

# perpus 2

## jurnal\_22660

 21 Maret 2025-2

 Cek Plagiat

 INSTIPER

---

### Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3189617728

Submission Date

Mar 21, 2025, 9:38 AM GMT+7

Download Date

Mar 21, 2025, 9:40 AM GMT+7

File Name

Jurnal\_David\_Sahala\_Sinaga\_22660.docx

File Size

156.0 KB

12 Pages

4,641 Words

29,337 Characters

# 18% Overall Similarity




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

## Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text

---

## Top Sources

- 17%  Internet sources
- 12%  Publications
- 8%  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

- 17% Internet sources
- 12% Publications
- 8% 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	3%
2	Internet	core.ac.uk	1%
3	Publication	Chaeruddin Chaeruddin, Baharuddin Semmaila, Sabri Hasan. "Pengaruh Lingkun...	<1%
4	Internet	digilibadmin.unismuh.ac.id	<1%
5	Internet	repo.iainbatusangkar.ac.id	<1%
6	Internet	www.scribd.com	<1%
7	Internet	jurnal.instiperjogja.ac.id	<1%
8	Publication	Ratmono Ratmono, Durotun Nasikah, Sahimas Fauzi Achmad. "Pengaruh Beban ...	<1%
9	Internet	text-id.123dok.com	<1%
10	Internet	journal.uin-alauddin.ac.id	<1%
11	Internet	docobook.com	<1%

12	Internet	eprints.undip.ac.id	<1%
13	Internet	jurnal.uisu.ac.id	<1%
14	Internet	123dok.com	<1%
15	Internet	repository.ub.ac.id	<1%
16	Internet	eprints.walisongo.ac.id	<1%
17	Internet	www.slideshare.net	<1%
18	Student papers	Universitas Putera Batam	<1%
19	Internet	simki.unpkediri.ac.id	<1%
20	Student papers	LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III	<1%
21	Internet	journals.segce.com	<1%
22	Internet	repositori.usu.ac.id	<1%
23	Internet	jurnal.polteknaker.ac.id	<1%
24	Internet	repository.iainpalopo.ac.id	<1%
25	Student papers	Sultan Agung Islamic University	<1%

26	Internet	jurnal.untan.ac.id	<1%
27	Internet	pt.scribd.com	<1%
28	Internet	repository.umsu.ac.id	<1%
29	Internet	digilib.iain-palangkaraya.ac.id	<1%
30	Internet	e-journal.unmas.ac.id	<1%
31	Internet	jurnal.itscience.org	<1%
32	Internet	takterlihat.com	<1%
33	Internet	vdocuments.net	<1%
34	Publication	Natalia Ratna Ningrum, Azizah Aizatun Nurhafizah, Inayat Hanum Indriati, Tri S...	<1%
35	Internet	azramedia-indonesia.azramediaindonesia.com	<1%
36	Internet	dspace.uui.ac.id	<1%
37	Internet	lepsi.ac.id	<1%
38	Publication	Sunaryo Sunaryo, Sopi Pentana, Bagus Handoko, Welly Damayanti. "Pengaruh Pe...	<1%
39	Student papers	Universitas Diponegoro	<1%

40	Internet	eprints.uny.ac.id	<1%
41	Internet	ojs.itb-ad.ac.id	<1%
42	Internet	repository.radenfatah.ac.id	<1%
43	Internet	repository.usu.ac.id	<1%
44	Internet	repository.uta45jakarta.ac.id	<1%
45	Internet	vdocuments.site	<1%
46	Internet	www.ejournal.radenintan.ac.id	<1%
47	Publication	Bachtiar Apriyanto, Feti Fatimah, Nursaidah Nursaidah. "Dampak Pelatihan Kerja...	<1%
48	Publication	Widarta Widarta. "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ...	<1%
49	Publication	Yuli Triastuti, Dina Wulandari, Susilowati Budiningsih, Koentari Koentari. "Pengar...	<1%

# AGROFORETECH

Volume XX, Nomor XX, Tahun XXXX

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Kabupaten Sukamara, Kalimantan Tengah

