

Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Tri Sapta Jaya

Erwin Siagian¹, Rukmini², Suhaila Husna Samosir³, Adrial Falahi⁴

^{1,2,3,4} Manajemen, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan

e-mail: erwinsiagian52@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Tri Sapta Jaya. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Try Sapta Jaya yang berjumlah 60 Pegawai. Diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebesar 60 responden. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran data Skala Likert. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Tri Sapta Jaya.

Kata kunci: *Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai*

Abstract

This research aims to analyze the influence of work experience, physical work environment and organizational culture on employee performance at PT. Tri Sapta Jaya. The type of research is quantitative. The population in this study were all employees at PT. Try Sapta Jaya, totaling 60 employees. The number of samples to be studied was 60 respondents. The research instrument uses a questionnaire with a Likert scale data measurement scale. Data analysis techniques use validity, reliability and classical assumption tests. The data analysis method uses multiple linear regression with the help of the SPSS program. The research results show that work experience partially has a positive and significant effect on employee performance. The physical work environment partially has a positive and significant effect on employee performance. Organizational culture partially has a positive and significant effect on employee performance. Work Experience, Physical Work Environment and Organizational Culture on PT Employee Performance. Tri Sapta Jaya.

Keywords: *Work Experience, Physical Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance*

PENDAHULUAN

MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikelola dengan baik diyakini akan mendongkrak kinerja individu individual performance yang handal untuk mendukung tercapainya kinerja lembaga corporate performance yang produktif untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. (Sofyan,2013). Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat

diterima di tempat kerja hingga sekarang. Sependapat dengan menyatakan Pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Dimensi pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta jenis pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan itu sendiri. (Ilham,2022)

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan seperti meja, kursi dan sebagainya (Chresstela,et all., 2014)

Budaya organisasi adalah keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku di dalam organisasi (Sobirin,2022) Budaya organisasi dapat menjadi sarana untuk menjaga agar karyawan tetap sejalan dan menyesuaikannya dengan tujuan organisasi mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu pemikiran yang mendasar untuk memecahkan suatu masalah baik masalah secara internal maupun eksternal organisasi. Budaya Organisasi diwujudkan dalam keyakinan dan asumsi, nilai-nilai, sikap dan perilaku dari anggotanya merupakan sumber yang berharga keunggulan kompetitif suatu perusahaan.

Kinerja Pegawai adalah suatu kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu dalam konteks organisasi. Hal ini melibatkan penilaian terhadap kontribusi dan prestasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Menurut (Mangkunegara, 2013) Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dapat diukur dengan berbagai metode, termasuk evaluasi kinerja, penilaian oleh atasan, *feedback* dari rekan kerja, dan pengukuran terhadap pencapaian target atau indikator yang telah ditetapkan (Ginting et all., 2019). PT. Tri Sapta Jaya adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang farmasi, dimana kegiatan utamanya adalah menyediakan peralatan yang berhubungan dengan dunia kesehatan seperti : obat-obatan, peralatan medis serta bahan-bahan kosmetik. Di dalam kegiatannya tentu membutuhkan karyawan yang kompeten dan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik dan mampu bersaing. Karyawan PT. Tri Sapta Jaya dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar sasaran. Dalam perkembangannya, PT Tri Sapta jaya Cabang medan mengalami permasalahan terhadap kinerja karyawannya dimana kinerja karyawan mengalami penurunan. Kendala yang diperoleh oleh perusahaan yaitu beberapa Karyawan yang kurang memiliki keterampilan yang mengharuskannya meminta bantuan kepada Karyawan yang memiliki keterampilan Sehingga enggan meminta pertolongan rekan kerjanya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini menyebabkan penyelesaian pekerjaan menjadi relatif lebih lama dan tidak tepat waktu. Tingkat kedisiplinan karyawan juga mengalami penurunan akhir-akhir ini, mulai dari tidak disiplinnya karyawan dalam hal waktu kerja, Berpakaian kerja dan kurang disiplin pada peraturan kerja yang telah ditetapkan perusahaan (fikri, 2020).

