

PENGARUH LINGKUNGAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MORILLO INTERNASIONAL INDONESIA JAKARTA

Ahmad Maulana Irfanudin

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

dosen unpam, email : dosen01868@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan. Obyek penelitian yakni para karyawan PT. Morillo Internasional Indonesia. Metode Penelitian secara kuantitatif dengan menguji sampel 55 karyawan sebagai responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja dan Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Morillo Internasional Indonesia secara parsial dan simultan dengan diperoleh dari pengujian secara parsial yaitu dengan uji t variabel Lingkungan kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) yaitu 3,414 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,960 dan nilai signifikan variabel Lingkungan kerja 0,001 atau lebih kecil dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Dan uji t variabel Pengalaman (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu 3,326 lebih besar dari nilai t-tabel 1,960 dan nilai signifikan dari variabel Lingkungan kerja 0,002 atau lebih kecil dari 0,05, karenanya dapat diketahui bersama bahwa X_2 berpengaruh terhadap Y. Nilai F_{hitung} adalah 20,290 yang lebih besar daripada F_{tabel} 2,69, serta nilai taraf signifikansi 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat diartikan Lingkungan kerja (X_1) dan Pengalaman kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: Lingkungan, Pengalaman, Kinerja

ABSTRACT

This research aims to know the influence of work environment and work experience on employee work performance. The object of this research is the employees of PT. Morillo Internasional Indonesia. The research method was carried out quantitatively by testing a sample of 55 employees as respondents. The data analysis used is regression analysis, classic assumption test, hypothesis test and determination coefficient. The results of this study indicate that the variables work environment and work experience affect the performance of employees of PT. Morillo International Indonesia partially and simultaneously by obtaining from testing partially, namely the t-test for the work environment variable (X_1) on performance (Y), 3.414 which is greater than the t-table value of 1.960 and the significant value of the work environment variable is 0.001 or less than 0.05, it can be stated that the work environment affects employee performance. And the t test of the Experience variable (X_2) on Employee's performance (Y) is 3.326, which is greater than the t-table (1.960) and the significant value of the work environment variable is 0.002 or less than 0.05, it can be stated that experience has an effect on employee performance. The F_{count} value is 20.290 which is greater than the F_{table} (2.69), and the significance level value is 0.000 which is smaller than 0.05, so H_0 is rejected and H_a is accepted, it can be interpreted that work environment (X_1) and work experience (X_2) simultaneously has an effect on employee performance (Y).

Keywords: Environment, Experience, Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi atau perusahaan selalu memprioritaskan kinerja karyawan yang baik agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal juga bagi perusahaan. Menjadi tantangan bagi perusahaan untuk mempertahankan kinerja karyawannya karena keberhasilan atau pencapaian manajemen berdasarkan pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Keberlangsungan Perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya, dengan kata lain, semakin efektif sumber daya manusia maka semakin efektif perusahaan.

Ketika karyawan berada di suatu tempat dan melakukan aktifitasnya sewajarnya seorang karyawan dalam bekerja, berhubungan dengan sesama karyawan maupun atasan, maka dikatakan ia berada dalam suatu Lingkungan kerja.

Hal-hal yang dapat mengukur Lingkungan kerja dapat dijelaskan melalui beberapa turunan-komponen nya, yang diantaranya adalah lingkungan manusia, organisasi, maupun lingkungan teknologi.

Lingkungan kerja yang baik akan membentuk suatu *culture* dan bakal memengaruhi juga kinerja karyawan sehingga mempengaruhi optimal nya perusahaan.

Menurut Robbins (2015), Kinerja karyawan didefinisikan sebagai output pencapaian karyawan dalam pekerjaannya apakah sesuai dengan kriteria yang

dicanangkan yang biasanya berlaku secara spesifik tergantung apa jenis pekerjaannya.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai output pencapaian karyawan dalam pekerjaannya apakah sesuai dengan kriteria yang dicanangkan yang biasanya berlaku secara spesifik tergantung apa jenis pekerjaannya.

Menurut Foster (2015:40) menyatakan bahwa Pengalaman kerja diartikan sebagai tolak ukur dan durasi lama kerja serta masa kerja yang di alami oleh karyawan, dan pemahaman atas tugas, hak-hak dan tanggung jawab nya dengan baik.

