



PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PESAT SERVIS INDUSTRI TANGERANG SELATAN

Nafa Anisafitri¹
Universitas Pamulang

Ahmad Nazir²
Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No. 1 pamulang Barat, Tangerang Selatan
nafaannisa02021990@gmail.com¹, dosen01171@unpam.ac.id²

Abstract. The purpose of this study is to determine the effect of Work Experience and Work Environment on Employee Performance at PT Pesat Servis Industri in South Tangerang, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method. The population in this study were all employees of PT Pesat Servis Industri South Tangerang, totaling 60 respondents with a sample of 60 respondents. Data analysis techniques used data instrument tests, classical assumption tests, linear regression tests, correlation coefficient tests, determination coefficient tests, and hypothesis tests. The results showed that Work Experience had a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 10.654 + 0.741 X_1$, the correlation coefficient value was 0.772, the determination coefficient had a contribution of 57.9%, and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ ($9.239 > 2.002$) which means H_01 was rejected and H_{a1} was accepted. The work environment significantly influences employee performance, with the regression equation $Y = 6.211 + 0.892 X_2$, a correlation coefficient of 0.851, a coefficient of determination contributing 72.4%, and a hypothesis test showing a calculated t -value $>$ t -table ($12.338 > 2.002$), indicating that H_02 is rejected and H_{a2} is accepted. Work experience and work environment significantly influence employee performance, with the regression equation $Y = 2.570 + 0.338 X_1 + 0.637 X_2$, a correlation coefficient of 0.888, a coefficient of determination contributing 78.9%, and a hypothesis test showing a calculated F -value $>$ F -table ($106.472 > 3.16$), indicating that H_03 is rejected and H_{a3} is accepted.

Keywords: Work Experience, Work Environment, Employee Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesat Servis Industri Di Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pesat Servis Industri Tangerang Selatan yang berjumlah 60 responden dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Teknik analisis data menggunakan uji instrument data, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,654 + 0,741 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,772, koefisien determinasi memiliki kontribusi sebesar 57,9%, dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($9,239 > 2,002$) yang berarti H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,211 + 0,892 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,851, koefisien determinasi memiliki kontribusi sebesar 72,4%, dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($12,338 > 2,002$) yang berarti H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

dengan persamaan regresi $Y = 2,570 + 0,338 X_1 + 0,637 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,888, koefisien determinasi memiliki kontribusi sebesar 78,9%, dan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($106,472 > 3,16$) atau yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan aset terpenting bagi setiap organisasi. Sumber Daya Manusia berperan sebagai penggerak utama seluruh kegiatan perusahaan, karena seberapa canggihnya teknologi yang digunakan dan besarnya modal yang dimiliki, tidak akan memberikan hasil maksimal tanpa dukungan karyawan yang kompeten dan berkinerja tinggi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar kinerja organisasi dapat mencapai hasil optimal.

Dalam era industri yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya dituntut untuk memiliki strategi bisnis yang unggul, tetapi juga sumber daya manusia yang mampu beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan. Karyawan yang profesional, inovatif, serta responsif terhadap perubahan memegang peranan penting dalam menjaga keberlangsungan operasional perusahaan.

Tabel 1.1 Kriteria Penilaian Kinerja PT Pesat Servis Industri Tangerang

No.	Indikator	Target (%)	Realisasi		
			2021	2022	2023
1.	Kualitas Kerja	100%	80%	78%	70%
2.	Kuantitas Kerja	100%	75%	73%	69%
3.	Pelaksanaan Tugas	100%	82%	79%	70%
4.	Tanggung Jawab	100%	87%	84%	77%
5.	Inisiatif	100%	78%	74%	63%
Jumlah		100%	80,4% (Baik)	77,6% (Baik)	69,8% (Cukup Baik)

Selatan Tahun 2021-2023

Sumber: PT Pesat Servis Industri Tangerang Selatan

Tabel 1.2 Data Pengalaman Kerja pada PT Pesat Servis Industri Tangerang Selatan Tahun 2023