Tabel 1. Hasil Data Pra Survey Pengalaman Kerja Pada PT. Try Sapta Jaya

No	Pernyataan	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
1.	Perusahaan mengharuskan saya memiliki pengalaman dalam bekerja	11	43%	17	57%
2.	Saya miliki masa kerja yang cukup di	19	79%	11	21%

perusahaan					
3.	Beban kerja yang saya emban sesuai dengan keahlian yang saya miliki	20	80%	10	20%
4.	Pengalaman yang saya miliki mempengaruhi produktivitas saya	26	86,6%	4	13,4%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan dari tabel 1.1 hasil pra-survey yang dilakukan kepada 30 karyawan PT. Tri Sapta Jaya dapat di lihat bahwa terdapat 17 pegawai yang tidak setuju dengan pernyataan “Perusahaan mengharuskan saya memiliki pengalaman dalam bekerja” hal itu disebabkan adanya Pegawai yang belum memiliki pengalaman kerja merasa bahwa kesempatan untuk belajar dan berkembang di tempat kerja sangat penting. Mereka percaya bahwa perusahaan seharusnya memberikan pelatihan dan bimbingan kepada karyawan baru, sehingga mereka dapat mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan seiring waktu. Para pegawai merasa Ketika perusahaan mengharuskan pengalaman kerja sebagai syarat, hal ini dapat menciptakan kesenjangan peluang bagi para pencari kerja yang baru lulus atau yang ingin beralih karier. Karyawan potensial ini mungkin merasa tidak diberi kesempatan yang adil untuk membuktikan kemampuan mereka karena mereka tidak memiliki pengalaman kerja sebelumnya.

Banyak pegawai yang percaya bahwa sikap yang baik, keterampilan interpersonal, dan keinginan untuk belajar lebih penting dari pada pengalaman kerja sebelumnya. Mereka merasa bahwa perusahaan seharusnya lebih fokus pada kualitas-kualitas ini dari pada sekedar pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang panjang sering kali membuat karyawan terjebak dalam cara berpikir yang konvensional dan tidak fleksibel. Pegawai yang lebih muda atau yang tidak berpengalaman mungkin merasa bahwa mereka bisa membawa perspektif baru dan inovatif yang justru bisa memberikan manfaat bagi perusahaan.

Secara keseluruhan, ketidaksetujuan ini sering kali berakar pada keyakinan bahwa perusahaan seharusnya lebih terbuka terhadap berbagai latar belakang dan memberikan kesempatan yang setara bagi semua calon karyawan untuk berkembang, terlepas dari pengalaman kerja mereka sebelumnya.

Tabel 2. Hasil Data Pra Survey Lingkungan Kerja Fisik Pada PT. Tri Sapta Jaya

No	Pernyataan	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
1	Saya merasa suhu udara sesuai dan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja	25	83%	5	17%
2	Saya merasa nyaman dengan suara bising yang ada	20	80%	10	13,4%
3	Saya merasa ruang yang ditempati memiliki luas yang cukup dan nyaman	26	86,6%	4	20%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan dari tabel 1.2 hasil pra-survey yang dilakukan kepada 30 karyawan PT. Tri Sapta Jaya dapat di lihat bahwa terdapat 10 pegawai yang tidak setuju dengan pernyataan “Saya merasa nyaman dengan suara bising yang ada” hal itu karena adanya berbagai mesin dan peralatan yang digunakan dalam proses produksi obat-obatan dan bahan kimia. Mesin-mesin seperti mixer, grinder, dan mesin pengemas bekerja dengan suara yang intens dan konstan, menciptakan lingkungan yang penuh dengan getaran dan kebisingan. Selain itu, sistem ventilasi dan HVAC yang diperlukan untuk menjaga standar lingkungan steril juga menyumbang pada kebisingan, terutama dengan suara keras dari kipas besar dan kompresor. Conveyor belt yang mengangkut bahan di seluruh pabrik menambah suara berisik, terutama saat berinteraksi dengan permukaan logam. Proses otomatis pembotolan dan pengemasan yang melibatkan banyak komponen bergerak juga menghasilkan suara berulang yang terus-menerus. Ditambah lagi, suara

alarm dan sinyal keselamatan, serta kendaraan kecil atau troli yang digunakan untuk transportasi internal, semakin memperparah tingkat kebisingan. Jika ada pekerjaan konstruksi atau pemeliharaan yang berlangsung, kebisingan dari alat-alat seperti bor dan palu dapat membuat situasi menjadi lebih buruk. Semua sumber kebisingan ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi para pegawai di PT. Try Sapta.

