

Admin Perpus

skripsi_22660_setelah semhas

 20 mar 2025

 Cek Plagiat

 INSTIPER

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3188689752

Submission Date

Mar 20, 2025, 12:04 PM GMT+7

Download Date

Mar 20, 2025, 12:07 PM GMT+7

File Name

Skripsi_David_Sahala_Sinaga_1.docx

File Size

229.5 KB

54 Pages

10,078 Words

65,300 Characters




29% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Top Sources

- 26%  Internet sources
- 18%  Publications
- 14%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 26% Internet sources
- 18% Publications
- 14% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	journal.instiperjogja.ac.id	1%
2	Internet	etheses.uinsgd.ac.id	<1%
3	Internet	repository.umsu.ac.id	<1%
4	Internet	adoc.pub	<1%
5	Student papers	LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III	<1%
6	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
7	Internet	repository.uin-suska.ac.id	<1%
8	Internet	eprints.unmas.ac.id	<1%
9	Internet	id.123dok.com	<1%
10	Student papers	LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part V	<1%
11	Student papers	Universitas Putera Indonesia YPTK Padang	<1%

12	Internet	id.wikipedia.org	<1%
13	Student papers	Universitas Muria Kudus	<1%
14	Internet	eprints.walisongo.ac.id	<1%
15	Student papers	Universitas Diponegoro	<1%
16	Internet	repository.unej.ac.id	<1%
17	Internet	es.scribd.com	<1%
18	Internet	digilibadmin.unismuh.ac.id	<1%
19	Internet	repo.iain-tulungagung.ac.id	<1%
20	Student papers	Academic Library Consortium	<1%
21	Publication	Azmi Huzaifah, Denny Erica. "PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERH..."	<1%
22	Internet	repository.unmuhjember.ac.id	<1%
23	Student papers	Universitas Putera Batam	<1%
24	Internet	jurnal.itscience.org	<1%
25	Internet	text-id.123dok.com	<1%

26	Internet	www.scribd.com	<1%
27	Internet	eprints.pancabudi.ac.id	<1%
28	Internet	docplayer.info	<1%
29	Internet	repo.stikesicme-jbg.ac.id	<1%
30	Internet	123dok.com	<1%
31	Student papers	Universitas Respati Indonesia	<1%
32	Internet	dinastirev.org	<1%
33	Internet	repository.fe.unj.ac.id	<1%
34	Internet	repository.penerbitwidina.com	<1%
35	Internet	repository.umpalopo.ac.id	<1%
36	Student papers	Universitas 17 Agustus 1945 Semarang	<1%
37	Internet	docobook.com	<1%
38	Internet	ojs.stieamkop.ac.id	<1%
39	Student papers	Universitas Negeri Makassar	<1%

40	Internet	dspace.umkt.ac.id	<1%
41	Internet	eprints.radenfatah.ac.id	<1%
42	Publication	Aminul Amin, Wawan Adi, Imama Zuchroh. "PENGARUH HUBUNGAN REKAN, LIN...	<1%
43	Publication	Avinca Sabila Devari Putri, Muhammad Halim Maimun. "Pengaruh Lingkungan Ke...	<1%
44	Student papers	LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II	<1%
45	Internet	core.ac.uk	<1%
46	Internet	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id	<1%
47	Publication	Erni Manja. "Pengaruh Lingkungan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai P...	<1%
48	Student papers	Universitas Muhammadiyah Sukabumi	<1%
49	Publication	Kahlil Raihan Al-Zier Badrudin, Ismi Darmastuti. "Peran Keseimbangan Kehidupa...	<1%
50	Student papers	University of Muhammadiyah Malang	<1%
51	Internet	eprints.undip.ac.id	<1%
52	Internet	repository.usd.ac.id	<1%
53	Publication	Winston - Pontoh. "Goodwill No. 1 Vol. 4 Juni 2013", JURNAL RISET AKUNTANSI DA...	<1%

54	Internet	cdn.indonesia-investments.com	<1%
55	Publication	Adi Setya Pamungkas, Sri Yuni Widowati. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUN...	<1%
56	Publication	Ahmad Baihaqi. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Religiusitas Terhadap K...	<1%
57	Student papers	Universitas Atma Jaya Yogyakarta	<1%
58	Student papers	Universitas Islam Indonesia	<1%
59	Student papers	Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya	<1%
60	Internet	mmc.kalteng.go.id	<1%
61	Internet	www.jurnal-id.com	<1%
62	Internet	ejurnal.umri.ac.id	<1%
63	Student papers	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur	<1%
64	Internet	library.binus.ac.id	<1%
65	Internet	repository.stiedewantara.ac.id	<1%
66	Student papers	Asia e University	<1%
67	Student papers	University of Wollongong	<1%

68	Student papers	stie-pembangunan	<1%
69	Publication	Muhamad Ilham Fakhrezi, Asep Jamaludin, Nandang Nandang. "Pengaruh Komit...	<1%
70	Student papers	Universitas Pamulang	<1%
71	Internet	ejournal.polraf.ac.id	<1%
72	Internet	frangao.net	<1%
73	Internet	journal.lppmpelitabangsa.id	<1%
74	Internet	repositori.usu.ac.id	<1%
75	Internet	repository.ar-raniry.ac.id	<1%
76	Internet	repository.unibos.ac.id	<1%
77	Publication	Asali Lase, Delipiter Lase, Otanius Laia, Nanny Artatina Buulolo. "Korelasi antara ...	<1%
78	Publication	Marlines Nazara, Delipiter Lase, Jeliswan Berkat Iman Jaya Gea, Yupiter Mendrofa...	<1%
79	Publication	Muhammad Zaky. "PERAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN ...	<1%
80	Internet	ebin.pub	<1%
81	Internet	etheses.uinmataram.ac.id	<1%

82	Internet	journal.stieamkop.ac.id	<1%
83	Internet	jurnalmanajemen.com	<1%
84	Internet	repository.iainpalopo.ac.id	<1%
85	Internet	repository.uinjkt.ac.id	<1%
86	Internet	www.joconomic.com	<1%
87	Publication	ANGELINA CAROLIN B2042152001. "ANALISIS PENGARUH CELEBRITY ENDORSER D...	<1%
88	Publication	Dede Jaelani. "PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENS...	<1%
89	Publication	Irna Lusiana, Ridlwan Muttaqin, Ida Farida. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan...	<1%
90	Student papers	Universitas Mataram	<1%
91	Student papers	Universitas Sains Alquran	<1%
92	Internet	docslide.us	<1%
93	Internet	eprints.perbanas.ac.id	<1%
94	Internet	etd.iain-padangsidimpuan.ac.id	<1%
95	Student papers	iGroup	<1%

96	Internet	jurnal.peneliti.net	<1%
97	Internet	repository-feb.unpak.ac.id	<1%
98	Internet	repository.iainpurwokerto.ac.id	<1%
99	Internet	repository.ipb.ac.id	<1%
100	Internet	riset.unisma.ac.id	<1%
101	Internet	www.linovhr.com	<1%
102	Publication	Bayu Andik Anggoro, Sukarno Budi Utomo, Ida Widiastuti. "Analisa Rugi-Rugi D...	<1%
103	Publication	Fonda Octarianingsih Shariff, Festy Ladyani, Agung Laksana Priiliansyah. "GAMBA...	<1%
104	Publication	Muhammad Adil, Endang Winarsih. "PENGARUH KINERJA SOSIAL DAN KINERJA LI...	<1%
105	Publication	Muhammad Regito. "Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover I...	<1%
106	Internet	bidanalfa.wordpress.com	<1%
107	Internet	cms.sampoernaagro.com	<1%
108	Internet	e-journal.unmas.ac.id	<1%
109	Internet	ejournal.stie-sak.ac.id	<1%

110	Internet	fairuzabadi57.blogspot.com	<1%
111	Internet	greatnusa.com	<1%
112	Internet	johannessimatupang.wordpress.com	<1%
113	Internet	journal.widyadharma.ac.id	<1%
114	Internet	jurnal.aksaraglobal.co.id	<1%
115	Internet	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id	<1%
116	Internet	online-journal.unja.ac.id	<1%
117	Internet	repositori.uin-alaudidin.ac.id	<1%
118	Internet	repository.potensi-utama.ac.id	<1%
119	Internet	repository.uhn.ac.id	<1%
120	Internet	repository.unhas.ac.id	<1%
121	Internet	repository.unpam.ac.id	<1%
122	Internet	repository.unpas.ac.id	<1%
123	Internet	repository.upbatam.ac.id	<1%

124	Internet	ronifuad.wordpress.com	<1%
125	Publication	Asni Gusmiarni, Zulkifli Zulkifli. "Pengaruh Nilai Sosial, Lingkungan Kerja, dan Ge...	<1%
126	Student papers	State Islamic University of Alauddin Makassar	<1%
127	Internet	conference.binadarma.ac.id	<1%
128	Internet	ecampus.pelitabangsa.ac.id	<1%
129	Internet	ejournal-pasca.undiksha.ac.id	<1%
130	Internet	ejournal.upi.edu	<1%
131	Internet	ejournal.undana.ac.id	<1%
132	Internet	hsepedia.com	<1%
133	Internet	ikaarsiantidewi.blogspot.com.br	<1%
134	Internet	jurnal.unmuhjember.ac.id	<1%
135	Internet	jurnal.untan.ac.id	<1%
136	Internet	repositori.utu.ac.id	<1%
137	Internet	repository.radenfatah.ac.id	<1%

138	Internet	repository.radenintan.ac.id	<1%
139	Internet	repository.uma.ac.id	<1%
140	Internet	vibdoc.com	<1%
141	Publication	Andini Febriyanti, Emron Edison. "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhad...	<1%
142	Publication	Helena Veronika Taka. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap ...	<1%
143	Publication	Irwan Suaeb. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINER...	<1%
144	Publication	Jeli Nata Liyas. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ...	<1%
145	Publication	Kartika Yuliantari, Ines Prasasti. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja K...	<1%
146	Publication	Syarifuddin Nasution, Ade Parlaungan, Fauziah Hanum. "Pengaruh Kemampuan ...	<1%
147	Internet	repository.ub.ac.id	<1%
148	Publication	Ahmad Shalahuddin. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap ...	<1%
149	Publication	Almayda Wanagi, Vera Firdaus. "Potensi Kinerja Karyawan Indonesia Melalui Bud...	<1%
150	Publication	Annisa Anastia, M. Afuan, Riri Putri Dika. "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIV...	<1%
151	Publication	Aprilia nurtika Sari, Nining Istighosah. "PENGARUH PARITAS DENGAN KEJADIAN S...	<1%

152	Publication	Devi Setiawan. "ANALISA PERBANDINGAN KEPUASAN PENUMPANG ANGKUTAN U...	<1%
153	Publication	Ghaitsa Zahira Salfa, Ridliwan Muttaqin, Palupi Permata Rahmi. "Pengaruh Komu...	<1%
154	Publication	Habiburahman, Siti Nur'aini. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terha...	<1%
155	Publication	Meilia Rahmi, Nellitawati Nellitawati. "Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah (TAS) ...	<1%
156	Publication	Mohammad Ridho Mubarak, Kumara Adji Kusuma, Detak Prapanca. "Peran Motiv...	<1%
157	Publication	Nafisah Nafisah, Yasir Arafat, Nur Ahyani. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkung...	<1%
158	Publication	Rio Rahadyan Utomo, Lie Liana. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepu...	<1%
159	Publication	Veni Sampeluna, Kordiana Sambara, Mira Labi Bandhaso. "Pengaruh Gaya Kepem...	<1%
160	Internet	www.infosawit.com	<1%
161	Student papers	Universitas Bangka Belitung	<1%
162	Internet	eprints.umm.ac.id	<1%
163	Internet	jurnal.portalpublikasi.id	<1%

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting bagi perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia, perusahaan perlu memastikan bahwa semua faktor mendapatkan kontribusi yang seimbang dan adil untuk mendukung kinerja mereka. Perusahaan juga harus mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan demi menciptakan lingkungan sumber daya manusia yang baik dan seimbang. Salah satu faktor yang berperan penting adalah lingkungan kerja dan pengalaman kerja (Nasution, 2019).