Masa Kerja	Jumlah Karyawan
<1 Tahun	11 Orang
2 – 3 Tahun	26 Orang
4 – 5 Tahun	14 Orang
>5 Tahun	9 Orang
Jumlah	60 Orang

Sumber: PT Pesat Servis Industri Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT Pesat Servis Industri bekerja selama kurang dari 1 tahun ada 11 orang dan 2-3 tahun ada 26 orang. Sementara karyawan yang bekerja selama 4-5 tahun ada 14 orang dan lebih

dari 5 tahun ada 9 orang saja. Berdasarkan observasi penelitian, kondisi ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja karyawan di PT Pesat Servis Industri masih tergolong minim karena disebabkan kurangnya pengetahuan terhadap cara kerja karyawan dan kurangnya pemahaman dalam menggunakan peralatan kerja untuk mencapai target kinerja perusahaan. Hal ini berdampak pada lambatnya peningkatan kemampuan kerja serta menurunnya kinerja dalam penyelesaian tugas.

Tabel 1.3 Data Kondisi Lingkungan Kerja Pada PT Pesat Servis Industri Tangerang Selatan

No.	Indikator	Kondisi
1	Fasilitas	Fasilitas kerja belum sepenuhnya memadai. Meskipun peralatan cukup memadai, namun penerangan di beberapa area kurang optimal karena beberapa lampu tidak berfungsi, dan fasilitas penunjang pekerjaan lainnya masih kurang memadai sehingga menghambat kenyamanan serta kelancaran pekerjaan.
2	Kebisingan	Suasana di kantor umumnya tidak terlalu bising, hanya terdengar percakapan antar karyawan karena ruangan belum kedap suara. Sementara itu, di lokasi proyek, kebisingan meningkat saat proses operasional dan penggunaan alat berat berlangsung, meskipun hanya pada waktu tertentu.
3	Sirkulasi udara	Sirkulasi udara di beberapa ruang kerja masih kurang baik karena ventilasi yang terbatas.
4	Hubungan Kerja	Hubungan antar karyawan cukup baik, namun komunikasi dan kerja sama belum optimal. Masih ada jarak antara atasan dan bawahan yang membuat pengaturan kerja belum efektif.

Sumber: PT Pesat Servis Industri Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja di PT Pesat Servis Industri masih perlu diperhatikan. Dari aspek fasilitas, peralatan, penerangan dan sarana penunjang belum sepenuhnya memadai, sementara di area proyek tingkat kebisingan cukup tinggi saat kegiatan operasional berlangsung. Sirkulasi udara di beberapa ruang kerja juga kurang baik karena ventilasi terbatas. Selain itu, komunikasi dan kerja sama antara atasan dan bawahan belum optimal. Kondisi tersebut dapat menurunkan kenyamanan dan konsentrasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Pengertian Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan Perusahaan, karyawan dan Masyarakat. Dengan Manajemen, daya guna dan hasil guna unsur – unsur manajemen dapat ditingkatkan. Manajemen berasal dari kata to “*manage*” yang berarti mengatur.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Edy Sutrisno dalam (Sofian dan Julkarnain, 2019) “kinerja adalah sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan

kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi”.

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut pendapat Yunus (2023) “pengalaman kerja merupakan pengetahuan yang diperoleh selama karyawan tersebut bekerja pada perusahaan ditempat kerjanya”.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:7) Metode Kuantitatif adalah metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode penelitian, data dalam penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel merupakan segala sesuatu variabel mengartikan kegiatan operasional dalam mengukur dalam penelitian. Variabel ini sering dinyatakan sebagai faktor yang memiliki peran untuk mendapatkan kesimpulan dalam suatu peristiwa. Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini operasional variabel penelitian independen yang digunakan yaitu Pengalaman Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Penjelasan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen adalah variabel yang memberikan pengaruh sebagai faktor perubahan variabel terikat. Variabel bebas merupakan variabel yang diukur oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini meliputi:

a. Pengalaman Kerja (X1)

Menurut Foster dalam (Ilham, 2022) “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”.

b. Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Parwita dkk., (2023) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaannya”.