Tabel 3. Hasil Data Pra Survey Budaya Organisasi Pada PT. Try Sapta Jaya

No.	Pernyataan	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
1.	Saya selalu menciptakan ide- ide yang inovatif dalam pekerjaan	20	80%	10	20%
2.	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	19	79%	11	21%
3.	Saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan cermat	20	80%	10	20%
4.	Pihak manajemen perusahaan menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam bekerja	25	83%	5	17%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan dari tabel 1.3 hasil pra-survey yang dilakukan kepada 30 karyawan PT. Tri Sapta Jaya dapat di lihat bahwa terdapat 11 pegawai yang tidak setuju dengan pernyataan “Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya” hal itu karena mereka merasa bahwa mengambil risiko dalam pekerjaan dapat membawa konsekuensi yang serius, baik bagi diri mereka sendiri maupun bagi perusahaan. Dalam lingkungan kerja yang sangat diatur, seperti industri farmasi, risiko yang diambil tanpa pertimbangan yang matang bisa berujung pada kesalahan yang berdampak pada kualitas produk, keselamatan konsumen, atau bahkan reputasi perusahaan.

Pegawai yang berhati-hati mungkin lebih memilih untuk mengikuti prosedur yang telah ditetapkan secara ketat dan menghindari tindakan yang bisa menimbulkan ketidakpastian atau hasil yang tidak di inginkan. Mereka mungkin juga khawatir bahwa mengambil risiko tanpa dukungan yang memadai dari manajemen atau rekan kerja dapat menyebabkan tanggung jawab pribadi yang terlalu besar jika sesuatu berjalan salah. Selain itu, beberapa pegawai mungkin memiliki kepribadian yang lebih konservatif dan mengutamakan stabilitas serta kepastian dalam pekerjaan mereka, sehingga mereka cenderung menghindari situasi yang berpotensi berisiko. Semua faktor ini dapat membuat mereka lebih enggan untuk menyetujui pernyataan tersebut.

Tabel 4. Hasil Data Pra Survey Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Sapta Jaya

No	Pernyataan	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
1	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan oleh atasan saya	26	86,6%	4	13,4%
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang di berikan oleh atasan saya	25	85%	5	17%
3	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	26	86,6%	4	13,4%
4	Ketika rekan saya berhalangan hadir saya mengambil tanggung jawab untuk menggantikannya	19	79%	11	21%