Sangat penting bagi perusahaan secara konsisten meningkatkan kualitas tenaga kerjanya. Sumber daya manusia dikatakan berkualitas apabila memiliki pengetahuan, bakat dan keterampilan, serta sikap positif dalam bekerja. Salah satu elemen yang harus diperhitungkan dalam sebuah perusahaan adalah tenaga kerjanya, karena mereka adalah pendorong utama kesuksesan saat ini dan masa depan, serta merupakan aset perusahaan yang memungkinkan perusahaan untuk tumbuh dan berkembang (Rachmawati, 2016).

Tujuan perusahaan adalah berorientasi untuk mendapatkan profit, yang didukung dengan kinerja karyawan yang baik. Untuk itu, perusahaan perlu dapat memberikan perhatian kepada para karyawannya guna meningkatkan kerjanya. Orang yang berkinerja baik akan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, memahami bagaimana pekerjaannya, memahami tujuan perusahaan, dan mampu menanggulangi kemungkinan hambatan yang akan terjadi saat mengemban tugas (Octavianus dkk, 2018).

89

8

Lingkungan kerja, yang mencakup kondisi fisik dan mental di tempat kerja, sangat memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus menyediakan berbagai aspek seperti kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pencahayaan yang cukup, dan fasilitas tempat ibadah. Selain itu, lingkungan non fisik juga penting, meliputi suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan interaksi dengan pimpinan. Peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya berbanding lurus dengan semangat kerjanya yang didukung oleh lingkungan kerja yang menyenangkan. Dalam lingkungan yang mendukung, karyawan lebih termotivasi dan produktif dalam melaksanakan tugasnya (Ariani dkk, 2020).

Dalam dunia perusahaan ada 3 faktor utama yang harus dicapai oleh perusahaan yaitu lingkungan kerja 3P (People, Planet, Profit), merupakan konsep yang menekankan pada keseimbangan antara kepentingan manusia, lingkungan, dan keuntungan bisnis. Pada aspek People, fokus ditempatkan pada kesejahteraan, keselamatan, dan pengembangan karyawan. Perusahaan berupaya meningkatkan keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja, serta mendukung perkembangan pribadi pekerja, dan memastikan keadilan, kesetaraan, dan keragaman di tempat kerja. Pada aspek Planet, perusahaan memperhatikan dampak operasional terhadap lingkungan dan menerapkan praktik yang ramah lingkungan serta berkelanjutan. Pada aspek Profit, perusahaan memastikan kelangsungan hidup dan keberlanjutan usaha jangka panjang dengan menghasilkan laba yang wajar dan kompetitif bagi pemilik atau pemegang saham. Perusahaan juga mengelola sumber daya keuangan secara efisien dan bertanggung jawab, serta melakukan investasi yang menguntungkan untuk pengembangan usaha. Dengan mengintegrasikan ketiga aspek ini, perusahaan dapat mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dengan memperhatikan kepentingan sosial, lingkungan, dan ekonomi secara seimbang (Waste, 2024).

45 Selain lingkungan kerja, pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja lebih lama diharapkan mempunyai pengalaman yang beragam dalam memecahkan berbagai masalah. Dengan pengalaman yang dimiliki, diharapkan para pekerja dapat mencapai tingkat kualitas sumber daya manusia yang tinggi (Rachmawati, 2016).

3 Pengalaman kerja seseorang dapat diukur dari kinerjanya dalam menyelesaikan tugas dan hasil yang dicapai. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang, semakin tinggi pula tingkat keterampilan individu tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, pengalaman yang luas juga berkontribusi terhadap pengembangan pola pikir dan sikap yang digunakan dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang diberikan. Dengan demikian, pengalaman kerja tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga membentuk karakter dan strategi kerja yang lebih efektif (Ariani dkk, 2020).

128 25 Pengalaman seseorang sangat memengaruhi seberapa baik mereka bekerja. Ketika seseorang memiliki banyak pengalaman, maka peluang untuk mencapai hasil yang baik semakin besar. Sebaliknya, kurangnya pengalaman dalam melaksanakan tugas dapat menyebabkan risiko kegagalan yang lebih tinggi. 42 Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang luas di perusahaan cenderung merasa lebih percaya diri dan mampu menjalankan tanggung jawab serta fungsinya sesuai dengan otoritas yang diberikan. Mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang ditugaskan dengan efektif. Selain itu, pengalaman kerja, baik yang sukses maupun yang tidak, memberikan pelajaran berharga yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas di masa depan, membantu individu menjadi lebih bijaksana dalam menghadapi tantangan (Slb-c dan Jember, 2020).

160 99 PT. Sungai Rangit merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit milik PT. Sampoerna Agro yang diakuisisi pada tahun 2006. Perusahaan ini merupakan salah satu produsen terkemuka minyak kelapa sawit dan inti kelapa sawit di Indonesia. PT. Sungai Rangit berkomitmen terhadap keberlanjutan dan telah memperoleh

60 berbagai sertifikasi di sektor kelapa sawit, seperti *Roundtable on Sustainable Palm Oil* (RSPO) yang bertujuan untuk mengembangkan dan menerapkan standar internasional untuk produksi dan pemrosesan kelapa sawit yang ramah lingkungan dan *International Sustainability & Carbon Certification* (ISCC) yang merupakan 54 salah satu sistem sertifikasi untuk keberlanjutan dan emisi karbon ataupun gas rumah kaca (Kominfo, 2023). Dengan sertifikasi yang diperoleh, PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro menegaskan komitmennya terhadap kepatuhan terhadap peraturan dan standar yang berlaku dalam industri perkebunan. Aspek ini meliputi 4 kondisi lingkungan kerja dan pengalaman yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat terus tumbuh dan berkembang.

30 B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

- 16 1. Faktor-faktor apa yang ada dalam lingkungan kerja dan pengalaman kerja di PT.Sampoerna Agro Tbk yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan?
- 70 2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk?

4 C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, tujuan dari penelitian ini adalah :

- 7 1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dan pengalaman kerja.
- 10 2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk.

25 D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi landasan bagi penulisan skripsi, yang merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pertanian di Institut Pertanian Stiper Yogyakarta.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memberikan informasi baru mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan..

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Agung (2012), Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas dan efektivitas karyawan. Lingkungan ini mencakup dua aspek, yaitu lingkungan material, yang meliputi lokasi dan fasilitas, serta lingkungan psikologis, yang berkaitan dengan interaksi sosial antara karyawan di perusahaan.

Menurut Nitisemito (2002), lingkungan kerja adalah semua faktor yang ada di sekitar karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi, yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan.

Menurut Soetjipto dalam Sihaloho dan Siregar (2020), Lingkungan kerja mencakup semua faktor yang dapat berdampak baik atau buruk pada perusahaan, serta mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, seperti tata ruang kantor, lingkungan yang bersih, sirkulasi udara yang baik, dan penerangan yang memadai, sangat penting. Selain itu, aspek non-fisik, seperti suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, dan interaksi antara karyawan dengan pimpinan, juga berperan besar. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mendorong karyawan untuk lebih giat bekerja dan meningkatkan kinerja mereka. Mengingat bahwa kinerja karyawan berhubungan langsung dengan keberhasilan perusahaan, tempat kerja yang baik adalah tempat di mana karyawan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan perusahaan. Menciptakan lingkungan kerja yang positif adalah investasi yang baik bagi keberlangsungan dan perkembangan perusahaan.

6
27
25
15
67
32
50

Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan, serta memperpanjang waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Ketidakefektifan dan ketidakefisienan dalam sistem kerja dapat muncul, yang akhirnya menghambat pencapaian tujuan yang ditetapkan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik akan berdampak baik bagi karyawan dan perusahaan. Dalam lingkungan yang mendukung, karyawan cenderung merasa lebih puas dengan pencapaian kerjanya. Menciptakan lingkungan kerja yang positif membantu perusahaan mencapai tujuan dan meningkatkan semangat kerja. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Sihaloho dan Siregar, 2020).

Menurut Soedarmayanti dalam Nasution (2019) menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja secara garis besar terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Segala aspek lingkungan kerja fisik di tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Ada dua kategori lingkungan seperti:

- 1) Lingkungan yang Berkaitan dengan Karyawan: faktor ini secara langsung mempengaruhi karyawan, seperti tata ruang kerja, sirkulasi, pencahayaan, dan suhu, yang berperan dalam kenyamanan dan produktivitas.
- 2) Lingkungan Perantara: Ini melibatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi manusia secara umum, seperti keamanan lingkungan.

Dengan memahami kedua kategori ini, Perusahaan memiliki kemampuan untuk menciptakan tempat kerja yang lebih kondusif untuk produktivitas dan kepuasan karyawan.

2. Lingkungan kerja non fisik

20 Semua aspek hubungan kerja, termasuk interaksi dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan, termasuk lingkungan kerja non-fisik. Faktor ini sangat penting dan tidak dapat diabaikan karena dapat mempengaruhi suasana kerja, motivasi, dan kepuasan karyawan.

44 Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Lingkungan ini meliputi kondisi fisik, suasana, serta interaksi sosial yang ada di tempat kerja. Semua faktor ini berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

122 b. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009), beberapa parameter lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Tata Ruang Kerja

16 Ruang kerja yang memerlukan konsentrasi tinggi harus dirancang dengan tenang dan minim gangguan karena tata ruang kerja sangat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, ruang kerja yang tidak memerlukan konsentrasi tinggi, bisa lebih terbuka dan kolaboratif. Dengan penyesuaian tata ruang yang tepat, setiap karyawan dapat bekerja secara optimal sesuai dengan kebutuhan tugas mereka

26 2. Penerangan di tempat kerja

Penerangan yang cukup dan sesuai dapat meningkatkan konsentrasi karyawan dan mengurangi kelelahan mata.