2. Variabel Dependen (Terkait)

Variabel dependen ialah variabel yang mendapat pengaruh sebagai hasil atau akibat dari variabel bebas. Pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah kinerja karyawan.

a. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2017:67) “kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80), “Populasi adalah keseluruhan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasi yang telah ditentukan pada karyawan PT Pesat Servis Industri yaitu 60 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:118) “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi”. Dalam penelitian apabila populasi yang dilakukan besar dan peneliti tidak mungkin melakukan penelitian terhadap populasi, maka peneliti akan mengambil sampel dengan menggunakan populasi tersebut.

Menurut Sugiyono (2018:82) berpendapat bahwa "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah seluruh karyawan PT Pesat Servis Industri yang berjumlah 60 karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.3.3 Uji Instrumen Data

Penelitian instrumen data penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 60 responden sebagai uji kelayakan penelitian. Pengujian instrumen data penelitian terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas yang dilakukan untuk mengetahui kelayakan dari setiap pertanyaan kuesioner serta mendeskripsikan suatu variabel. Untuk menguji instrumen penelitian menggunakan analisis dengan SPSS Versi 27. Hasil perhitungan nilai r hitung yang didapatkan akan diperbandingkan terhadap nilai r tabel. Dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka instrumen dinyatakan valid
- 2) Jika nilai r hitung $<$ r tabel maka instrumen dinyatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Software Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 27. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,600, maka instrumen dianggap reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $<$ 0,600, maka instrumen dianggap tidak reliabel.

3.3.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik biasanya dilakukan guna melihat apakah data yang diperoleh dapat dianalisis lebih lanjut, dalam penelitian uji asumsi klasik yang digunakan penulis adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, serta uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.62165730
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.107
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081
a. Test Distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors significance correction.		

Sumber: Hasil data olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui hasil pengujian dalam tabel tersebut, memperoleh signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* sebesar $0,081 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal karena $0,081$ lebih besar dari $0,05$.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistics

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.570	2.577		.997	.323		
	Pengalaman Kerja	.338	.081	.352	4.180	.000	.523	1.912
	Lingkungan Kerja	.637	.088	.608	7.226	.000	.523	1.912

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil data olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas, pada nilai toleransi variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja sebesar $0,523$ dimana nilai tersebut lebih besar dari $0,10$ atau ($0,523 > 0,10$), serta nilai VIF variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja besarnya

1,912, nilai tersebut kurang dari 10,00 atau ($1,912 < 10,00$). Maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4.3 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.888 ^a	.789	.781	3.68465	1.798
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil data olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini hasil pengujian dinyatakan tidak ada autokorelasi hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,798 yang berada pada interval 1,550 – 2,460.

4. Uji Heteroskedasitas

Adapun hasil uji heteroskedasitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Heteroskedasitas Menggunakan Glejser Test Model

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.329	1.735		1.343	.185
	Pengalaman Kerja	.020	.054	.069	.376	.708
	Lingkungan Kerja	-.013	.059	-.039	-.213	.832
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber: Hasil data olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil dalam pengujian tabel diatas, Glejser Test Model pada variabel pengalaman kerja yang diraih nilai signifikansi sebesar 0,708 dan lingkungan kerja nilai signifikansi sebesar 0,832, dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian hasil analisis menunjukkan bahwa pada data ini tidak adanya gangguan heteroskedasitas.

3.3.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, samapai terbukti

melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Variabel Pengalaman Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.654	3.186		3.344	.001
	Pengalaman Kerja	.741	.080	.772	9.239	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil data olahan SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,239 > 2,002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig atau 0,001 < 0,05. Dengan demikian maka H₀1 ditolak dan H_a1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Pengalaman Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.211	2.749		2.260	.028
	Lingkungan Kerja	.892	.072	.851	12.338	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil data olahan SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,338 > 2,002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig atau 0,001 < 0,05. Dengan demikian maka H₀2 ditolak dan H_a2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

jika nilai F hitung > F tabel atau p value < Sig. 0,05.