David Sahala Sinaga<sup>1</sup>, Danik Nurjanah<sup>2</sup>, Arum Ambarsari<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta  
Email Korespondensi: [davidsahala3@gmail.com](mailto:davidsahala3@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro, yang berlokasi di Kabupaten Sukamara, Kalimantan Tengah. Penelitian ini dilakukan di perusahaan tersebut pada bulan Agustus hingga November 2024. Metode penelitian dengan kuantitatif dan 30 responden mengumpulkan data melalui kuesioner. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari para supervisor, seperti mandor, kerani, admin, dan staff. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan teknik rating scale dan uji regresi linier berganda, serta perangkat lunak Excel dan SPSS. Hasil dari analisis regresi linier berganda menggambarkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,010 (lebih kecil dari 0,05), sementara variabel pengalaman kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,00 (<0,05). Menggambarkan bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja antara lain tata ruang, penerangan, sirkulasi udara, keamanan lingkungan, dan hubungan sosial, sementara faktor-faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan dalam pengalaman kerja mencakup lama bekerja, ragam pekerjaan, serta kemampuan dan kecakapan individu.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan.

### PENDAHULUAN

Menurut Widianti (2022), Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan dan melakukan peningkatan kinerja karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memberikan dampak yang berarti. Sumber daya manusia yang dikelola bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan. Perusahaan dapat memanfaatkan MSDM dalam berbagai faktor, seperti akuisisi, pengembangan, pendayagunaan, dan pemeliharaan karyawan.

Menurut Nasution, (2019), Untuk memastikan sumber daya manusia yang seimbang, perusahaan harus mempertimbangkan faktor-faktor memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan pengalaman kerja menjadi faktor yang memberikan dampak pada kinerja karyawan.

Sangat penting bagi perusahaan manapun untuk secara konsisten meningkatkan kualitas tenaga kerjanya. Hal-hal yang dimiliki oleh sumber daya manusia berkualitas meliputi keterampilan, bakat, pengetahuan, serta sikap kerja yang positif. Tenaga kerja menjadi salah satu elemen yang wajib diperhitungkan sebuah perusahaan, karena mereka adalah pendorong utama kesuksesan saat ini dan masa depan, serta merupakan aset perusahaan yang memungkinkan perusahaan untuk tumbuh dan berkembang (Rachmawati 2016).

Peningkatan kinerja karyawan sangat tergantung pada lingkungan kerja. Kondisi fisik dan mental yang ada di tempat kerja disebut lingkungan kerja. Oleh karena itu, penyusunan lingkungan kerja wajib dilakukan pada lingkungan fisik seperti kenyamanan tempat tinggal

38 (Mess), tata ruang kantor, kebersihan lingkungan, kualitas penerangan, dan sirkulasi udara. Selanjutnya terdapat lingkungan tidak tampak seperti hubungan antar karyawan, suasana kerja karyawan, dan hubungan antara pimpinan dengan karyawan (Ariani dkk, 2020). Penerapan sistem kerja dikatakan tidak efektif dan efisien apabila karyawan mengalami penurunan performa dan ketidaktercapainya tugas yang telah ditetapkan terhadap waktu atau target yang telah ditentukan sebagai akibat dari lingkungan kerja yang tidak baik atau kurang nyaman. Namun sebaliknya, dampak positif akan diperoleh apabila lingkungan kerja tergolong baik dan nyaman, seperti meningkatnya tingkat kepuasan dan pencapaian kinerja karyawan, sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sihaloho and Siregar 2020).

Menurut Sedarmayanti (2009), ada beberapa parameter untuk mengukur dan bisa mempengaruhi lingkungan kerja yaitu tata ruang kerja, tempat kerja yang memadai secara cahaya, udara yang bersirkulasi baik, tempat kerja yang aman, dan hubungan antar karyawan. Jika lingkungan kerja dibuat baik, sehingga memberikan kenyamanan karyawan dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, pengaruh lingkungan kerja pada kinerja seseorang dapat meningkatkan kinerjanya, selain itu perusahaan juga bisa mencapai tujuan secara efektif.

Terdapat faktor lain selain lingkungan kerja pada kinerja karyawan, yaitu pengalaman kerja. Seseorang dengan lama kerja yang lama diharapkan memiliki beberapa macam pengalaman dalam memecahkan berbagai masalah. Dengan modal pengalaman, setiap karyawan tentunya mempunyai kualitas yang baik sehingga harapannya peningkatan hasil kerja dapat ditingkatkan (Rachmawati 2016). Seorang karyawan dengan pengalaman kerja yang luas di dalam perusahaan akan merasa lebih mudah untuk melakukan tanggung jawab dan fungsinya sesuai dengan otoritasnya, karena ia akan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang telah ditugaskan kepadanya (Slb-c and Jember 2020). Menurut Sabdanas Yosi (2016), dalam menentukan tingkat pengalaman seorang karyawan, terdapat beberapa hal sekaligus menjadi indikator dari pengalaman kerja, yaitu tingkat pengetahuan, lama kerja, dan penguasaan terhadap kerjaan

Perusahaan ini awalnya didirikan pada 7 Juni 1993 yang bernama 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 (Kominfo 2023). 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.