6 21 3. Sirkulasi udara di tempat kerja

Pertukaran udara yang seimbang sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyegarkan bagi karyawan. Dengan sirkulasi udara yang baik, karyawan dapat menghindari rasa lelah dan

sesak, yang dapat berdampak negatif pada konsentrasi dan produktivitas mereka. Lingkungan dengan kualitas udara yang baik juga dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif.

4. Keamanan di tempat kerja

Perhatian terhadap keselamatan kerja sangat penting untuk menjaga lingkungan kerja agar tempat kerja aman. Salah satu langkah efektif dalam menjaga keselamatan di tempat kerja adalah dengan melibatkan personel Satuan Tugas Pengamanan (Satpam). Mereka bertanggung jawab untuk memantau dan mengawasi area kerja. Dengan kehadiran Satpam dapat menciptakan suasana kerja yang lebih aman bagi semua karyawan.

5. Hubungan antar karyawan

Hubungan yang positif dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan dapat membuat tempat kerja menjadi tempat yang menyenangkan. Interaksi yang baik dan saling menghargai di antara mereka dapat menciptakan suasana yang positif, hal ini berdampak positif pada karyawan. Dengan membangun hubungan yang baik, perusahaan dapat menciptakan tim yang lebih solid dan produktif.

Jika lingkungan kerja dibuat dengan baik, karyawan akan merasa nyaman dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka. Kenyamanan yang dihasilkan dari ruang kerja yang mendukung, hubungan yang harmonis, dan perhatian terhadap keamanan akan mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal. Dengan demikian, lingkungan kerja ini berpengaruh pada kinerja mereka sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan pencapaian tujuan Perusahaan juga akan lebih efektif.

2. Pengalaman Kerja

a. Pengertian pengalaman kerja

Menurut Ranupandojo dalam Bili dkk, (2018), Pengalaman kerja merupakan tolak ukur penting yang mencerminkan jumlah waktu yang

14 dihabiskan seseorang untuk bekerja untuk suatu Perusahaan. Seseorang dengan banyak pengalaman memiliki pemahaman yang lebih baik tentang pekerjaan dan masalah yang dihadapi. Mereka cenderung lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan dan lebih siap menghadapi masalah yang muncul, karena telah mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan. Dengan demikian, karyawan berpengalaman dapat berkontribusi secara signifikan terhadap efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk lebih mudah mencapai tujuannya, berkat dukungan dari tim yang kompeten dan terampil di bidangnya.

14 Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh seseorang melalui pekerjaan yang telah dilakukan selama periode waktu tertentu disebut pengalaman kerja. Semakin lama seseorang memiliki pengalaman kerja, maka semakin tinggi kualitas dan produktivitas yang dapat mereka capai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Dengan pengalaman yang lebih banyak, karyawan dapat mengidentifikasi masalah lebih cepat, mencari solusi yang lebih efektif, dan meningkatkan efisiensi kerja. Selain itu, pengalaman ini juga memberikan kesempatan untuk terus belajar dan berkembang, sehingga kinerja mereka semakin meningkat seiring waktu. Pengalaman kerja yang lama akan menjadi aset berharga bagi individu dan juga bagi perusahaan tempat mereka bekerja (Tiffani dan Susanty, 2015).

137 Pengalaman kerja bukan hanya jumlah waktu yang dihabiskan di tempat kerja, tetapi juga jenis pekerjaan yang dilakukan. Semakin beragam jenis pekerjaan yang dihadapi, maka semakin banyak pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh seseorang. Seseorang yang terlatih dan sering mengulang suatu tugas cenderung mengembangkan kecakapan dan keterampilan yang lebih tinggi dalam bidang tersebut. Pengulangan dan variasi dalam pekerjaan membantu memperdalam pemahaman dan meningkatkan kemampuan menyelesaikan berbagai tantangan. Dengan demikian, pengalaman kerja yang

lama dan beragam menjadi kunci untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja individu di tempat kerja (Bili dkk, 2018).

Menurut banyak penelitian, pengalaman kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja seorang pekerja. Semakin lama seseorang memiliki pengalaman kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Ini terjadi karena pengalaman yang lebih banyak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan mereka. Dengan pengalaman yang lama, karyawan menjadi lebih mampu menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Mereka dapat menerapkan strategi yang telah terbukti berhasil dan menghindari kesalahan yang sama. Oleh karena itu, pengalaman kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan tim dan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016), pengalaman kerja sangat penting bagi karyawan karena hal-hal seperti dibawah ini:

- 1) Karyawan yang berpengalaman cenderung lebih terampil, efisien, dan produktif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- 2) Pengalaman kerja yang cukup akan membantu karyawan beradaptasi dengan lingkungan kerja dan perusahaan. Mereka juga lebih memahami prosedur, aturan, dan ekspektasi perusahaan.
- 3) Pengalaman kerja yang luas dapat membuat karyawan lebih percaya diri dalam melakukan pekerjaan mereka. Karyawan yang lebih berpengalaman biasanya merasa lebih mampu dan mampu mengatasi tantangan pekerjaan.
- 4) Salah satu kriteria penting untuk promosi dan pengembangan karir adalah pengalaman kerja. Karyawan yang berpengalaman dinilai lebih siap untuk mengambil posisi dan tanggung jawab yang lebih besar.

Dengan demikian, pengalaman kerja yang cukup dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kompetensi, kinerja, adaptasi, kepercayaan diri,

dan peluang pengembangan karir mereka. Pengalaman kerja merupakan aset penting bagi karyawan untuk mencapai kesuksesan dalam karier mereka.

b. Indikator pengalaman kerja

Menurut Sabdanas Yosi (2016), Ada beberapa hal yang menjadi penentu apakah seorang karyawan sudah berpengalaman atau belum, yang juga menjadi indikator pengalaman kerja, yaitu:

1) Lama masa kerja

Salah satu cara untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah dengan melihat lama masa kerja mereka. Semakin lama seseorang bekerja di suatu perusahaan, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki karyawan.

2) Ragam Pekerjaan

Ragam kerja yang telah dilalui individu dapat menjadi indikator pengalaman kerja mereka. Banyaknya posisi atau jabatan yang pernah dipegang seseorang mencerminkan pengalaman dan perkembangan karier yang telah dilalui individu. Setiap posisi memberikan wawasan dan keterampilan yang berbeda, sehingga individu dapat mengembangkan kompetensi yang beragam.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan

Tingkat penguasaan individu terhadap aspek-aspek teknik yang berkaitan dengan pekerjaan juga dapat menjadi indikator pengalaman kerja mereka. Penguasaan ini mencakup pemahaman tentang konsep, prosedur, kebijakan, prinsip, atau informasi lain yang berkaitan dengan pekerjaan. Semakin baik seseorang menguasai pekerjaan, semakin berpengalaman mereka dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Dengan memperhatikan parameter tersebut, perusahaan dapat melakukan pengembangan dan evaluasi yang tepat terhadap karyawannya, sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan.

3. Penelitian Terdahulu

Menurut Pratama dkk, (2024) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengalaman kerja dan kompensasi berdampak pada kinerja karyawan Hotel Suriwathi. Hasilnya menunjukkan bahwa pengalaman kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan karena pengalaman tersebut membantu karyawan meningkatkan kemampuan dan penguasaan mereka pada pekerjaan yang mereka miliki saat ini. Selanjutnya, disebabkan oleh perasaan bahwa karyawan dihargai atas pekerjaan mereka, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kenaikan kompensasi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Kumala dan Saputro (2024) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wonti Indonesia” menyatakan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel lingkungan kerja secara individual tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 37,8%. Meskipun demikian, terbukti bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan memberikan kontribusi sebesar 74,9%. Di sisi lain, kepuasan kerja juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 34,9%. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa faktor-faktor mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah lingkungan kerja, motivasi untuk bekerja, dan kepuasan dengan pekerjaan mereka.

Menurut Kitta dkk, (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

8 Pegawai” menyatakan bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan, begitu juga dengan pengalaman kerja yang tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Namun, variabel lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain, disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun ada beberapa variabel yang tidak berpengaruh secara individu, ketika dianalisis secara simultan, seluruh variabel yang diteliti menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

143
5
153
162
8
64
Menurut Irwan dan Irfan (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Riztechindo Makassar” menyatakan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja karyawan PT. Riztechindo Makassar mempengaruhi kinerja mereka. Hasilnya menunjukkan bahwa, dengan nilai signifikansi 0,05, lingkungan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sehingga lingkungan kerja karyawan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja PT. Riztechindo Makassar.

94
4
35
Menurut Wirawan dkk, (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” mengatakan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil yang dapat divalidasi mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur, termasuk tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, pengalaman kerja dan pengalaman kerja. Hasil penelitian ini berdasarkan uji statistik *Path Analysis* menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang

Singaraja. Besar sumbangan pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah 50,8%, sedangkan besar hubungan pengaruh faktor lain terhadap kinerja karyawan adalah 49,2%. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Trimakmur cabang Singaraja.

B. Landasan Teori

1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Widianti (2022), Untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran yang sangat penting. Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan. Perusahaan dapat memanfaatkan MSDM dalam berbagai aspek, seperti akuisisi, pengembangan, pendayagunaan, dan pemeliharaan karyawan. Dengan penerapan MSDM yang efektif, perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, meningkatkan produktivitas, dan meraih tujuan yang ditetapkan. Selain itu, MSDM juga bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisir, dan mengendalikan kegiatan yang terkait dengan analisis dan evaluasi pekerjaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan dapat ditingkatkan melalui penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif.

Menurut Prasetio (2021), MSDM memainkan peran penting dan strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Berikut adalah beberapa peran strategis MSDM:

1. Rekrutmen dan Seleksi: MSDM memiliki tanggung jawab utama dalam merekrut dan menyeleksi karyawan yang tepat untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Proses ini sangat krusial karena memastikan bahwa sumber daya

83 manusia organisasi memiliki kualitas yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi.

- 72 2. **Pelatihan dan Pengembangan:** Pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan ditanggung oleh Departemen Sumber Daya Manusia. Ini memungkinkan karyawan beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja dan meningkatkan kinerja perusahaan.
3. **Manajemen Kompensasi:** MSDM memastikan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan berbakat. Ini penting untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.
4. **Penilaian Kinerja:** MSDM secara rutin melakukan penilaian kinerja karyawan. Penilaian ini membantu perusahaan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan dan memberikan umpan balik tentang cara mereka dapat berkembang dalam karir mereka.
5. **Hubungan Karyawan:** MSDM membantu mengelola hubungan antar karyawan, termasuk menangani masalah ketenagakerjaan dan membuat tempat kerja yang baik.
6. **Adaptasi terhadap Perubahan:** Pengembangan strategi SDM yang tepat membantu perusahaan beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis seperti digitalisasi dan globalisasi.

