analisis Data Primer,2017

Berdasarkan jenis kelamin, para karyawan di perusahaan biasanya terdiri atas karyawan laki-laki dan perempuan.

Dari hasil analisis data diperoleh jumlah karyawan terbanyak yaitu karyawan laki-laki sebanyak 53,33%. Hal ini menunjukkan

bahwa karyawan berjenis kelamin laki-laki lebih mendominasi atau lebih banyak dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin perempuan di perusahaan tersebut. Namun tidak dipungkiri pula jika karyawan perempuan tidak memiliki kinerja yang baik dibanding karyawan laki-laki dan hal ini mungkin hanya sebuah kebetulan saja karena sampel yang diambil tidak terlalu besar jumlahnya.

3. Tingkat Pendidikan Responden.

Pada tingkat pendidikan responden perlu dilakukan analisis karena tingkat pendidikan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah data hasil analisis tingkat pendidikan berdasarkan data identitas responden.

Tabel 3. Analisis Tingkat Pendidikan Responden.

Pendidikan	Jumlah	Persentase %
Sekolah Menengah (SMA,SMK)	15	50.00
Perguruan Tinggi (D3,S1)	15	50.00
Total	30	100.00

Sumber : Analisis Data Primer,2017

Tingkat pendidikan responden sangat penting adanya. Apalagi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan memudahkan seseorang tersebut dalam menyerap informasi serta mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari khususnya dalam hal pekerjaan.

Dari hasil analisis diperoleh bahwa tingkat pendidikan sekolah menengah dan perguruan tinggi memiliki jumlah yang

sama yaitu sama-sama 50% hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat pendidikan yang baik.

4. Jabatan responden.

Jabatan yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan dapat memberikan pengaruh pula terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil data dari tingkat jabatan responden.

Tabel 4. Analisis Tingkat Jabatan Responden.

jabatan	Jumlah	Persentas %
Staf	16	53.33
Non Staf	14	46.67
Total	30	100.00

Sumber : Analisis Data Primer,2017

Berdasarkan tingkat jabatan responden dapat dijelaskan bahwa jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai dalam rangka satu kesatuan organisasi. Tingkat jabatan yang diteliti yaitu pada tingkat pegawai tetap yang terbagi atas pegawai staf dan non staf. Dari hasil analisis penelitian data identitas responden pada jabatan didapatkan bahwa para pekerja staf lebih tinggi jumlahnya sebesar 53,33%

dibandingkan pegawai non staf namun perbedaan jumlahnya tidak terlalu banyak yaitu untuk pegawai nonstaf sebanyak 46,67%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai staf dan non staf jumlahnya tidak terlalu berbeda jauh.

5. Masa Kerja.

Masa kerja sendiri memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah hasil analisis data identitas responden berdasarkan masa kerja

Tabel 5. Analisis Masa Kerja Responden.

Masa Kerja (tahun)	Jumlah	Persentase %
0.1 s/d 4	19	63.33
5 s/d 8	8	26.67
9 s/d 11	3	10.00
total	30	100.00

Sumber : Analisis Data Primer,2017

Identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dijelaskan bahwa masa kerja sendiri adalah lamanya seseorang bekerja disuatu instansi atau pun perusahaan yang dihitung sejak pertama kali bekerja. Semakin lama masa kerja seseorang maka seorang karyawan akan dianggap berpengalaman. Namun dilihat dari hasil analisis identitas responden pada bagian masa kerja dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan masih memiliki masa kerja yang termasuk rendah karena sebagian besar bermasa kerja dari satu bulan hingga empat tahun dengan jumlah terbanyak yaitu 19 orang (63,33%) dari total 30 orang responden. Untuk masa

kerja yang lebih lama yaitu 9 sampai 11 tahun hanya terdapat 3 orang responden (10 %) dari total 30 responden. Sedangkan masa kerja karyawan dalam perusahaan sendiri dipandang berpengaruh terhadap kualitas dan kinerja karyawan. Karna dengan masa kerja yang lebih lama karyawan akan lebih banyak memiliki pengalaman dan keterampilan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Status Pengalaman Kerja.

Status pengalaman kerja sendiri dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah hasil analisis data status pengalaman kerja:

Tabel 6. Analisis Status Pengalaman Kerja.