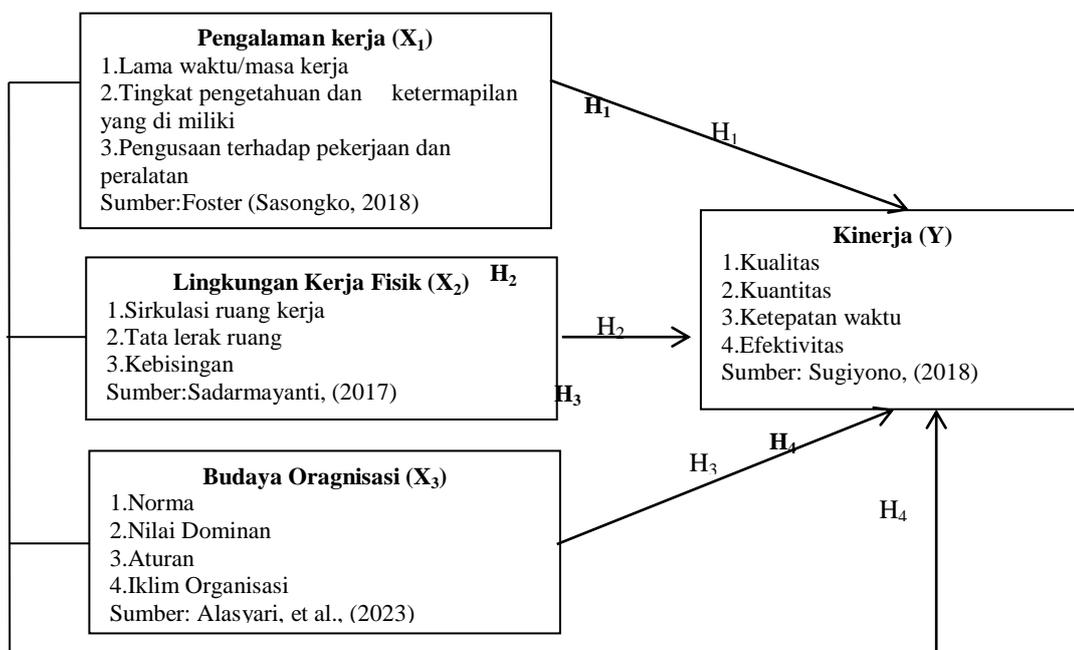
Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan dari tabel 1.4 hasil pra-survey yang dilakukan kepada 30 karyawan PT. Tri Sapta Jaya dapat di lihat bahwa terdapat 11 pegawai yang tidak setuju dengan pernyataan “Ketika rekan saya berhalangan hadir saya mengambil tanggung jawab untuk menggantikannya” hal itu karena mereka merasa bahwa hal tersebut bisa membebani mereka secara berlebihan dan mengganggu tugas utama mereka. Setiap pegawai biasanya memiliki tanggung jawab dan prioritas sendiri, dan mengambil alih tugas rekan yang absen bisa mengganggu keseimbangan kerja mereka dan penurunan kualitas pekerjaan.

Selain itu, beberapa pegawai merasa tidak memiliki kompetensi atau keahlian yang cukup untuk menjalankan tugas-tugas rekan mereka, yang bisa menimbulkan rasa tidak percaya diri dan kekhawatiran akan melakukan kesalahan. Kekhawatiran ini bisa diperparah oleh perasaan bahwa tanggung jawab tambahan tersebut tidak dihargai atau tidak di imbangi dengan dukungan atau kompensasi yang memadai. Semua faktor ini dapat menyebabkan ketidaksepakatan terhadap pernyataan tersebut, karena mereka khawatir bahwa menggantikan rekan yang absen akan berdampak negatif pada pekerjaan mereka sendiri dan kesejahteraan pribadi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dimana Menurut Sugiyono (2019) “Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Try Sapta Jaya. Pada saat ini, populasi penelitian adalah semua karyawan yang terlibat dalam penelitian. Peneliti dapat dengan mudah mengumpulkan data yang dibutuhkan dengan menemukan populasi yang tepat. Untuk populasi penelitian ini, seluruh pekerja di PT. Try Sapta Jaya yang berjumlah 60 karyawan. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel ini ialah teknik pengambilan sampel jenuh. Dikarenakan jumlah karyawan pada PT.Try Sapta Jaya berjumlah 60 karyawan, maka seluruh karyawan di jadikan sampel dalam penelitian ini. Hadari (2018) menjelaskan bahwa kerangka konsep adalah hasil pemikiran yang rasional dalam menguraikan rumusan hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari masalah yang diuji kebenarannya. Agar konsep-konsep dapat diteliti secara empiris, maka harus dioperasionalkan dengan mengubahnya menjadi variabel atau komponen. Berikut kerangka konseptual penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari kerangka konseptual diatas, maka dapat dijelaskan bahwa terdapat tiga variable independen yaitu Pengalaman Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3). Selanjutnya terdapat satu variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Berdasarkan kerangka ketiga variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan secara persial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah *Skala Likert*. Menurut (Sugiyono, 2019), *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *Skala Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. sedangkan teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda dibantu aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Science*).