101 SDM dapat menjalankan peran strategis ini untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kompeten, termotivasi, dan sesuai dengan tujuan perusahaan, yang meningkatkan daya saing dan kinerja secara keseluruhan.

108 2. Kinerja Karyawan

34 Menurut Lestari (2023), kinerja karyawan adalah hasil kerja individu yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas, sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Perusahaan dapat

150 melakukan evaluasi kinerja untuk mengukur dan memantau kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

123 Menurut Rina Yuniarti (2021), Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Berikut adalah beberapa manfaat penilaian kinerja karyawan:

- 62
- 1) Membantu manajemen mencapai kesepakatan dengan karyawan secara objektif dan rasional.
 - 34 2) Memberikan umpan balik tentang cara memperbaiki dan meningkatkan kinerja mereka.
 - 3) Membantu dalam pengambilan keputusan tentang upah atau bonus.
 - 4) Membantu dalam promosi dan pengembangan karier.
 - 5) Merekomendasikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Dalam mengelola kinerja karyawan memerlukan pemahaman yang mendalam tentang konsep dan teori terkait kinerja serta penerapan strategi dan solusi praktis.

26 Ada beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan seperti pemimpin perusahaan yang mampu memberikan motivasi arahan, dan dukungan kepada karyawan, selain itu ada juga jenjang karir, lingkungan kerja, kemampuan individual maupun tim, fasilitas perusahaan, dan beban pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Pluxee, 2021)

27 Menurut Talenta (2022), upaya mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan beberapa parameter seperti :

1) Kualitas Kerja

Ketepatan, akurasi, standar yang ditetapkan, inovasi, kepatuhan, dan tanggung jawab adalah beberapa aspek dari kualitas kerja yang diukur.

yang mencapai kesempurnaan berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas Kerja

Beberapa aspek penting dari kuantitas hasil kerja adalah target, volume pekerjaan, dan inisiatif. Kuantitas hasil kerja juga merujuk pada jumlah tugas atau output yang dihasilkan oleh seorang karyawan, seperti jumlah aktivitas yang telah diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

3) Kemampuan Kerjasama

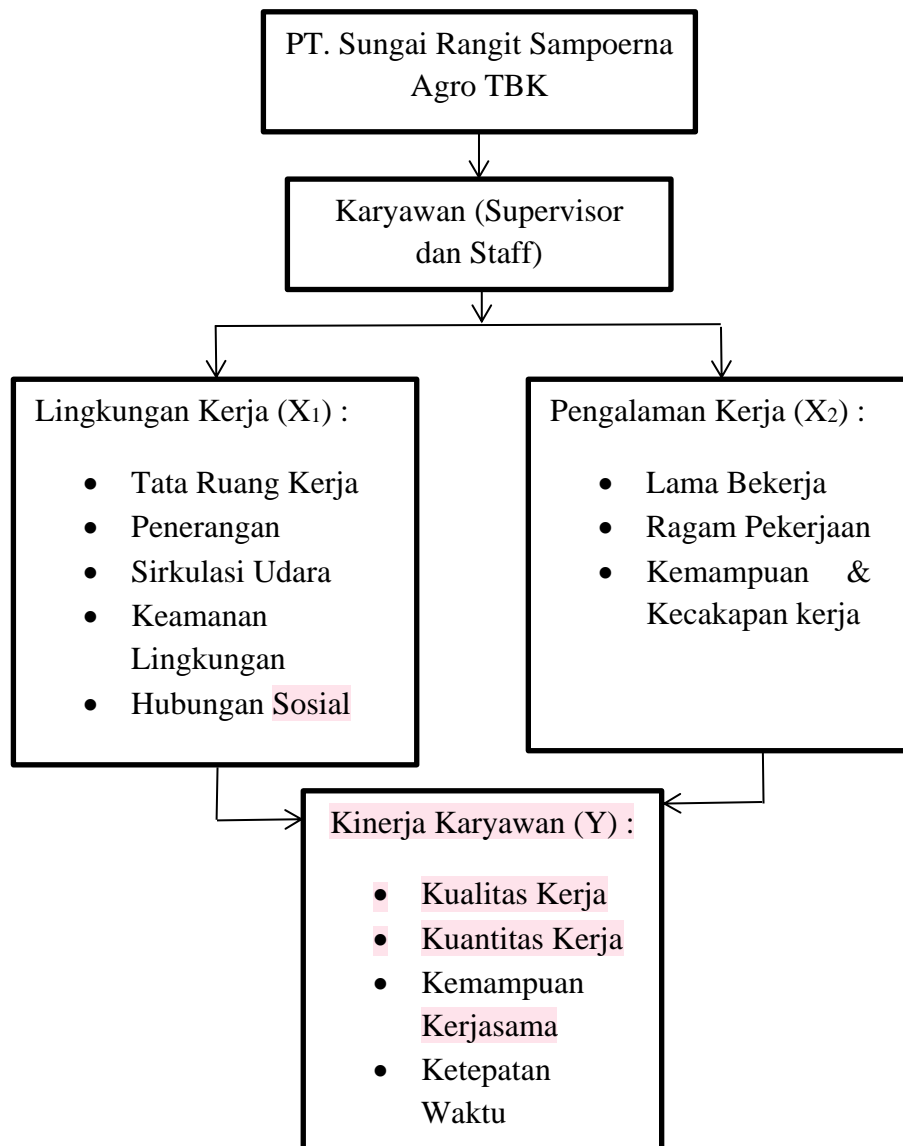
Kerjasama antar karyawan dalam suatu tim sangat penting untuk menyelesaikan tugas secara efektif. Beberapa aspek utama dari kerjasama ini seperti komunikasi dan kolaborasi.

4) Ketepatan Waktu

Rencana dan jadwal yang disusun oleh seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Faktor yang mempengaruhi ketepatan waktu adalah organisasi waktu.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran sebagai pondasi utama bagi sebuah penelitian yang akan memberikan arah serta struktur bagi peneliti dan pembaca dalam memahami konteks serta membangun kerangka pemikiran yang kokoh bagi pembaca. Berikut merupakan kerangka pemikiran peneliti:



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka pemikiran ini, terdapat dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2).

D. Hipotesis

Diduga bahwa lingkungan kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sungai Rangit

139

Sampoerna Agro Tbk. Faktor-faktor ini dapat memengaruhi kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kemajuan perusahaan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Dasar Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik. Penelitian ini mengadopsi pendekatan asosiatif untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan pengalaman kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dengan pendekatan asosiatif bertujuan untuk memahami hubungan sebab-akibat antar variabel yang diteliti.

B. Metode Penentuan Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Penelitian

Metodologi yang digunakan dalam penentuan lokasi penelitian yaitu metode *purposive sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel atau sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Dengan pertimbangan tertentu peneliti menentukan lokasi di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Desa Kertamulya, Kecamatan Sukamara, Kabupaten Sukamara, Provinsi Kalimantan Tengah. Waktu pelaksanaan kegiatan pengumpulan data dilakukan pada bulan Agustus - Oktober 2024.

C. Metode Penentuan Sampel

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Dengan cara menentukan secara sengaja atau mengambil sampel dengan pertimbangan bahwa sampel yang terpilih mampu memberikan keterangan dan informasi yang dibutuhkan, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 karyawan yang ada dikantor seperti staff yaitu asisten, kepala tata usaha (KTU), dan dokter. Selain staff ada juga beberapa supervisor seperti admin, bidan, kerani, perawat dan mandor.

39

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, berikut Penjelasaannya:

1. Data primer adalah sumber data yang didapatkan secara langsung yaitu dengan penyebaran kuisisioner kepada karyawan yang sudah dibuat sebelumnya berdasarkan tujuan yang ingin dicapai.
2. Data sekunder merupakan sumber informasi yang bersumber dari perusahaan.

E. Metode Pengambilan dan Pengumpulan Data

Pengumpulan data harus dilakukan sebagai bagian dari proses penelitian untuk mendapatkan data yang sesuai dengan harapan. Metode yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data meliputi :

115

7

1. Wawancara yaitu dengan mengajukan pertanyaan kepada karyawan di PT Sungai Rangit Sampoerna Agro sesuai dengan pertanyaan yang telah ditentukan.
2. Kuesioner dengan cara karyawan diminta mengisi dan menjawab pertanyaan yang telah dirangkai.
3. Dokumentasi yaitu berupa foto atau gambar.

F. Konseptualisasi dan Pengukuran Variabel

Konseptualisasi merupakan unsur penelitian yang menjelaskan suatu masalah yang bakal diteliti. Variabel yang diukur pada penelitian yaitu :

42

1. Lingkungan Kerja

Semua aspek lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan dapat mempengaruhi mereka melaksanakan pekerjaan yang diberikan, ada beberapa indikator untuk mengukur lingkungan kerja seperti:

- 1) Tata ruang kerja (Skor)
 - Kesesuaian tata letak dan penataan ruangan

- Kecukupan luas ruangan untuk aktivitas kerja
 - Kemudahan akses dan mobilitas di area kerja
- 2) Penerangan (Skor)
 - Kecukupan intensitas pencahayaan di ruang kerja
 - 3) Sirkulasi udara (Skor)
 - Kualitas sirkulasi udara dan ventilasi ruangan
 - Kesesuaian suhu ruangan
 - 4) Keamanan lingkungan (Skor)
 - Ketersediaan satuan pengamanan (Satpam) dan CCTV
 - 5) Hubungan antar karyawan (Skor)
 - Keharmonisan antar karyawan ataupun atasan dan bawahan
2. Pengalaman Kerja

Pengetahuan ataupun keterampilan yang diperoleh seorang individu dari aktivitas ataupun pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu disebut sebagai pengalaman kerja. Berikut adalah parameter yang dapat untuk mengukur pengalaman kerja:

- 1) Lama waktu masa bekerja (Tahun)
 - Jumlah tahun bekerja di Perusahaan
 - 2) Ragam pekerjaan (Skor)
 - Banyaknya posisi ataupun jabatan yang pernah dipegang
 - Variasi jenis pekerjaan yang pernah dilakukan
 - 3) Tingkat kemampuan dan kecakapan (Skor)
 - Penguasaan berbagai teknik atau metode kerja
 - Kemampuan mengoperasikan peralatan atau teknologi kerja
3. Kinerja Karyawan

Hasil kerja yang dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya disebut kinerja

91 karyawan. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja termasuk:

1) Kualitas Kerja (Skor)

- Ketelitian, akurasi, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar

2) Kuantitas kerja (Jumlah)

- Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan perhari

3) Kemampuan kerjasama (Skor)

- Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja

4) Ketepatan waktu (Skor)

- Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat dengan waktu yang telah ditentukan

G. Analisis Data dan Pembentukan Model

113 Menurut (Sugiyono, 2017), Penelitian ini menganalisis data menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan skala likert dan regresi linear berganda untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

1. Skala Likert

14 Menurut (Sugiyono, 2015), Untuk menilai pendapat, sikap, dan persepsi individu terhadap fenomena sosial, maka dapat menggunakan Skala Likert. Skala ini dibuat berdasarkan tingkat-tingkat tertentu, dan tingkat-tingkat ini disebutkan sebagai berikut. :

- 84
1. Setuju (S) : 3 poin.
 2. Kurang Setuju (KS) : 2 poin.
 3. Tidak Setuju (TS) : 1 poin.