Status Pengalaman Kerja	Jumlah	Persentase %
Pernah	21	70.00
Tidak Pernah	9	30.00
Total	30	100.00

Sumber : Analisis Data Primer,2017

Pengalaman kerja yang pernah di dapat oleh setiap karyawan pada saat bekerja diperusahaan sebelumnya dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan karena biasanya para karyawan yang pernah memiliki status pengalaman kerja yang matang akan lebih memahami dan menguasai dengan baik segala tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dari hasil analisis identitas karyawan berdasarkan pengalaman kerjanya ada sebanyak 21 orang responden atau sebesar 70% dari keseluruhan responden yang menjawab pernah memiliki pengalaman bekerja diperusahaan lain sebelumnya dan hanya ada 9 responden atau sebesar 30% nya yang menjawab tidak pernah memiliki

pengalaman kerja. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden memiliki riwayat pengalaman kerja yang baik serta dapat membantu untuk mempermudah mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.

Analisis Deskriptif Persepsi Responden Terhadap Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja menurut siagian (2003) adalah lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Maka dari itu perlu dilakukannya analisis terhadapnya. Berikut adalah data hasil analisis dari kuesioner untuk melihat seberapa banyak para responden memberikan respon terhadap beberapa pertanyaan yang diajukan.

Tabel 7. Analisis Lingkungan Kerja.

No	Pernyataan	rerata
1	Tingkat keamanan dan kenyamanan	4.10
2	Tingkat kecocokan kerja	4.23
3	Adanya jaminan kerja	4.23
4	Ruang gerak tidak dibatasi	3.87
5	Hubungan baik atasan dan bawahan	4.23
6	Hubungan baik antar karyawan	4.13
7	Terjaminnya kebersihan lingkungan	4.06
8	Tata letak peralatan kerja rapi	4.03
9	Suhu dan sirkulasi udara yang baik	4.10
10	Tersedianya sarana wc/toilet	4.10
RERATA TOTAL		4.11

Sumber : Analisis Data Primer, 2017

Dari keseluruhan hasil analisis tabel persepsi responden terhadap Lingkungan kerja di atas diperoleh rerata total skor sebesar 4,11. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden memiliki persepsi setuju bahwa lingkungan kerja ditempat mereka bekerja sudah sesuai dengan standar dan harapan mereka serta mereka sudah merasa aman dan nyaman selama bekerja disana karena keamanan dan kenyamanan yang diciptakan oleh suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik. Kenyamanan yang dirasakan seperti tertatanya peralatan kerja yang rapi, kebersihan lingkungan kerjanya, suhu udara dan sirkulasi yang baik serta tersedianya sarana pendukung seperti tersedianya wc/ toilet yang memadai untuk karyawan.

Tidak hanya merasa aman dan nyaman karyawan juga merasa sudah cocok dengan pekerjaan yang mereka jalani saat ini karena setiap manusia mempunyai potensi bakat dan kemampuannya sejak lahir yang telah mereka kembangkan melalui lingkungan pendidikan dan sosial. Sehingga kecocokan pekerjaan yang mereka jalani sekarang mempengaruhi kinerja mereka sendiri sehingga merasa sangat sesuai dan

mempermudah jalan pekerjaan yang mereka hadapi setiap harinya.

Selain kecocokan kerja, setiap karyawan juga memperoleh jaminan keamanan kerja serta ruang gerak karyawan yang tidak dibatasi. Karyawan akan memberikan kinerja yang baik apabila karyawan merasa lebih bebas dan leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa harus dibatasi ruang geraknya. Perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan untuk menjaga loyalitas kerja karyawan. Terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan baik. Karyawan juga merasa hubungan antar karyawan terjalin dengan baik begitu pula dengan atasannya.

Analisis Deskriptif Persepsi Responden Terhadap Pengalaman Kerja.

Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Berikut adalah tabel hasil analisis data responden yang di ambil dari persepsi responden terhadap Pengalaman kerja.

Tabel 8. Analisis Pengalaman Kerja.