1 Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi beberapa aspek yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja serta pengalaman kerja. Selain itu, penelitian ini mempunyai tujuan yaitu menganalisis bagaimana lingkungan kerja dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk.

## METODE PENELITIAN

1  
32 Penelitian memiliki lokasi di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro, Kecamatan Kertamulya, Kabupaten Sukamara, Provinsi Kalimantan Tengah. Pelaksanaan penelitian pada bulan Agustus – November 2024. Metode kuantitatif diterapkan pada penelitian ini. Menurut (Sugiyono 2017) Metode penelitian kuantitatif berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik serta pengujian hipotesis menggunakan teknik statistik untuk memperoleh kesimpulan yang objektif dan terukur. Penentuan lokasi pada penelitian ini memiliki beberapa pertimbangan tertentu sehingga metode yang digunakan yaitu *purposive sampling*. Sama halnya dengan penentuan sampel yang juga menggunakan *purposive sampling* karena sampel diambil dengan pertimbangan bahwa sampel yang terpilih mampu memberikan keterangan dan informasi yang dibutuhkan, jumlah responden yang diambil sebanyak 30 dari beberapa karyawan seperti supervisor dan staff. Metode wawancara, observasi dan kuesioner digunakan untuk pengumpulan data. Pada analisis data



menggunakan teknik *rating scale* dan uji linier berganda. Berikut adalah tingkat pengukuran rating scale :

Setuju (S) : 3 Poin

Kurang Setuju : 2 Poin

Tidak Setuju : 1 Poin

Pengukuran mempunyai kategori :

Tinggi : 2,34 – 3,00

Sedang : 1,67 – 2,33

Rendah : 1,00 – 1,66

Variabel dependent yang di pengaruhi oleh masing-masing koefisien regresi variabel independent dapat diketahui tingkat signifikansinya dengan menggunakan uji yaitu:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$  dengan y adalah kinerja karyawan,  $\alpha$  adalah konstanta,  $\beta_1$   $\beta_2$  adalah koefisien regresi,  $X_1$  adalah Lingkungan Kerja,  $X_2$  adalah Pengalaman Kerja, dan e adalah nilai error.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Identitas Responden

Identitas responden adalah gambaran mengenai identitas supervisor maupun staff yang berada pada PT. Sungai Rangit, Kabupaten Sukamara, Provinsi Kalimantan Tengah sebagai sampel penelitian. Peninjauan terhadap identitas responden didasarkan pada tingkat usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan serta lama bekerja.

#### 1. Usia

Tabel 1. Tingkat Usia Responden

Umur (tahun)	Jumlah orang	Persentase (%)
20 – 30	19	63
31- 40	8	27
41-50	3	10
Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer (2025)

Tingkat usia dari 30 yang yang berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa, 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 system penginputan yang digunakan dalam perusahaan. Hal ini penting dalam industri kelapa sawit yang terus berkembang untuk meningkatkan efisiensi dan hasil produksi. Sedangkan rata – rata usia tua ada pada bagian mandor dengan rata – rata usia 37 tahun, hal ini disebabkan bahwa pada industri perkebunan kelapa sawit, umumnya pengalaman kerja yang tinggi lebih di dominasi oleh pekerja yang memiliki umur lebih tua. Mereka telah melalui berbagai tantangan dan situasi di lapangan, sehingga mampu mengelola dan memimpin tim dengan lebih baik.