Dengan rumus kategori pengukuran :

87 Skor Tertinggi = 3

Skor Terendah = 1

$$\begin{aligned}\text{Range} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / \text{Jumlah Kategori} \\ &= (3 - 1) / 3 \\ &= 2 / 3 = 0,67\end{aligned}$$

Maka, skor maksimal dari kategori pengukuran tersebut adalah

$$\text{Rendah} : 1 + 0,67 - 0,01 = 1,66$$

$$\text{Sedang} : 1,66 + 0,67 = 2,33$$

$$\text{Tinggi} : 2,33 + 0,67 = 3,00$$

Maka, didapat kategori pengukuran sebagai berikut :

1. Tinggi = 2,34 – 3,00
2. Sedang = 1,67 – 2,33
3. Rendah = 1,00 – 1,66

Tujuan menggunakan kategori pengukuran adalah untuk meningkatkan validitas hasil penelitian, memastikan bahwa data yang diperoleh akurat. Misalnya, jika sebuah kuisisioner dirancang untuk mengukur kinerja karyawan, validitasnya akan menunjukkan apakah kuisisioner tersebut benar-benar mencerminkan kinerja yang dirasakan oleh karyawan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang diterapkan bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dan variabel independen berhubungan satu sama lain.

Persamaan regresi tersebut dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Intersep (Konstanta)

β	= Koefisien regresi
X_1	= Lingkungan Kerja
X_2	= Pengalaman Kerja
e	= Error

H. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah pengalaman kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Uji ini dilakukan dengan metode Uji F, Uji T, dan Uji Koefisien Determinasi R^2 . Standar error sebesar 5% digunakan, karena level signifikansi 5% adalah standar yang diterima secara luas:

a. Uji F

Uji simultan atau uji F, adalah uji statistik yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan uji F adalah untuk menentukan apakah model regresi yang digunakan dapat menjelaskan variasi dalam penelitian. Uji F dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS (Ghozali, 2006).

b. Uji T

Uji T digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen, seperti lingkungan kerja dan pengalaman kerja, terhadap kinerja karyawan secara parsial. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS, uji T dapat dilakukan untuk menghitung nilai koefisien regresi (Ghozali, 2006).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi R^2 berkisar antara nol dan satu yang menunjukkan seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai R^2 rendah menunjukkan bahwa variabel

36

independen hanya memiliki peran terbatas dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen, sedangkan nilai R^2 yang lebih besar menunjukkan bahwa variabel independen hampir sepenuhnya dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Ghozali, 2006).

IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan ini didirikan pada tanggal 7 Juni 1993 dengan nama PT. Selapan Jaya di Sumatera Selatan, dengan bisnis awal mengelola kebun sawit. Pada tahun 2004 lahan yang dikelola oleh Perusahaan ini sebesar 64.253 Ha dan didukung dengan 4 Pabrik Kelapa Sawit (PKS). Kemudian, pada 16 Februari 2006 PT. Selapan Jaya berganti nama menjadi PT. Sampoerna Agro.

Pada tahun 2006 PT. Sampoerna Agro mengakuisisi PT. Sungai Rangit yang sebelumnya dimiliki oleh India. PT. Sungai Rangit berada di Provinsi Kalimantan Tengah, Kabupaten Sukamara, Kecamatan Kartamulya. Pada tahun 2004 tercatat bahwa PT. Sungai Rangit mempunyai kapasitas produksi lebih dari 9.000 ton yang telah beroperasi sejak tahun 2002.

Kantor pusat Sampoerna Agro terletak di Jakarta, tepatnya di gedung Sampoerna Strategic Square dan kebun inti di Sumatera Selatan. Hingga tahun 2021, Sampoerna Agro telah memiliki delapan pabrik kelapa sawit yang mengolah tandan buah segar (TBS) kelapa sawit menjadi CPO dan kernel sawit. Total luas lahan yang dikelola oleh perusahaan, termasuk kebun inti dan plasma di Sumatera, sekitar 83.000 hektar, sementara di Kalimantan mencapai sekitar 51.000 hektar. Selain berfokus pada kelapa sawit, PT. Sampoerna Agro juga bergerak di bidang tanaman sagu dan karet.

B. Lokasi Geografis Perusahaan

Perusahaan ini berlokasi di Desa Karta Mulia, Jl. Raya Sukamara, KM 27 Waringin, Kabupaten Sukamara Kalimantan Tengah, Indonesia. PT. Sungai Rangit memiliki total luas lahan sebesar 22.765,5 ha (IUP). PT. Sungai Rangit memiliki 6 estate diantaranya Sukamara Estate, Rauk Naga Estate, Babual Baboti Estate, Waringin Estate, Sungai Sagu Estate, dan Telaga Bintang Estate.

Sukamara Estate merupakan salah satu kebun milik PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro, Sukamara Estate memiliki luas wilayah sebesar 3.187,26 Ha dan pada Oktober 2024 memiliki jumlah karyawan sebanyak 578 orang yang dibagi menjadi 4 divisi, berikut adalah table luas divisi dan total jumlah karyawannya.

Table 4.1 Luas Lahan dan Jumlah TK Sukamara Estate

	Luas (Ha)	Tenaga Kerja				Total
		Umum	Pemanen	Pemuat	Perawatan	
1	749,01	15	29	11	74	129
2	890,99	33	35	9	96	173
3	762,64	12	47	5	52	116
4	784,62	18	39	10	70	137
Kantor		23				23
Total	3.187,26	101	150	35	292	578

Sumber : PT. Sungai Rangit (2024)

Pada table 4.1 tersebut, divisi 1 memiliki luas lahan sebesar 749,01 Ha dan memiliki karyawan sebanyak 129 orang yang terbagi dalam 4 departemen. Divisi 2 memiliki luas lahan sebesar 890,99 Ha dan total karyawan sebanyak 173 orang yang terbagi dalam 4. Divisi 3 memiliki luas lahan sebesar 762,64 dan total karyawan sebanyak 116 orang yang terbagi dalam 4 departemen. Divisi 4 memiliki luas lahan sebesar 784,62 dan total karyawan sebanyak 137 orang yang terbagi dalam 4 departemen, dan terakhir kantor yang memiliki total karyawan sebanyak 23 orang. Pada penjelasan table tersebut ada karyawan umum, contoh dari karyawan umum adalah admin, karyawan di klinik, mandor, kerani, supir, keamanan, dan emplasmen.

Batas wilayah Sukamara Estate :

Utara : Desa Kartamulya

Selatan : Sungai Sagu Estate

Timur : Waringin Estate

Barat : Desa Kartamulya

C. Visi dan Misi Perusahaan

PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro memiliki visi dan misi yang sangat dihargai untuk mengembangkan perusahaan agar dapat bersaing dengan seluruh perusahaan perkebunan di Indonesia, baik yang merupakan perusahaan swasta maupun milik negara (BUMN). Visi dan misi PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro adalah sebagai berikut :

1) Visi

Menjadi salah satu perusahaan terdepan yang bertanggung jawab di sektor agribisnis di Indonesia.

2) Misi

1. Mengembangkan tim manajemen profesional yang berintegritas tinggi dan didukung oleh sumber daya manusia yang terampil dan termotivasi.
2. Mencari dan mengembangkan peluang pertumbuhan yang menguntungkan di bisnis inti dengan tetap menjaga pengeluaran biaya secara terkontrol.
3. Terus berusaha mencapai kesempurnaan melalui inovasi, penelitian dan pengembangan.
4. Ikut berpartisipasi dalam peningkatan kualitas hidup masyarakat sekitar perkebunan.
5. Menjaga dan mempromosikan standar lingkungan yang baku dalam segala aspek pengembangan, produksi dan pengolahan

Sumber : PT. Sungai Rangit (2024)

D. Organisasi Perusahaan

Dalam sebuah perusahaan yang mengalami pertumbuhan pesat, peran sumber daya manusia sangatlah krusial. Sumber daya manusia ini telah

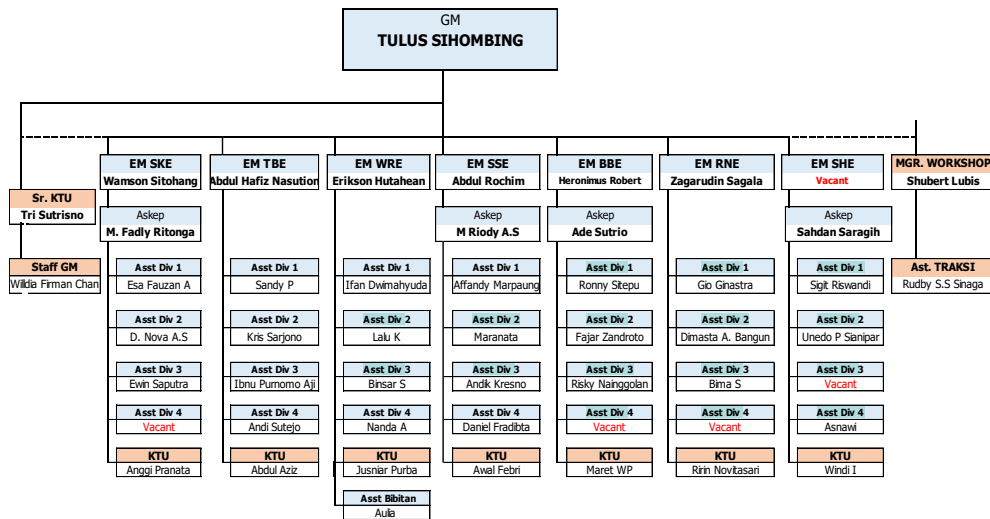
dikoordinasikan dalam struktur organisasi perusahaan, sehingga setiap individu harus berkontribusi secara efektif dalam semua kegiatan.

Pada PT. Sungai Rangit, Perusahaan dipimpin oleh seorang General Manajer yang dibantu oleh beberapa staff. Selain itu, terdapat hubungan yang jelas antara berbagai seksi melalui fungsi masing-masing.