Tabel 4.7 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan Variabel Pengalaman Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2891.066	2	1445.533	106.472	<.001 ^b

	Residual	773.868	57	13.577		
	Total	3664.933	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja						

Sumber: Hasil data olahan SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas, diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(106,472 > 3,16)$, hal ini juga diperkuat dengan p value $<$ Sig. 0,05 atau $0,001 < 0,05$. Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_a3 diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesat Servis Industri Tangerang Selatan.

3.4 Pembahasan Hasil Penelitian

3.4.1 Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 10,654 + 0,741 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,772, dimana artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat. Hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,595 yang artinya variabel pengalaman kerja memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 57,9%, sedangkan sisanya sebesar 40,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel $(9,239 > 2,002)$ atau diperkuat dengan nilai sig $0,001 < 0,05$ maka H_01 ditolak dan H_a1 diterima. Dengan demikian hal ini menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara Pengalaman Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, diperkuat dengan peneliti yang dilakukan Ni Putu Lidia Handayani, Ingfrid Sugita, Muhammad Zaenal, Febbi Rakhmadi Maulana, Wawan Setiawan (2025) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ini dibuktikan dari hasil uji t nilai t hitung $10,009 >$ t tabel 2,000. Dan menurut Revi Nur Fajar dan Febsri Susanti (2023) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ini dibuktikan dari hasil uji t nilai t hitung $1,99125 >$ t tabel 2.036. Dengan demikian, Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja karyawan yang maksimal.

3.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 6,211 + 0,892 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,851, dimana kedua variabel memiliki tingkat hubungan korelasi yang sangat kuat. Hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,724 yang artinya variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 72,4%, sedangkan sisanya sebesar 27,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel $(12,338 > 2,002)$ atau diperkuat dengan nilai sig $0,001 < 0,05$ maka H_02 ditolak dan H_a2 diterima. Dengan demikian hal ini menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, diperkuat dengan peneliti yang dilakukan Muhammad Iqbal (2022) dalam penelitiannya mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ini dibuktikan dari hasil uji t nilai t hitung $8,304 >$ t tabel 1,984. Dan menurut Angga Pratama (2024) dalam penelitiannya mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ini dibuktikan dari hasil uji t nilai t hitung $2,927 >$ t tabel 1.661. Dengan demikian, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam perusahaan untuk memaksimalkan kinerja karyawan yang maksimal.

3.4.3 Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh persamaan regresi $Y = 2,570 + 0,338 X1 + 0,637 X2$. Nilai koefisien korelasi secara simultan diperoleh sebesar 0,888, dimana antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan korelasi yang sangat kuat. Hasil nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,789 yang artinya variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 78,9%, sehingga sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($106,472 > 3,16$) atau diperkuat dengan nilai $sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hal ini menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pengalaman Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, diperkuat dengan peneliti yang dilakukan Oriza Sativa, Syahrudin Agung, Titing Suharti, dan Anuraga Kusumah (2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ini dibuktikan dari hasil uji f yaitu nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($8,313 > 3,20$). Dan menurut Delvi Kusumah Dewi, Ayu Nike Retnowati, dan Retno Widya Ningrum (2023) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ini dibuktikan dari hasil uji f yaitu nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($40,728 > 3,232$). Dengan demikian, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja sama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja karyawan yang maksimal.

PENUTUP

3.5 Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan diatas pada bab-bab sebelumnya serta hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 10,654 + 0,741 X1$. Nilai koefisien korelasi antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,772, dimana artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat karena berada di interval 0,600-0,799. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,595 atau 57,9% sisanya sebesar 40,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil hipotesis diperoleh uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,239 > 2,002$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 6,211 + 0,892 X2$. Nilai koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,851, dimana artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan korelasi yang sangat kuat karena berada di interval 0,800-1,000. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,724 atau 72,4% sisanya sebesar 27,6% dipengaruhi faktor lain

yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil hipotesis diperoleh uji t dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($12,338 > 2,002$). Dengan demikian maka H_02 ditolak dan H_a2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengalaman kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan diperoleh nilai regresi $Y = 2,570 + 0,338 X_1 + 0,637 X_2$. Nilai koefisien korelasi secara simultan diperoleh sebesar 0,888, dimana antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan korelasi yang sangat kuat karena berada di interval 0,800-1,000. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar sebesar 0,789 atau 78,9% sehingga sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil hipotesis diperoleh uji F dengan nilai F hitung $>$ F tabel ($106,472 > 3,16$). Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_a3 diterima, hal ini menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pengalaman Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.6 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, adanya beberapa keterbatasan yang dialami peneliti.