#### 2. Jenis Kelamin

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah orang	Persentase (%)
Laki – Laki	17	57
Perempuan	13	43
Jumlah	30	100

Sumber :Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel 2 menggambarkan bahwa laki-laki lebih dominan daripada responden perempuan, dimana persentase pada jenis kelamin laki-laki sebesar 53% sedangkan pada jenis kelamin 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

Tabel 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 pada tabel 3, data didominasi oleh pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan posisi teratas sejumlah 14 orang pada persentase 47%, sedangkan pada posisi terendah berada di tingkat pendidikan Diploma 4 (D4) sejumlah 2 orang pada persentase 7%, sisanya berada pada posisi tengah untuk tingkat pendidikan Strata 1 (S1) dengan jumlah 8 orang pada persentase 27% dan Diploma 3 (D3) dengan jumlah 6 orang pada persentase 20%. 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

Tabel 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)

Sesuai dengan tabel 4 responden yang sudah bekerja atau berpengalaman memiliki lama bekerja selama 6 bulan atau 0.5 sampai 3 tahun sebanyak 11 orang pada persentase 37%. Lama bekerja 0,5 – 3 tahun di dominasi oleh kerani divisi, hal ini disebabkan karena usia kerani divisi rata-rata masih usia muda yaitu antara 20 – 25 tahun sehingga pengalaman atau lama bekerja mereka masih belum lama. Pada lama bekerja terendah paling dominan adalah responden yang sudah bekerja selama 9.5 – 18 tahun yang telah bekerja di Perusahaan. Karyawan dengan masa bekerja 9.5 hingga 18 tahun 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, penentuan kinerja seseorang dapat dilihat dari faktor penting yaitu berdasarkan tingkat lama bekerja.

5. Jabatan Responden

Tabel 5. Jabatan Responden

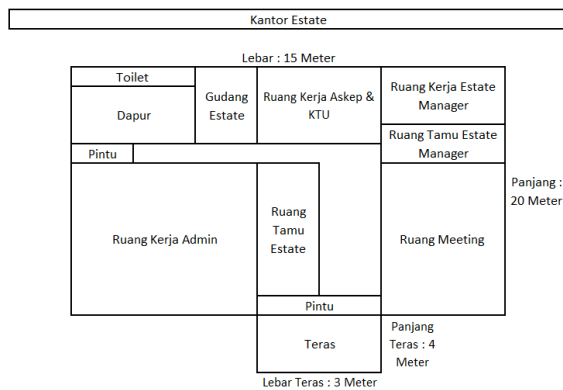
No.	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Supervisor		
	Admin	5	17%
	Bidan	1	3%
	Kerani	5	17%
	Perawat	2	7%
	Mandor	10	33%
	Total Supervisor	23	77%
2	Staff		
	Assisten	5	17%
	KTU	1	3%
	Dokter	1	3%
	Total Staff	7	23%
Total Responden		30	100%

Sumber : Data Primer (2025)

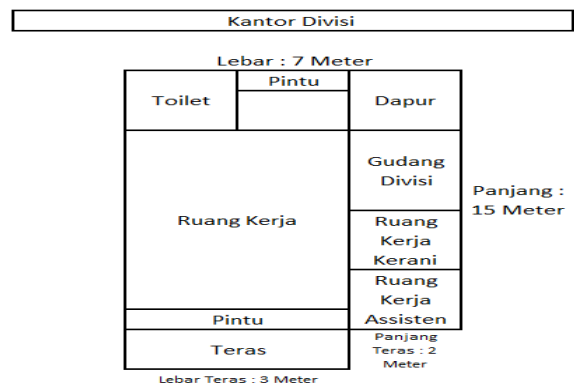
Tabel 5 di atas menggambarkan jabatan yang dipegang oleh responden di PT. Sungai Rangit yang paling dominan adalah supervisor bagian departemen mandor dengan jumlah 10 orang dan persentase 33%. Hal ini disebabkan karena karyawan terbanyak di perusahaan, terutama pada jabatan supervisor dan staf, adalah mandor. Mandor merupakan posisi yang strategis antara karyawan biasa dan staff, mandor memiliki banyak bagian seperti mandor panen, rawat, berondol dan mandor 1.

B. Lingkungan Kerja di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro

Lingkungan Kerja didefinisikan semua hal-hal yang berada sekeliling karyawan disaat sedang melaksanakan tugasnya sehari-hari, mencakup beberapa aspek seperti tata ruang kerja, penerangan, sirkulasi udara, keamanan lingkungan, dan hubungan social. Produktivitas karyawan dapat ditingkatkan apabila perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik. Berikut adalah contoh design gambar kantor estate dan kantor divisi di PT. Sungai Rangit, Sukamara Estate.



Gambar 1. Desain Kantor Estate



Gambar 2. Desain Kantor Divisi

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

Tabel 6. Lingkungan Kerja PT. Sungai Rangit

4

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 6 di atas menunjukkan bahwa, lingkungan kerja di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro tergolong tinggi dan memiliki skor rata-rata 2,69. Ini mengindikasikan lingkungan kerja di perusahaan tersebut baik. Berikut adalah contoh desain gambar kantor estate dan kantor divisi di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro, Sukamara Estate. Tata ruang masuk kedalam kategori tinggi karena tata letak ruang teroganisir 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 pada 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.