Struktur organisasi perusahaan ini memiliki ikatan yang kuat, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas produksi dan menjadikan perusahaan memiliki komoditas terbaik di antara perusahaan perkebunan lainnya. Tanggung jawab dan hak-hak setiap individu dalam organisasi telah diatur secara menyeluruh untuk menciptakan kerjasama yang solid. Berikut adalah gambar organisasi operasional pada PT. Sungai Rangit.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro

**STRUKTUR ORGANISASI PT. SUNGAI RANGIT - UAI KOBAR
TAHUN 2024**



Sumber : PT. Sungai Rangit (2024)

E. Tugas dan Tanggungjawab Jabatan

Berikut adalah tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing staff di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro :

1) General Manager (GM)

Tugas General Manager adalah :

- a. Mengawasi semua aspek operasional yang ada di kebun, dimulai dari penanaman, perawatan, hingga panen.
- b. Menyusun rencana jangka pendek dan jangka Panjang untuk mencapai target produksi dan efisiensi biaya maupun waktu.
- c. Mengelola karyawan dan staff termasuk rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karyawan.
- d. Mengawasi anggaran, laporan keuangan, dan analisis biaya untuk memastikan profitabilitas.
- e. Memastikan bahwa semua kegiatan operasional mematuhi peraturan lingkungan dan hukum setempat.
- f. Menangani masalah yang muncul dalam operasional sehari-hari dengan cepat dan efektif.
- g. Menyusun laporan berkala mengenai kinerja operasional dan finansial.

2) Estate Manager (EM)

Tugas estate manajer adalah :

- a. Bertanggung jawab menyusun perencanaan produksi pengembangan areal perkebunan dan mengelolah program kerja tahunan berkualitas dan pemeliharaan.
- b. Menjaga administrasi personalia, yang mencakup pengembangan, penerimaan, penempatan, dan pemberhentian karyawan sesuai dengan visi dan misi perusahaan
- c. Memberikan saran pada atasan sehubungan dengan kesempurnaan dan kebijaksanaan pegawai.
- d. Melakukan evaluasi terhadap hasil kinerja tim supaya terbentuk tim solid melalui kordinasi dan komunikasi juga memantau terhadap penyelewangan tidak sesuai dengan SOP.

- e. Memimpin aktivitas diestate, mengambil keputusan penting sesuai dengan tanggung jawab supaya masing masing memahami tanggung jawab untuk mencapai keberhasilan.

3) Asisten Kepala (Askep)

Tugas seorang Askep adalah :

- a. Menyusun rencana produksi tahunan untuk kebun kelapa sawit, termasuk pengelolaan luas areal laporan bulanan dan menyusun anggaran tahunan mengenai kinerja kebun, termasuk analisis biaya dan hasil produksi untuk disampaikan kepada manajemen atas.
- b. Menjamin pencapaian hasil produksi yang optimal dan mengurangi kerugian di lapangan.
- c. Memastikan bahwa kualitas panen sesuai dengan prosedur standar (SOP) panen untuk memperoleh TBS yang berkualitas dan berjumlah banyak.
- d. Mengawasi dan mengevaluasi semua kegiatan di lapangan agar dilaksanakan sesuai dengan SOP yang berlaku.
- e. Mengontrol penggunaan anggaran di seluruh jenis pekerjaan yang ada di divisi maupun estate agar lebih efektif dan efisien.
- f. Menerapkan prinsip K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan aman dan sehat.
- g. Mengevaluasi kinerja supervisor seperti mandor dan asisten divisi untuk memastikan efektivitas pengawasan kerja.

4) Kepala Tata Usaha (KTU)

Tugas seorang KTU adalah:

- a. Menggunakan sistem komputer untuk menyusun dan menyiapkan laporan berdasarkan data yang diterima dari masing-masing divisi.

- b. Membantu Senior KTU dan Estate Manager dalam membuat analisa biaya, serta menyusun laporan bulanan untuk GM dalam laporan.
- c. Menjadi pembimbing dan pelatih bagi para admin dan kerani divisi dibidang akuntansi, sistem dan program computer .
- d. Menyiapkan laporan keuangan, analisis biaya, anggaran dan progress report untuk atasan.

5) Assisten Divisi

Tugas seorang Assisten Divisi adalah :

- a. Membuat rencana kerja tahunan, mingguan, dan harian untuk memastikan semua kegiatan sesuai rencana. Serta laporan harian, mingguan, dan bulanan mengenai progres hasil kinerja.
- b. Melakukan pengawasan terhadap seluruh item diperkebunan dari panen, perawatan, dan pemupukan dengan penerapan standar operasional prosedur (SOP) berkaitan agronomi, keselamatan kerja, dan lingkungan.
- c. Pelaksanaan kordinisasi setiap pagi sebagai pemimpin divisi, memberikan intruksi, pengembangan, evaluasi serta pelatihan pengembangan karyawan.
- d. Melakukan cross-check terhadap pekerjaan atau lahan per divisi
- e. Mengevaluasi kinerja supervisor lapangan, seperti mandor untuk efektivitas pengawasan kerja.

V. HASIL PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Identitas responden menggambarkan informasi mengenai supervisor dan staff yang bekerja di PT. Sungai Rangit, Kabupaten Sukamara, Provinsi Kalimantan Tengah, yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Identitas responden dilihat berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Penjelasan lebih rinci mengenai hal ini adalah sebagai berikut :

1) Usia Responden

Usia memiliki keterkaitan erat dengan tanggung jawab individu dalam kinerjanya. Pada masa produktif, kontribusi seseorang cenderung meningkat, tetapi seiring bertambahnya usia, kontribusi kerja dapat mengalami penurunan. Selain itu, usia juga berfungsi sebagai indikator yang memengaruhi kemampuan fisik. Produktivitas dapat menurun seiring bertambahnya usia, karena dianggap bahwa keterampilan, kecepatan, tenaga, dan koordinasi fisik akan berkurang seiring waktu.

Pada faktor usia perlu memperhatikan lingkungan kerja yang mendukung, serta pengalaman yang cukup agar bisa membantu karyawan dari berbagai usia untuk tetap produktif dalam kinerjanya. Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami bagaimana usia, tempat kerja, dan pengalaman kerja dapat memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Table 5.1 Tingkat Usia Karyawan dan Staff PT. Sungai Rangit

No.	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 30	19	63
2	31 - 40	8	27
3	41 - 50	3	10
Total		30	100

Sumber : Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel 5.1 dapat dilihat bahwa tingkat usia dari 30 responden didominasi oleh usia 20 hingga 30 tahun sebesar 63%, yang termasuk

kedalam kategori usia produktif dalam bekerja. Rata – rata usia termuda ada pada bagian kerani divisi dengan rata-rata usia 25 tahun, hal ini disebabkan karena generasi muda lebih cepat beradaptasi dengan teknologi ataupun sistem penginputan yang digunakan dalam perusahaan. Hal ini penting dalam industri kelapa sawit yang terus berkembang untuk meningkatkan efisiensi dan hasil produksi. Rata – rata usia tua ada pada bagian mandor dengan rata – rata usia 37 tahun, hal ini disebabkan karena pekerja yang lebih tua biasanya memiliki pengalaman yang lebih banyak dalam industri perkebunan kelapa sawit. Mereka telah melalui berbagai tantangan dan situasi di lapangan, sehingga mampu mengelola dan memimpin tim dengan lebih baik.

2) Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden memberikan gambaran tentang keragaman dalam tenaga kerja. Di PT. Sungai Rangit, proporsi antara laki-laki dan perempuan bisa beragam, kategori jenis kelamin responden bisa dilihat pada tabel berikut:

Table 5.2 Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki - laki	17	57
2	Perempuan	13	43
Total		30	100

Sumber : Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 53% dan Perempuan sebesar 43%. Keberadaan lebih banyak pria dalam tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk departemen ataupun posisi yang ditawarkan. Meskipun demikian, perusahaan terus berupaya untuk meningkatkan keberagaman gender dan

menciptakan lingkungan kerja yang inklusif bagi semua karyawan maupun staff.

3) Tingkat Pendidikan Responden

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah tingkat pendidikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin berkembang pola pikir individu dalam menjalankan aktivitas yang dapat meningkatkan produktivitas. Pendidikan tenaga kerja dikelompokkan menjadi beberapa kategori, yaitu Sekolah Menengah Atas (SMA), Diploma 3, Diploma 4, dan Strata 1. Berikut adalah tabel yang menunjukkan persentase pendidikan responden di PT. Sungai Rangit.

Table 5.3 Tingkat Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	14	47
2	D3	6	20
2	D4	2	7
4	S1	8	27
Total		30	100

Sumber : Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel 5.3 tingkat pendidikan responden yang paling dominan yaitu Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 14 orang dengan presentase 47%. Dengan variasi tingkat pendidikan yang ada, PT. Sungai Rangit dapat memanfaatkan beragam keahlian dan pengetahuan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan inovasi dalam perusahaan. Pendidikan yang semakin tinggi dapat mengubah pola pikir, cara pandang dan inovasi seseorang agar lebih maju. Selain itu pendidikan yang tinggi juga dapat memberikan peluang bagi para karyawan untuk mengembangkan karir mereka di Perusahaan.

4) Lama Bekerja Responden

Lama bekerja mengacu pada durasi waktu yang telah dihabiskan seseorang dalam suatu pekerjaan atau di perusahaan tertentu. Pengukuran ini dilakukan dalam hitungan tahun atau bulan, dan mencakup pengalaman kerja secara keseluruhan, baik di pekerjaan sebelumnya maupun yang sedang dijalani. Lama bekerja sering dianggap sebagai indikator pengalaman, keterampilan, dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Berikut adalah tabel yang menunjukkan persentase lama bekerja responden di PT. Sungai Rangit.

Table 5.4 Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	0.5 - 3	11	37
2	3.5 - 6	5	17
3	6.5 - 9	5	17
4	9.5 - 12	3	10
5	12.5 - 15	3	10
6	15.5 - 18	3	10
	Total	30	100

Sumber : Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel 5.4 di atas dapat dilihat bahwa lama bekerja responden di PT. Sungai Rangit yang paling dominan adalah responden yang sudah bekerja atau memiliki pengalaman bekerja selama 0.5 - 3 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 37%. Pada lama bekerja terendah paling dominan adalah responden yang sudah bekerja selama 9.5 – 18 tahun yang telah bekerja di perusahaan, yang didominasi oleh supervisor seperti mandor lapangan dan admin kantor, hal ini disebabkan karena pada bagian tersebut biasanya dimulai dari bawah atau karyawan hingga mencapai level mandor lapangan ataupun admin kantor dan disertai dengan tingkat pendidikan yang telah disesuaikan oleh perusahaan yaitu minimal tamatan SMA agar bisa berada di level mandor ataupun admin kantor.

Lamanya bekerja seseorang dapat mempengaruhi kinerja, karena supervisor ataupun staff yang sudah lama bekerja memiliki banyak pengalaman, keterampilan, dan pemahaman terhadap budaya ataupun proses kerja perusahaan. Dengan demikian, lama bekerja seseorang dapat menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja seseorang.

5) Jabatan Responden

Jabatan adalah posisi atau peran yang ditanggung oleh seseorang dalam suatu perusahaan. Jabatan biasanya mencakup tanggung jawab, tugas, dan wewenang tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Dalam konteks perusahaan, jabatan dapat mencerminkan tingkat hierarki, seperti supervisor dan staff yang berperan penting dalam struktur organisasi serta pengambilan keputusan. Berikut adalah tabel yang menunjukkan persentase jabatan responden di PT. Sungai Rangit.