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk membuktikan layak tidaknya intumen digunakan. Menurut (Sugiyono, 2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Teknik menggunakan data diperoleh dari hasil penyebaran instrumen. Namun, untuk menguji layak atau tidaknya data pada Regresi Linier Berganda maka dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik tersebut terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak mempinyai distribusi normal melalui grafik dan uji statistik. Berikut grafik histogram dan grafik normal probability plot:

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.35603326
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.056
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig= 0,200 yang lebih besar dari tingkat signifikansi konvensional 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Salah satu cara melihat ada atau tidaknya gejala mulikolinearitas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Influence Factor (VIF). Jika nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10 dapat diindikasikan bahwa tidak terjadinya multikolinearitas. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang diuji menggunakan SPSS versi 27.00 for window.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.			
Model		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.267	2.445		.682	.428		
	Pengalaman kerja	.586	.067	.624	8.220	.000	.784	
	Lingkungan Kerja Fisik	.482	.087	.324	4.460	.000	.719	
	Budaya Organisasi	.126	.086	.082	1.684	.002	.682	

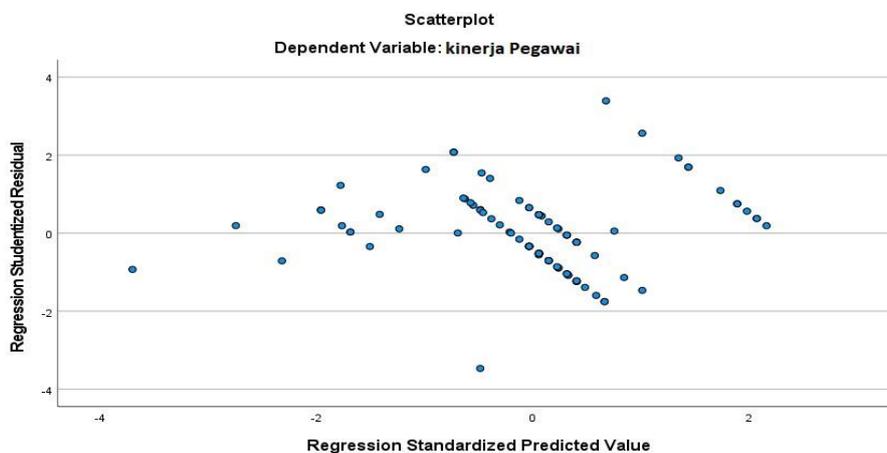
a. Dependent Variable: kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS

Tabel tersebut menjelaskan bahwa nilai Tolerance variabel Pengalaman Kerja (X_1) yaitu $0,784 > 0,01$ dengan nilai VIF yaitu $1,448 < 10$. Selanjutnya untuk nilai Tolerance variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) yaitu $0,719 > 0,01$ dan nilai VIF yaitu $1.262 < 10$, dan Budaya Organisasi (X_3) yaitu $0,682 > 0,01$ dan nilai VIF yaitu 1.128 . Penarikan kesimpulan dinyatakan bahwa semua variabel penelitian tidak memiliki korelasi sempurna di antara variabel-variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang lain. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Output SPSS

Berdasarkan gambar 4.4, dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Linier Regresi Berganda

Untuk menjalin hipotesis peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mencari hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat melalui Pengaruh Pengalaman

Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Tri Sapta Jaya. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.242	1.082		2.324	.024
Pengalaman Kerja	.342	.081	.421	4.234	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.369	.094	.359	3.902	.000
Budaya Organisasi	.184	.061	.191	3.013	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 2,242; (b₁) sebesar 0,342; (b₂) sebesar 0,369; dan (b₃) sebesar 0,184 sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 2,2426 + 0,342X_1 + 0,369X_2 + 0,184X_3$ dimana variabel Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

- Berdasarkan Nilai Konstanta (a) sebesar 2,242 menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Tri Sapta Jaya adalah 2,242
- Nilai Koefisien Kepemimpinan (X₁) sebesar 0,342, Keterampilan (X₂) sebesar 0,369 dan Lingkungan Kerja (X₃) sebesar 0,184 menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai artinya setiap terjadi peningkatan pada variabel Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Budaya organisasi maka akan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai yang didasarkan jika nilai b bertanda positif (+) maka menunjukkan angka peningkatan atau naik dan jika nilai b bertanda negatif (-) maka menunjukkan angka penurunan.
- Variabel Pengalaman Kerja memiliki koefisien beta yang paling besar, artinya variabel Pengalaman Kerja yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Uji parsial (Uji t)