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. Penerangan yang sangat terang atau terlalu redup memberikan dampak 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.

### C. Pengalaman Kerja di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro

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.

Tabel 7. Pengalaman Kerja 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 (2025)

Berdasarkan Tabel 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. Kebijakan dapat termasuk faktor yang memberikan pengaruh pada lama bekerja 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, responden rata-rata berada di rentang usia 20 sampai dengan 30 tahun, yang biasanya menjadi 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.

### D. Kinerja Karyawan di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro

Kualitas kerja, kuantitas, kemampuan kerja sama, dan ketepatan waktu adalah beberapa faktor yang membentuk kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang sudah dilaksanakan, untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan dapat dilihat hasil rating scale dari kuisioner mengenai kinerja karyawan di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Kabupaten Sukamara.

Tabel 8. Kinerja Karyawan di PT. Sungai Rangit

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 8, hasil penelitian menggambarkan 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 kerja memenuhi standar yang ditetapkan, karyawan selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, serta senantiasa mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan.

Kuantitas kerja berada dalam kategori tinggi, karena responden mampu mencapai target tugas 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.

### E. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Sungai Rangit

Berdasarkan metode penelitian, analisis regresi linier berganda dilakukan dengan tujuan mendeskripsikan taraf signifikansi pengaruh variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro.

#### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara variabel lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji disajikan berikut:

Tabel 9. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer (2025)

Sesuai analisis linier berganda, persamaan regresi dirumuskan:

$$Y = 9,683 + 0,357X1 + 0,442X2$$

- 1) Nilai Sig. pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,010 ( $<0,05$ ), yang menyatakan bahwa variabel tersebut berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Nilai Sig. pada variabel pengalaman kerja sebesar 0,00 ( $<0,05$ ), yang menyatakan bahwa variabel tersebut tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan..

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

- 1) Nilai konstanta dengan nilai 9.683 yang menggambarkan bahwa jika variabel lingkungan kerja dan pengalaman kerja bernilai 0 (konstan), maka variabel kinerja karyawan memiliki nilai 9.683.
- 2) Diperoleh nilai positif dengan nilai 0.357 pada nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja, hal ini mengindikasikan saat terdapat peningkatan pada variabel Lingkungan Kerja meningkat sebesar 0.357 pada variabel Kinerja Karyawan, begitu juga sebaliknya.
- 3) Diperoleh nilai positif dengan nilai 0.442 pada nilai koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja, hal ini mengindikasikan saat terdapat peningkatan pada variabel Pengalaman Kerja meningkat sebesar 0.442 pada variabel Kinerja Karyawan, begitu juga sebaliknya.

## 2. Uji F

Uji F dilakukan secara simultan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian ini dapat menunjukkan dampak variabel independen terhadap kinerja karyawan. Tabel 10 berikut menunjukkan hasil uji F:

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	332.430	2	166.215	29.971	.000 <sup>b</sup>
1	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 lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara bersamaan mempengaruhi variabel kinerja karyawan, sehingga analisis uji F dapat dianggap memenuhi persyaratan.

## 3. Uji T

Uji T (parsial) bertujuan untuk menggambarkan tingkat pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan pengujian ini adalah untuk mendeskripsikan apakah kedua variabel tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji T dapat disajikan berikut.

Tabel 11. Hasil Uji T

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
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 Uji T pada Tabel 5.11 menggambarkan variabel Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,010, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, variabel Pengalaman Kerja menunjukkan tingkat signifikansi dengan nilai 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05, menandakan bahwa semakin lama pengalaman kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

#### 4. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Pada dasarnya koefisien determinasi R<sup>2</sup> bertujuan untuk mendeskripsikan 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<sup>2</sup> yang dilakukan disajikan pada Tabel 12 dibawah ini:

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 <sup>a</sup>	.689	.666	2.355

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

Sumber : Data Primer (2025)

Diketahui, nilai *Adjusted R square* dengan nilai 0,666 maka pengaruh variabel independent (Lingkungan kerja dan Pengalaman Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) adalah dengan nilai 66,6% dan sisanya dengan nilai 33,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti penelitian.