Table 5.5 Jabatan Responden

No.	Jabatan	Jumlah	Persentase(%)
1	Supervisor		
	Admin	5	17
	Bidan	1	3
	Kerani	5	17
	Perawat	2	7
	Mandor	10	33
	Total Supervisor	23	77
2	Staff		
	Assisten	5	17
	KTU	1	3
	Dokter	1	3
	Total Staff	7	23
Total Responden		30	100

Sumber : Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel 5.5 di atas dapat dilihat bahwa jabatan responden di PT. Sungai Rangit yang paling dominan adalah supervisor bagian

45

29

departemen mandor dengan jumlah 10 orang dan persentase 33%. Mandor merupakan posisi yang strategis antara karyawan biasa dan staff, mandor memiliki banyak bagian seperti mandor panen, rawat, berondol dan mandor satu.

B. Lingkungan Kerja di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Kabupaten Sukamara

Lingkungan kerja mencakup segala faktor yang ada di sekitar karyawan ketika mereka melaksanakan tugas-tugas sehari-hari. Aspek-aspek yang termasuk dalam lingkungan ini meliputi tata ruang kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, keamanan, dan interaksi sosial antar karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat berkontribusi secara signifikan pada peningkatan produktivitas karyawan.

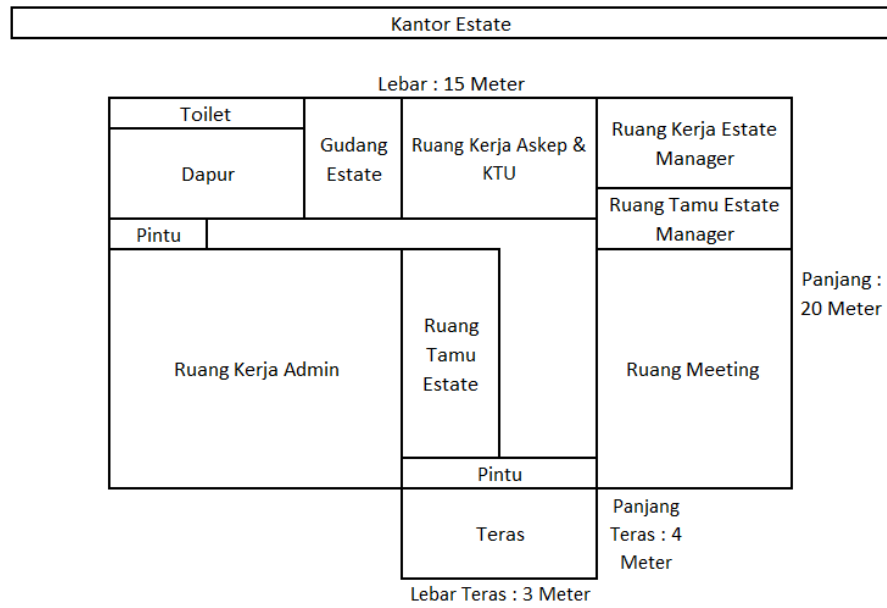
Berdasarkan penelitian yang sudah dilaksanakan untuk mengetahui lingkungan kerja dapat dilihat hasil rating scale dari kuisisioner mengenai lingkungan kerja di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Kabupaten Sukamara.

Table 5.6 Lingkungan Kerja PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro

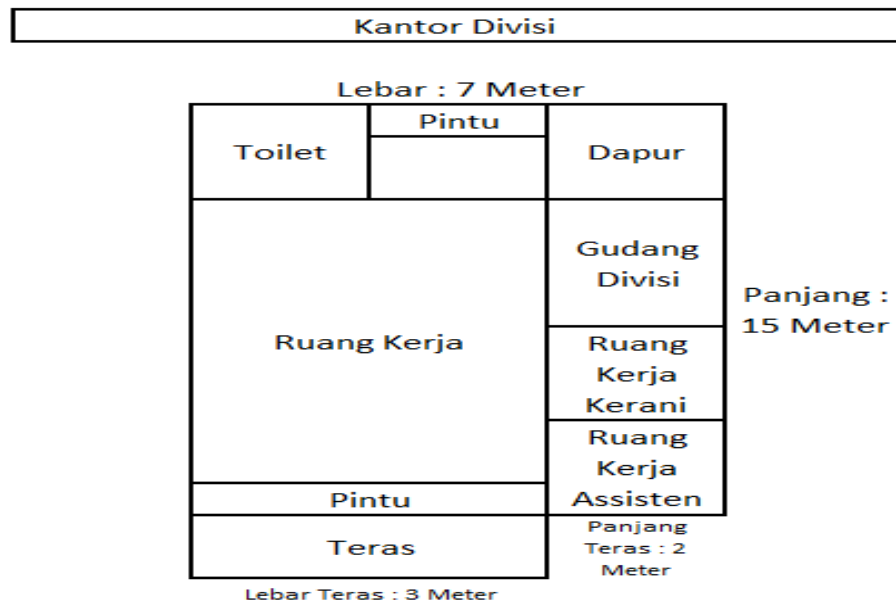
No.	Lingkungan Kerja (X1)	Skor	Kategori
1	Tata Ruang	2,58	Tinggi
2	Penerangan	2,93	Tinggi
3	Sirkulasi Udara	2,32	Sedang
4	Keamanan Lingkungan	2,77	Tinggi
5	Hubungan Sosial	2,85	Tinggi
Skor Rata-Rata		2,69	Tinggi

Sumber : Data Primer (2025)

Tabel 5.6 di atas menunjukkan bahwa, lingkungan kerja di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro tergolong tinggi dengan skor rata-rata 2,69. Ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di perusahaan tersebut baik. Berikut adalah contoh desain gambar kantor estate dan kantor divisi di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro, Sukamara Estate.



Gambar 5.1 Desain Kantor Sukamara Estate PT. Sungai Rangit



Gambar 5. 2 Desain Kantor Divisi Sukamara Estate PT. Sungai Rangit

Sumber : PT. Sungai Rangit (2024)

9

Tata ruang masuk kedalam kategori tinggi karena tata letak ruang terorganisir dengan baik, misalnya, ruang kerja supervisor dan staff terpisah dari ruang yang lain sehingga tidak terjadi gangguan aktivitas dan dapat berkonsentrasi dengan baik. Kebersihan dari ruang kerja juga terjaga karena adanya ART yang selalu membersihkan ruangan kantor divisi dan estate sebanyak tiga kali sehari pada saat pagi, siang dan sore hari. Fasilitas seperti toilet, ruang rapat, dan dapur juga mudah diakses karena berada di dalam kantor. Ukuran dari kantor estate dan divisi juga cukup luas karena dirancang untuk menampung berbagai aktivitas operasional dan administrasi yang membutuhkan ruang yang memadai. Hal ini bertujuan untuk memberikan kenyamanan bagi karyawan dan memfasilitasi alur kerja yang efisien, serta mendukung kolaborasi antar tim yang lebih baik. Ruang yang luas juga agar penataan peralatan dan fasilitas yang optimal untuk menunjang kinerja perusahaan.

4

Penerangan berada dalam kategori tinggi karena penerangan yang ada di kantor baik dengan banyaknya ventilasi udara seperti jendela yang banyak sehingga matahari langsung masuk kedalam ruangan secara optimal. Selain cahaya alami, bantuan dari bola lampu yang memiliki pencahayaan yang sesuai dengan kebutuhan setiap ruangan. Lampu yang terlalu terang atau terlalu redup dapat menyebabkan ketidaknyamanan, terutama di tempat kerja.

Sirkulasi udara mencakup pertukaran udara dan suhu ruangan, berada dalam kategori sedang karena suhu ruangan di kantor divisi cukup gerah yang diakibatkan tidak adanya pendingin ruangan seperti kipas angin ataupun *air conditioner* (AC) dan hanya mengandalkan jendela. Berbanding terbalik dengan kantor estate yang dilengkapi dengan kipas angin dan *air conditioner* (AC).

Kemanan Lingkungan berada dalam kategori tinggi karena sistem pengawasan security 24 jam yang dijaga oleh 2 orang berada di gerbang utama dengan prosedur seperti harus membuka kaca jendela jika menggunakan mobil dan tamu harus mengisi buku tamu atau laporan ke pos security jika ingin

masuk kedalam Perusahaan. Keamanan di estate dan perumahan pun juga terjamin aman karena dijaga oleh security sebanyak 1 orang pada pukul 10 malam hingga pagi hari yang selalu melakukan patroli di lingkungan estate dan perumahan karyawan maupun staff.

Hubungan sosial berada dalam kategori tinggi karena hubungan sosial antar karyawan baik yang diperkuat melalui apel pagi dan evaluasi sore serta seringnya kegiatan olahraga bersama di perumahan karyawan dan adanya arisan karyawan atau staff yang rutin setiap bulannya sehingga dapat meningkatkan rasa kebersamaan. Sedangkan hubungan sosial terhadap masyarakat lokal, di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro tepatnya di Sukamara Estates memperkerjakan mereka sebagai karyawan biasa ataupun supervisor sehingga hampir tidak ada konflik Sukamara Estate dengan masyarakat lokal. Keseluruhan indikator ini berkontribusi pada suasana kerja yang positif.

Dari semua penjelasan diatas, hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro terlihat baik karena rata-rata dari semua faktor tersebut berada dalam kategori tinggi.

C. Pengalaman Kerja di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Kabupaten Sukamara

Pengalaman kerja adalah total atau jenis pengalaman yang dimiliki seseorang selama menjalani pekerjaan di berbagai posisi atau perusahaan. Pengalaman ini mencakup lama bekerja, ragam pekerjaan dan kecakapan atau kemampuan seseorang.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilaksanakan untuk mengetahui pengalaman kerja dapat dilihat hasil rating scale dari kuisioner mengenai pengalaman kerja di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Kabupaten Sukamara.

Table 5.7 Pengalaman kerja karyawan di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro

No.	Pengalaman Kerja (X2)	Skor	Kategori
1	Lama Kerja	2,60	Tinggi
2	Ragam Kerja	2,28	Sedang
3	Kemampuan dan Kecakapan	2,64	Tinggi
Skor Rata-Rata		2,51	Tinggi

Sumber : Data Primer Setelah (2025)

Berdasarkan Tabel 5.7 diatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro tergolong tinggi dengan skor rata-rata 2,51.

Lama bekerja berada dalam kategori tinggi, karena responden dari penelitian memiliki lama kerja diatas 3 tahun sebanyak 19 orang yang menunjukkan bahwa lama kerja responden di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro cukup lama. Salah satu faktor yang mempengaruhi lama kerja karyawan ini adalah kebijakan Perusahaan mengenai ikatan dinas terutama untuk staff selama 3 tahun setelah melakukan *Management Trainee* atau MT yang bertujuan menjaga stabilitas sumber daya manusia sehingga dapat mengurangi turnover.