No	Pernyataan	Rerata
1	Membantu menyelesaikan tugas secara efisien	4.30
2	Membantu mengurangi kesalahan saat bekerja	4.27
3	Pengalaman kerja dan masa kerja diperusahaan lain memudahkan menyelesaikan pekerjaan	3.93
4	Menguasai pekerjaan dan peralatan kerja dengan baik	4.10
5	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4.07
RERATA TOTAL		4,13

Sumber : Analisis Data Primer,2017

Dari keseluruhan hasil analisis persepsi responden diatas terhadap pengalaman kerja maka diperoleh total rerata skor sebesar 4,13. hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan responden memiliki persepsi setuju jika pengalaman kerja sangat membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengalaman kerja yang merka miliki dapat membantu dalam menyelesaikan tugas secara efisien serta mengurangi terjadinya kesalahan-kesalahan kerja disaat mereka bekerja. Pengalaman kerja yang didapatkan dari perusahaan sebelumnya pun dapat

membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mereka juga mampu menguasai peralatan kerja dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu.

Analisis Deskriptif Persepsi Responden Terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Berikut adalah hasil analisis persepsi responden terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Analisis Kinerja Karyawan.

No	Pernyataan	Rerata
1	Mempunyai kontribusi yang besar	4.00
2	Bekerja dengan baik dan teliti	4.27
3	Menyelesaikan tugas tepat waktu	4.10
4	Mengeluarkan segala potensi	4.37
5	Kerja sama yang baik antar rekan kerja	4.20
6	Profesional dalam pekerjaan	4.17
7	Konsisten dalam pengambilan keputusan	4.03
8	Kerja sama yang baik	4.20
9	Puas dengan yang diberikan perusaan seperti prestasi dan penghargaan	4.00
RERATA TOTAL		4.15

Sumber : Analisis Data Primer,2017

Dari penjelasan diatas peroleh rerata skor keseluruhan sebesar 4,15. dan hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan responden merasa setuju apa bila mereka telah memberikan kontribusi dan kinerja yang baik untuk perusahaan. Mereka juga merasa telah bekerja dengan teliti, bekerja

Analisis Regresi Linear Berganda.

dengan tepat waktu, mengeluarkan segala potensi dan kemampuan yang mereka punya, membangun kerja sama yang baik, konsisten dalam pengambilan keputusan dan merasa puas atas apa yang telah diberikan oleh perusahaan terhadap kinerja mereka diperusahaan.

Tabel 10. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independent	Koefisien	t. Hitung	Signifikansi	Keterangan
(Constant)	7.674	1.087	0.289	
Lingkungan Kerja	0.220	1.021	0.318	Tidak Signifikan
Pengalaman Kerja	0.757	2.799	0.010	Signifikan
Usia	0.159	2.943	0.008	Signifikan
masa kerja	0.069	0.550	0.588	Tidak Signifikan
Jenis Kelamin	-2.373	-2.211	0.038	Signifikan
Pendidikan	-0.110	-0.049	0.961	Tidak Signifikan
Jabatan	1.711	0.731	0.473	Tidak Signifikan
A		0.05		
t Tabel ($\alpha/2$; n-k-1)		2,074		
F Tabel (k ; n-k)		2,44		
F Hitung ; Signifikansi F		6.194 ; 0,000		
R-squared		0,663		

Sumber : Analisis Data Primer,2017

Besarnya koefisien determinasi (R^2) pada hasil regresi yaitu sebesar 0,663 yang dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja, pengalaman kerja dan identitas responden mempengaruhi variabel dependennya sebesar 66,3% dan sisanya sebesar 33,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Hasil analisis regresi pada uji F didapatkan hasil yang signifikan, hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung untuk pengaruh variabel lingkungan kerja, pengalaman kerja dan identitas responden terhadap variabel dependennya adalah sebesar 6,194 > F. Tabel 2,44. Maka dapat dijelaskan bahwa semua variabel independen memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memberikan pengaruh kepada kinerja karena lingkungan kerja sendiri telah banyak mendukung para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Seperti keamanan dan kenyamanan, kecocokan pekerjaan, ruang gerak yang tidak dibatasi, hubungan yang baik antar karyawan dan atasan, terjaganya kebersihan lingkungan kerja serta tersedia sarana pendukung yang memadai dan rapi.

Pengalaman kerja dan identitas responden memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena pengalaman kerja yang dimiliki setiap karyawan dapat membantu mereka dalam menyelesaikan dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan untuk identitas responden berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan melalui beberapa faktor berikut yaitu usia, masa kerja, pendidikan dan jabatan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja para karyawan.