Uji t (Parsial) adalah untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian SPSS maka nilai uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.242	1.082		2.324	.024
Pengalaman Kerja	.342	.081	.421	4.234	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.369	.094	.359	3.902	.000
Budaya Organisasi	.184	.061	.191	3.013	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Output SPSS

Nilai signifikansi α=5% (0,05) dan derajat kebebasan (*degree of freedom/df*) = n-k. Dengan df = 60-4 = 56 dan dari tabel t ditemukan sebesar 1.672 Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat perhitungan uji t sebagai berikut:

- Diperoleh nilai t_{hitung} Pengalaman Kerja adalah 4.234 > 1.672 dengan taraf signifikan 0,000<0,05 maka H_a diterima dan H₀ ditolak artinya Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Tri Sapta Jaya

- b. Diperoleh nilai t_{hitung} Lingkungan Kerja Fisik adalah $3.902 > 1.672$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Tri Sapta Jaya.
- c. Diperoleh nilai t_{hitung} Budaya Organisasi adalah $3.013 > 1.672$ dengan taraf signifikan $0,044 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Tri Sapta Jaya.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama simultan mempengaruhi variabel *dependen*. Dari hasil pengujian SPSS Versi 25.00 maka nilai Anova dalam uji F adalah sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Simultan(Uji F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1146.472	3	382.154	65.854	.000 ^b
	Residual	383.012	64	5.802		
	Total	1529.484	66			

a. Dependent Variable: kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi

Sumber: Output SPSS

Derajat kebebasan (*degree of freedom/df*) = $n - k$. k = jumlah variabel dan n = jumlah data. Dengan demikian nilai F_{tabel} adalah $60 - 4 = 56$ dengan taraf signifikansi 5% (0,05) maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,77.

Dari Anova F-test, diperoleh nilai F hitung sebesar 65.854 dengan tingkat signifikan 0.000. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikansi terhadap Kinerja Pegawai. Karena tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Kemudian untuk F hitung sebesar $65.854 > F_{tabel} 2,77$.

Uji Determinan (Uji R²)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.754	.780	2.42684

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa:

- a. Nilai R yaitu sebesar 0,862 (86,2%) dimana nilai koefisien korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah mempunyai hubungan yang kuat, semakin tinggi R berarti hubungannya semakin kuat.

- b. R Square menunjukkan koefisien determinasi adalah 0,754 atau 75,4% variabel Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi sedangkan sisanya sebesar 24,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji T (Parsial) pengaruh Pengalaman kerja Diperoleh nilai t_{hitung} Pengalaman Kerja adalah $4.234 > 1.672$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ Maka dapat disimpulkan variabel Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Tri Sapta Jaya, sehingga hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Tri Sapta Jaya

Penelitian ini sebelumnya sudah dilakukan oleh (Beverly M.O Pua, Victor P.K Lengkong, Djemy . Woran, 2017), (Luh Putu Eka Suryaningsih, 2017), Khoirunnisa Isnaini (2015), Musnaini (2021). Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap kinerja Karyawan. Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan itu sendiri.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji T (Parsial) pengaruh Lingkungan Kerja Fisik diperoleh nilai t_{hitung} Lingkungan Kerja Fisik adalah $3.902 > 1.672$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Tri Sapta Jaya, sehingga hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak artinya Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Tri Sapta Jaya.

Penelitian ini sebelumnya sudah dilakukan oleh Fariz Ramanda Putra (2013), Bachtiar (2012), Khoirunnisa Isnaini (2015), Apfia Ferawati (2017), Musnaini (2021) Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja Karyawan. Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan dimana bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji T (Parsial) pengaruh Budaya Organisasi diperoleh nilai t_{hitung} Budaya Organisasi adalah $3.013 > 1.672$ dengan taraf signifikan $0,044 < 0,05$ Maka dapat disimpulkan variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Tri Sapta Jaya, sehingga hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Tri Sapta Jaya.