Ragam kerja berada kategori sedang, karena Pada penelitian ini, responden rata-rata berada di rentang usia 20–30 tahun, yang biasanya merupakan usia produktif dan awal karir seseorang. Oleh karena itu, ragam pekerjaan yang dijalani oleh responden masih terbatas, faktor usia yang relatif muda ini menunjukkan bahwa banyak responden belum memiliki banyak kesempatan untuk mengeksplorasi berbagai jenis pekerjaan.

Kemampuan dan kecakapan berada di kategori tinggi, karena responden memiliki penguasaan yang baik terhadap pekerjaannya, memahami prosedur dan SOP perusahaan, serta perusahaan juga beberapa kali memberikan pelatihan kepada supervisor seperti pelatihan K3, kepemimpinan, manajemen dan lain-lain untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan karyawan.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Kabupaten Sukamara berada di kategori tinggi sehingga dapat meningkatkan keterampilan karyawan.

D. Kinerja Karyawan di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Kabupaten Sukamara

Kinerja karyawan adalah ukuran seberapa efektif seorang karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab di tempat kerjanya. Ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, kemampuan kerjasama, serta ketepatan waktu.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilaksanakan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan dapat dilihat hasil rating scale dari kuisisioner mengenai kinerja karyawan di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Kabupaten Sukamara.

Table 5.8 Kinerja Karyawan PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro

No.	Kinerja Karyawan (Y)	Skor	Kategori
1	Kualitas Kerja	2,74	Tinggi
2	Kuantitas Kerja	2,54	Tinggi
3	Kemampuan Kerja Sama	2,87	Tinggi
4	Ketepatan Waktu	2,78	Tinggi
Skor Rata-Rata		2,73	Tinggi

Sumber : Data Primer (2025)

Berdasarkan Tabel 5.8, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro tergolong tinggi dengan skor rata-rata 2,73.

Kualitas kerja berada dalam kategori tinggi, karena responden dapat menyelesaikan tugas dengan teliti, hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, dan selalu mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku diperusahaan.

117 Kuantitas kerja berada dalam kategori tinggi, karena responden dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan selalu mampu mengerjakan lebih dari 2 pekerjaan yang diberikan setiap harinya.

Kemampuan kerja sama berada dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa responden tidak hanya mampu bekerja secara individual dengan baik, tetapi juga memiliki kemampuan untuk bekerja dalam tim secara efektif. Kemampuan kerja sama yang baik berkontribusi besar terhadap kelancaran operasional dan pencapaian hasil yang maksimal dalam perusahaan.

Ketepatan waktu berada dalam kategori tinggi, karena responden mampu menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu dan siap untuk melaksanakan lembur kalau pekerjaannya belum selesai sehingga pekerjaannya selalu tepat waktu.

33 Dari penjelasan tersebut, hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan di perusahaan tersebut cukup baik, karena aspek-aspek seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, kemampuan kerja sama, dan ketepatan waktu juga berada dalam kategori tinggi. Dukungan dari lingkungan kerja yang kondusif dan pengalaman kerja karyawan yang sudah cukup lama di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro turut berkontribusi pada hasil ini.

16 E. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Kabupaten Sukamara

6 Berdasarkan metode penelitian, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan tingkat signifikansi pengaruh variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro.

51 1. Analisis Regresi Linier Berganda

55 Tujuan penggunaan regresi linear berganda adalah untuk menunjukkan hubungan antara variabel lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil dari perhitungannya sebagai berikut:

68

Table 5.9 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.683	5.094		1.901	.068
1 LINGKUNGAN KERJA (X1)	.357	.129	.311	2.773	.010
PENGALAMAN KERJA (X2)	.442	.073	.683	6.081	.000

5

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Primer (2025)

Berdasarkan analisis linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,683 + 0,357X_1 + 0,442X_2$$

58

1) Nilai Sig. pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,010 (<0,05), yang menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

17

2) Nilai Sig. pada variabel pengalaman kerja sebesar 0,00 (<0,05), yang menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

46

Persamaan regresi yang disebutkan di atas menunjukkan secara individu atau parsial hubungan antara variabel Kinerja Karyawan dengan variabel Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa :

5

1) Nilai konstanta sebesar 9.683 yang menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja dan pengalaman kerja bernilai 0 (konstan), maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 9.683.

- 2) Diperoleh nilai positif sebesar 0.357 pada nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja, hal ini mengindikasikan apabila terjadi peningkatan pada variabel Lingkungan Kerja maka juga terjadi peningkatan sebesar 0.357 pada variabel Kinerja Karyawan, begitu juga sebaliknya.
- 3) Diperoleh nilai positif sebesar 0.442 pada nilai koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja, hal ini mengindikasikan apabila terjadi peningkatan pada variabel Pengalaman Kerja maka juga terjadi peningkatan sebesar 0.442 pada variabel Kinerja Karyawan, begitu juga sebaliknya.

2. Uji F

Uji F dilakukan secara bersamaan untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat menunjukkan bahwa variabel dependen, kinerja karyawan, dipengaruhi secara signifikan oleh variabel independen, lingkungan kerja dan pengalaman kerja, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 5.10 berikut:

Table 5.10 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332.430	2	166.215	29.971	.000 ^b
	Residual	149.736	27	5.546		
	Total	482.167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Primer (2025)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig) uji F adalah 0.000 (< 0.05). Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara bersamaan mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Oleh karena itu, analisis uji F dapat dianggap memenuhi persyaratan.

3. Uji T

Hasil uji T (parsial) digunakan untuk mengevaluasi pengaruh dari setiap variabel Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Tujuan dari uji T ini adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 5.11 Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.683	5.094		1.901	.068
	LINGKUNGAN KERJA (X1)	.357	.129	.311	2.773	.010
	PENGALAMAN KERJA (X2)	.442	.073	.683	6.081	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Primer (2025)

Hasil analisis menggunakan Uji T pada Tabel 5.11 yang menunjukkan Lingkungan Kerja maupun Pengalaman Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikansi 0,10 (< 0,05). Selain itu, variabel Pengalaman Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05).

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pada dasarnya koefisien determinasi R² memberikan penjelasan mengenai variasi variabel dependen dari hasil sejauh mana kemampuan variabel independen dapat diukur. Terdapat keterbatasan kemampuan dalam menjelaskan variasi dari variabel independent terhadap variabel dependen sehingga menghasilkan nilai yang rendah pada koefisien

determinasi, yaitu nol hingga satu. Namun sepenuhnya dapat memprediksi variasi pada variabel dependen apabila diperoleh informasi dari variabel independen dengan hasil nilai yang mendekati satu. Hasil uji R^2 yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 5.12 dibawah ini:

Table 5.12 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.666	2.355

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Primer (2025)

Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,666 menunjukkan bahwa 66,6% variasi pada Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja. Sementara itu, 33,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

F. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan, seperti yang dibuktikan melalui pengujian regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,010, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang mendukung di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro, Kabupaten Sukamara, lingkungan kerja yang mendukung, seperti kebersihan dan keamanan yang terjaga, hubungan kerja yang harmonis, dan dukungan terus-menerus dari atasan, telah terbukti berkontribusi pada peningkatan kinerja

79 karyawan. Faktor-faktor ini menciptakan suasana kerja yang positif dan
129 memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dan
produktif. Oleh karena itu, untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja
karyawan, perusahaan harus terus menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja.

131 Hal ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Yantika (2018) yang
berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja
156 Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)” yang
menyatakan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika ada lebih banyak
6 variabel di lingkungan kerja. Untuk mencapai kinerja optimal, lingkungan
kerja yang baik sangat penting. Lingkungan kerja yang baik mempengaruhi
63 kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas, yang pada gilirannya
meningkatkan kinerja perusahaan. Jika karyawan dapat bekerja secara efisien,
sehat, aman, dan nyaman di tempat kerja, maka lingkungan kerja mereka
dikatakan baik. Karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung
43 sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan lingkungan kerja
30 yang tidak mendukung dapat menurunkan motivasi dan semangat karyawan,
yang pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.
Selanjutnya pada penelitian Estiana dkk, (2023) yang berjudul “Pengaruh
Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” juga
11 menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh
positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji T, lingkungan kerja
berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh
positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji F
menunjukkan bahwa secara bersama-sama, lingkungan kerja dan disiplin kerja
memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

90 G. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa pengalaman
kerja mempengaruhi kinerja pekerja secara signifikan. Nilai signifikansi (sig)

56 untuk variabel pengalaman kerja tercatat sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

77 Karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama cenderung memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang lebih baik mengenai budaya serta proses kerja perusahaan. Pengalaman ini memungkinkan mereka untuk lebih efisien dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi tantangan yang ada. Oleh karena itu, durasi pengalaman kerja sangat penting untuk menentukan kinerja karyawan karena semakin banyak pengalaman yang dimiliki karyawan, semakin baik mereka dapat menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan perusahaan.

1
3
100
4
126
8
88
Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Wirawan (2019) yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja meningkat sebagai hasil dari pengalaman kerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Timothy (2008: 68), yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan mereka akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pengalaman kerja memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Hal ini menegaskan pentingnya pengalaman kerja dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan di lingkungan kerja. Pengalaman yang dimiliki oleh karyawan memungkinkan mereka untuk mengatasi berbagai tantangan dan situasi yang mungkin muncul dalam pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, semakin banyak pengalaman yang dimiliki karyawan, semakin besar pula peluang mereka untuk melakukan pekerjaan terbaik. Selanjutnya pada penelitian oleh Yasin et al dkk, (2021) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)

38 Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng” menyimpulkan berdasarkan uji F, Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT), dan Tingkat Pendidikan secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Selain itu, berdasarkan uji T, masing-masing variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro di Kabupaten Sukamara, Kalimantan Tengah, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro adalah lingkungan kerja dan pengalaman kerja. Lingkungan yang mendukung, seperti tata ruang yang baik, penerangan cukup, sirkulasi udara lancar, dan keamanan terjamin, penting untuk kenyamanan karyawan. Selain itu, hubungan sosial yang baik antar karyawan juga berperan dalam menciptakan suasana kerja positif. Pengalaman kerja, seperti lama bekerja, ragam pekerjaan, serta kemampuan yang dimiliki, dapat mempengaruhi efektivitas dan kualitas kinerja mereka.
2. Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro, Kabupaten Sukamara, Kalimantan Tengah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Kabupaten Sukamara, Kalimantan Tengah, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Diharapkan Perusahaan untuk memperbanyak pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan bagi supervisor maupun staff. Program ini akan membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.
2. Diharapkan perusahaan mempertahankan untuk memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang berprestasi sehingga dapat memotivasi karyawan lain untuk meningkatkan kinerja mereka, serta menciptakan budaya kerja yang positif.