Berbekal Pengalaman tersebut setiap karyawan diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya masing-masing.

Menurut Siagian (2016), Lingkungan kerja bermanfaat untuk menciptakan *passion* kerja, hingga meningkatkan produktifitas dan prestasi kinerja karyawan.

Dari pernyataan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan kerja ialah unsur-unsur terkait pekerjaan yang mempengaruhi kinerja karyawan, mulai dari *passion*, produktifitas, hingga prestasi kerja karyawan sehingga memberikan dampak terhadap perusahaan.

Tabel 1 Fasilitas dan Prasarana

No	Fasilitas	Qty	Berfungsi
1	AC	5	2
2	Komputer	6	4
3	Printer	4	3
4	Mobil	1	1
5	Alat ukur	2	2
6	Infokus	4	1
Total		22	13

√ = NORMAL

* = TIDAK NORMAL

Sumber: Data PT MORILLO OFIK

itu menimbulkan permasalahan dalam pencapaian

Kinerja yang menurun karena Pengalaman baru, akibat nya hasil Kinerja sebelum nya yang belum optimal. Diduga karena kurangnya atau rendahnya Pengalaman. Selain itu

Kinerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan karyawan. Kinerja dikonsepsikan sbagai perilaku karyawan dlam menetapkan tujuan kerja. Pencapaian target kerja, *culture* dalam bekerja, termasuk didalamnya pribadi karyawan tersebut.

Pengalaman adalah salah satu dari banyak faktor yang memengaruhi performa atau kinerja karyawan. Semakin banyak jam terbang karyawan diiringi dengan berkembangnya pengalaman yang dimiliki untuk penyelesaian masalah.

Tabel 2 Pengalaman dan Kinerja Karyawan

Indikator	Ketentuan Perusahaan	Keterangan	Hasil assessment
1. Lama waktu/ masa kerja	Standar perusahaan	1. Kurang dari 1 tahun	1. Kinerja kurang optimal akibat kurangnya pengalaman/ <i>fresh graduate</i>
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	Minimal 1 tahun pengalaman	2. Hanya memiliki pengalaman teknis <i>non-communication skill</i>	2. Komunikasi antar sesama atasan dan rekan kerja kurang baik/jelek
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan Peralatan		3. Sangat di butuhkan	3. Di PT Morillo kurangnya sdm yang mahir / menguasai pekerjaan karena berlatar pengalaman kerja yang berbeda dari sebelum nya

Sumber :HRD Di PT morillo th 2019

Berdasarkan Tabel 2 tampak bahwa Pengalaman kerja PT Morillo Internasional Indonesia sangat minim dibutuhkan orang yang berPengalaman di bidang tsersebut sehingga yang kurang dari 1 tahun masih di butuhkan.

Hal tersebut terlihat pada perbandingan antara lama kerja dan penguasaan terhadap alat dan kandidat yang mau belajar di bidang baru maka dari

Tabel 3. Rekapitulasi Laporan Kinerja PT Morillo

Tahun	Target Produksi anti bocor	Realisasi Produksi	Ketercapaian Target(%)	Jumlah hasil Pemasangan anti bocor	%
2015	300 Roll	235 Roll	86.66%	200 Rumah	13.33%
2016	315 Roll	280 Roll	80.57%	340 Rumah	19.42%
2017	490 Roll	390 Roll	78.94%	400 Rumah	21.05%
2018	600 Roll	510 Roll	78.57%	450 Rumah	21.42%
2019	1000 Roll	840 Roll	76.66%	560 Rumah	23.33%

Melihat tabel 3, terjadi pnurunan jumlah ketercapaian target dan produksi material, sehingga memengaruhi KPI kinerja PT Morillo secara keseluruhan.

Performance atau kinerja oleh Sedarmayanti (2015) diartikan sebagai hasil kerja yang harus dapat menunjukkan bukti konkrit dan terukur oleh perusahaan tempat karyawan bekerja.

Beberapa masalah menyangkut Kinerja di Morillo internasional jakarta adalah menurunnya tingkat Kinerja yang disebabkan kurang optimalnya penerapan sikap kepemimpinan dan kondisi Lingkungan kerja yang kurang nyaman

serta sirkulasi udara diruang kerja yang masih rendah dan tidak berfungsi secara normal sehingga Kinerja kurang maksimal dan membuat karyawan tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya.