Berikut ini adalah keterbatasan dalam penelitian:

1. Ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian pada PT Pesat Servis Industri hanya mencakup pada satu perusahaan yang ruangnya lingkungannya tidak terlalu besar dan luas, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas dan kuat.
2. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Masih terdapat variabel independen lainnya yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

3.7 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Dari analisis deskriptif pengalaman kerja pada pernyataan No. 10 “Saya dapat menguasai peralatan kerja yang sudah disediakan oleh perusahaan” memperoleh skor terendah yaitu 3,75. Diharapkan perusahaan dapat memberikan dan meningkatkan pelatihan dan pendampingan penggunaan peralatan kerja guna pengembangan pengalaman kerja karyawan
2. Dari analisis deskriptif lingkungan kerja pada pernyataan No. 1 “Tempat kerja saya dilengkapi fasilitas yang memadai untuk menunjang tugas” memperoleh skor terendah yaitu 3,46. Diharapkan perusahaan dapat melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap kesediaan dan kelayakan fasilitas kerja yang ada sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman.
3. Dari analisis deskriptif kinerja karyawan pada pernyataan No. 2 “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat” memperoleh skor 3,76. Diharapkan perusahaan memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang memberikan hasil kinerja yang baik sebagai bentuk apresiasi dan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih baik guna meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Indikator). Pekanbaru Riau: Aksara.
- Edy, Sutrisno,(2019), “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- G.R. Terry dalam R.Supomo dan Nurhayati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Ghozali, Imam. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 25. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Hasibuan, Malayu S.P (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba.
- Sarinah dan Mardalena, 2017. “Pengantar Manajemen”. Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

JURNAL:

Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan laham kabupaten mahakam ulu. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 6(3), 465–474.

Akmalia, N., Conoras, M. I. Y., & Yulia. (2022). Pengaruh pengalaman kerja, pengetahuan dan kemampuan terhadap kinerja karyawan di Hotel Golden Bay Batam tahun 2021. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(1), 67–80.

Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.

Handayani, N. P. L., Sugita, I., Zaenal, M., Maulana, F. R., & Setiawan, W. (2025). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pada PT Kartika Alas Utama Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 1–6.

Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram-Master Of Management Journal*, 11 (1), 13-20.

Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103.

Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108.

Parwita, G. B. S., Prastyadewi, M. I., & Saraswati, I. A. N. T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Dian Mandiri. *VALUES*, 4(1), 69–81.

Pratama, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahagia Bersama Pratama Tangerang Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2), 640–646. Universitas Pamulang.

Iqbal, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 1(4), 12–19.

S Sativa, O., Agung, S., Suharti, T., & Kusumah, A. (2021). Pengaruh pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *JURNAL ILMU MANAJEMEN Manager*, 4(3), 274–283.

- Sofian, E., & Julkarnain. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT Dutagriya Sarana Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 4(2), 142–149.
- Makka, M. L., & Nazir, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Jakarta Pusat. *PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 5(3), 579–589.
- Zulianti, S., & Septiowati, R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2), 23261–23269. Universitas Pamulang.
- Yunus, M. (2023). Pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12(1), 1–19.
- Widodo, Y. E. T., & Oktora, J. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Roda Prima Lancar Kota Tangerang. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2313–2322.
- N Rosa, N., Zebua, Y., & Siregar, M. R. (2024). Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(3), 1574–1582.
- Dewi, D. K., Retnowati, A. N., & Ningrum, R. W. (2023). Pengaruh pengalaman kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Hayura Artalola. *Jurnal Dimamu*, 3(1), 119–133.