Dari hasil uji T secara parsial didapatkan beberapa hasil yang

menunjukkan bahwa terdapat beberapa variabel yang signifikan dan tidak signifikan. Variabel yang signifikan terdapat pada variabel X2 Pengalaman kerja, variabel X3 Usia dan variabel D3 Jenis Kelamin pada identitas responden. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang nyata atau signifikan terhadap kinerja karyawan karena pengalaman kerja sangat diutamakan dalam proses perekrutan karyawan. Menurut perusahaan, karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik akan sangat membantu dalam kinerja sebuah perusahaan dan sangat menguntungkan. Karyawan tersebut juga dianggap mampu dalam meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan serta mampu untuk menguasai peralatan-peralatan kerja yang tersedia tanpa harus banyak diberikan pelatihan.

Usia dari identitas responden juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan banyaknya karyawan yang bekerja diperusahaan sebesar 76,67% memiliki tingkat usia produktif 1 dan 2. Karyawan yang memiliki usia produktif tingkat satu merupakan karyawan yang sudah memiliki jenjang karir yang bagus dan pengalaman kerja yang cukup sedangkan karyawan produktif tingkat dua adalah usia yang tepat untuk menapaki dan mencapai karir yang bagus.

Jenis kelamin juga dikatakan variabel yang signifikan hal ini menunjukkan bahwa Jenis kelamin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun untuk nilai perbandingan antara t hitung dan t tabelnya didapati nilai t hitung yang negatif yaitu sebesar -2,211, hal ini menunjukkan bahwa variabel Jenis kelamin memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan. Jenis kelamin laki-laki merupakan jumlah terbanyak pada perusahaan tersebut sedangkan jenis kelamin perempuan memiliki jumlah yang sedikit. Maka dapat dikatakan karyawan dengan jenis kelamin laki-laki memberikan pengaruh yang buruk terhadap kinerja dari pada karyawan berjenis kelamin

perempuan. Dalam dunia kerja tidak bisa dipungkiri bahwa karyawan perempuan memang lebih detile, berkonsentrasi dan lebih rapi dalam merealisasikan strategi pencapaian target.

Lingkungan kerja tidak memberikan hasil yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja karyawan dilihat dari lingkungan kerja dan pengalaman kerjanya maka dapat diberikan kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja dan pengalaman Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Ali.2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Band Makassar*.Skripsi. Makassar: Fakultas Ekonomi STIE-YPUP.
- Frida.2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Amtek Precision Components Batam*.Skripsi.Batam:Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM : Jakarta
- Furchan. Arief. 2007. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Media.
- Griffin, Jill (2002) dialih bahasakan oleh Dwi Kartini Yahya. 2002 “*Customer Loyalty How to Earn it, How to Keep it, Lexington Books*. Singapore
- Irawan. 2004. *Kepuasan Pelayanan Jasa*. Jakarta: Erlangga.
- Irsha. 2015. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan*

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Sarwo Agung Pati.* Skripsi. Kudus. Fakultas Ekonomi Muria Kudus.
- Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Mangkunegara, A. Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Remaja Rosdakarya. Bandung
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang. 1984. *Manajemen Personalialia.* Jakarta :Ghalia Indonesia
- Nawawi. 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial.* Yogyakarta: Gadjah Mada. University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusiai. Edisi 3.* Ghaila Indonesia: Jakarta
- Pahan, Iyung. (2011). *Kelapa Sawit: Management Agri Bisnis dari Hulu ke Hilir.* Penebar Swadaya, Jakarta.
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 1984, *Manajemen Personalialia*, Edisi III, Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Tenaga Kerja.* Bandung: Ilham Jaya.
- _____. 2011. *Menejemen Sumber Daya Manusia , Reformasi Birokrasi dan Menejemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan kelima). Bandung : PT. Refiks Aditama.
- Siagian. Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta.
- _____, 2004, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung, Alfabeta
- _____. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta
- Trijoko. 1980. *Metode Penelitian.* Ghalia. Jakarta
- Yanti. 2014. "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun". Skripsi. Singaraja. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Zainullah. 2012. "Pengaruh Upah, Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pekerja." Skripsi. Bandung.
- Trisofia. 2015. "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverage Company Manado." Skripsi. Manado.