### F. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro memiliki lingkungan kerja yang dirancang untuk mendukung produktivitas karyawan. Tata ruang yang teratur membuat kerjasama menjadi lebih efisien, sementara penerangan yang baik, baik dari cahaya alami maupun lampu, menciptakan suasana kerja yang nyaman. Sirkulasi udara di kantor estate yang optimal dengan banyaknya jendela dan kipas angin yang berada di ruang admin ataupun *air conditioner* (AC) yang berada di ruangan staff memastikan kenyamanan yang baik. Tetapi pada kantor divisi pendingin ruangnya tidak ada dan hanya mengandalkan sirukulasi udara saja sehingga kondisi ruangan masih kurang nyaman.



Keamanan lingkungan dijamin aman melalui 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. Selain itu, hubungan sosial antar karyawan 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 Estate 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.

Melalui pengujian regresi linier berganda, diperoleh hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja memiliki signifikan dengan nilai  $0,010 < 0,05$ . Dari nilai tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Kabupaten Sukamara bersih, aman, dan terjalin hubungan yang baik antar rekan kerja. Selain itu, atasan sering memberikan dukungan dan bimbingan yang baik, sehingga karyawan dapat mempertahankan atau bahkan terus meningkatkan kinerja mereka.

## G. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Responden penelitian ini memiliki rata-rata selama 6 bulan – 3 tahun pengalaman bekerja di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro, hal ini disebabkan karena usia responden masih muda sehingga pengalaman ataupun lama bekerja mereka masih belum lama. Beberapa supervisor dan staff yang lama kerjanya lebih dari 3 tahun bekerja di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro, mempunyai pengalaman kerja yang cukup lama karena dalam jangka waktu tersebut supervisor seperti mandor, kerani, dan admin banyak terlibat dalam berbagai ragam jabatan seperti yang dulunya hanya sebagai pemanen tetapi bisa menjadi mandor biasa hingga mandor 1 dan yang dulu hanya sebagai kerani di lapangan bisa menjadi kerani divisi hingga admin kantor. Melalui keterlibatan ragam jabatan, karyawan berhasil meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, selain dari ragam jabatan perusahaan juga beberapa kali memberikan pelatihan kepada supervisor seperti pelatihan K3, kepemimpinan, manajemen dan lain-lain untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan karyawan.

Dengan uji regresi linier berganda pada pengalaman kerja ada pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Pengalaman kerja diperoleh nilai sig  $0,00 < 0,05$  menyatakan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan 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.

## Kesimpulan

Hasil penelitian di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Kecamatan Kertamulya, Kabupaten Sukamara, Kalimantan Tengah, maka 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, karyawan yang memiliki hubungan baik dengan sesama 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.

- 4  
1  
45
2. Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro, Kabupaten Sukamara, Kalimantan Tengah. Lingkungan kerja yang kondusif dan pengalaman kerja yang lebih lama dapat meningkatkan motivasi, keterampilan, dan produktivitas karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ade Parlaungan Nasution &, Frida Elisabet Napitupulu. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amtek Precision Components Batam." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99.
- Ariani, Dina Riskha, Sri Langgeng Ratnasari, and Rona Tanjung. 2020. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box Industries." *Jurnal Dimensi* 9(1): 74–86.
- "Data Primer Setelah Diolah." 2025.
- Kominfo. 2023. "PT Sungai Rangit Sampoerna Agro Bekerjasama Dengan Dinas Perindagkop UKM Kobar Adakan Pelatihan Dasar Perkoperasian." *Pemerintah Kabupaten Kota Waringin Barat*. <https://portal.kotawaringinbaratkab.go.id/id/blog/pt-sungai-rangit-sampoerna-agro-bekerjasama-dengan-dinas-perindagkop-ukm-kobar-adakan>.
- Rachmawati, Fransisca. 2016. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trias Sentosa, Krian Sidoarjo." *Agora* 4(2): 259–64.
- Sabdanas Yosi. 2016. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja." *E-Journal*. [https://www.e-jurnal.com/2014/03/faktor-faktor-yang-mempengaruhi\\_5340.html](https://www.e-jurnal.com/2014/03/faktor-faktor-yang-mempengaruhi_5340.html).
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9(2): 273–81.
- Slb-c, D A N, and Y P A Bintoro Jember. 2020. "Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember."
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widianti, Hesti. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Sebuah Pen. ed. Moh. Nasrudin. Pekalongan, Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management.