Penelitian ini sebelumnya sudah dilakukan oleh Fariz Ramanda Putra (2013), H. Teman Koesmo no (2005), Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan. Budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.

Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 65.854 dengan tingkat signifikan 0.000. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikansi terhadap Kinerja Pegawai. Karena tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Kemudian untuk F hitung sebesar $65.854 > F_{tabel} 2,77$. Maka hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini sebelumnya sudah dilakukan oleh Apfia Ferawati (2017), Bachtiar(2012), Fariz Ramanda Putra (2013) Penelitian ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikansi terhadap Kinerja Pegawai. Kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Tri Sapta Jaya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Tri Sapta Jaya.
- b. Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Tri Sapta Jaya.
- c. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Tri Sapta Jaya.
- d. Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Tri Sapta Jaya.

Dari hasil penelitian tersebut maka peneliti akan memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai penyempurnaan penelitian selanjutnya. Beberapa saran tersebut adalah:

- a. PT. Tri Sapta Jaya sebaiknya lebih dapat mempertimbangkan program pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkelanjutan bagi pegawai untuk meningkatkan pengalaman kerja mereka.
- b. PT. Tri Sapta Jaya dapat melakukan penilaian rutin terhadap kondisi fisik tempat kerja, seperti kenyamanan, pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebersihan, guna memastikan pegawai bekerja dalam kondisi yang mendukung menjadi lebih baik.
- c. Disarankan untuk mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang lebih komprehensif dan transparan, yang mencakup feedback rutin dari atasan dan rekan kerja. ini dapat membantu pegawai memahami area-area yang perlu diperbaiki dan bagaimana mereka dapat berkembang lebih lanjut.
- d. Dengan menerapkan saran-saran ini, PT. Tri Sapta Jaya diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Asep Mulyana, A., & Imam Muslih, I. (2020). Pengaruh Biaya Produksi Dan Biaya Operasional Terhadap Laba Bersih. *Jurnal Riset Akuntansi*, 12(1), 14-24.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2021). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja* (Cetakan Pertama). Cv. Aa Rizky.
- Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6 (1), 136-146.
- Dewi, A. (2021). Pengaruh Penggunaan Website Brisik. Id terhadap Peningkatan Aktivitas Jurnalistik Kontributor. *Komunika*, 17 (2), 1–14.
- DP, M. K. (2023). Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Ekonomi Syariah*, 8(2), 295-314.
- Elisabeth, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Pt. Telkom Kalbar). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(2).
- Fikri, S. L., & Begawati, N. (2020). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Sapta Jaya cabang Padang. *Matua Jurnal*, 2(4), 279-294.

- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS* (Edisi Sembilan). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegor.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35-44.
- Habudin, H. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23-32.
- Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., & Anshori, M. I. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248-261.
- Hendri, E. (2013). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 10(3), 23-42.
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram-Master of Management Journal*, 11(1), 13-20.
- Intan Muthia (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Perhubungan Direktorat Jendral Perhubungan Darat Balai Pengelola Transportasi Darat
- Lestari, D. (2023). *Kinerja Karyawan* (Cetakan Pertama). Bandung : Widina Media Utama.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336-346.
- Muraweni, M., Rasyid, R., & Gunawan, B. I. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah kabupaten soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 56-70.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2).
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543.
- Putrawijaya, N., & Oktavianti, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi dalam Menumbuhkan Motivasi Kerja di Masa Pandemi Covid-19. *Koneksi*, 6(2), 255-263.
- Sofyan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (Cetakan Pertama). Stain Jember Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. (Cetakan 26). Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. In 2018 (Cetakan Pertama). Bandung : Alfabeta, 2018 .
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukiyah, N. D. A., Venanda, M. F. E., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestariertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99-108.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15-24.
- Tafonao, Y. (2023). Hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(1), 118-129.
- Tukan, A. P. A., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Canning Indonesian Products. *EMAS*, 3(2), 88-98.
- Wirawan, K. E., Wayan Bagia, I., Agus, G. P., & Susila, J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1).