Dilihat dari indikator Kinerja menurut Mangkunegara (2015:75) keadaan di PT Morillo Internasional Indonesia sudah optimal dari segi kualitas karyawan sudah berupaya maksimal untuk menghasilkan kinerja yang sesuai target. Namun dari segi kuantitas kerja dinilai kurang efektif.

Hal tersebut diakibatkan oleh kurang nyaman dan fasilitas yang kurang dalam segi sirkulasi udara. Dari segi pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab juga masih terhambat karena sikap kepemimpinan belum optimal dalam penganbillan keputusan sehingga Kinerja karyawan menjadi menurun.

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Morillo terlihat bahwa pencahayaan di setiap ruangan masih kurang terang, ruang geraknya pun masih terbatas, dikarenakan ruangnya yang kurang begitu luas.

Serta Pengalaman kerja karyawan yang kebanyakan dari 1-2 tahun saja bekerja. Atas dasar penjelasan yang dijabarkan sebelumnya, penulis berminat untuk mengambil penelitian yang bertajuk **“Pengaruh Lingkungan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Morillo Internasional Indonesia Jakarta”**.

B. Rumusan Masalah.

sebelumnya, penulis mencatat perumusan masalah dibawah ini:

1. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) di PT. Morillo Internasional Indonesia?
2. Adakah pengaruh PK terhadap KK di PT. Morillo Internasional Indonesia?
3. Adakah Pengaruh LK dan PK secara bersama-sama terhadap KK di PT. Morillo Internasional Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Setelah dibuat perumusan masalah dan analisa yang dijabarkan sebelumnya, penelitian bertujuan:

1. Untuk mengetahui besar pengaruh Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) pada PT. Morillo Internasional Indonesia.
2. Untuk mengetahui besar pengaruh Pengalaman Kerja (PK) terhadap KK pada PT. Morillo Internasional Indonesia.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh LK dan PK secara simultan terhadap KK pada PT Morillo Internasional Indonesia.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Schuler dalam Sutrisno (2016) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yakni penguasaan atas pentingnya seseorang tenaga kerja

sumber daya yang penting yang berkontribusi terhadap perusahaan atas tujuan yang akan dicapai.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:54) manajemen SDM manusia adalah sebuah pendekatan yang strategis terhadap ketrampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia. MSDM mengatur serta membentuk *culture* perusahaan secara proper, serta meng-input kegiatan-kegiatan yang mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut demi memastikan keberhasilannya.

Hasibuan (2017:94) dalam bahasannya mengatakan bahwa MSDM yakni sebuah ilmu atau seni untuk memenej hubungan karyawan serta perannya supaya efektif dan efisien mewujudkan visi dan misi perusahaan tempatnya bekerja, serta pemenuhan hak hak dan kewajiban karyawan.

Merangkum beberapa definisi diatas, penulis menyimpulkan MSDM adalah suatu seni untuk mengatur orang lain dalam proses peranannya terhadap suatu tugas yang bertujuan memajukan perusahaan guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

B. Fungsi Manajemen SDM

mrumuskan fungsi-fungsi SDM sbagai berikut:

1) Planning

Planning atau Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektifitas serta efisiensi agar sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan dalam membantu terwujudnya visi dan misi perusahaan.

2) Organizing

Organizing atau Pengorganisasian adalah proses mengatur tugas dan kewenangan serta tanggungjawab tiap-tiap individu dalam manajemen, sehingga menjadi kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah dicanangkan sebelumnya.

3) Directing

Directing atau Pengarahan ialah kegiatan memberi arahan kepada setiap karyawan agar dapat bekerja dalam tim secara efektif dan efisien sehingga membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang dicanangkan.

4) Controlling

Controlling atau Pengendalian adalah kegiatan untuk bagaimana mengontrol setiap staff, agar senantiasa menjalankan peraturan yang tertuang dalam SOP atau *Standar Operational Procedures* serta mengerjakan sesuai dengan target. Jika ditemukan suatu

kesalahan, maka akan dilakukan tindakan yang diperlukan dalam hal meminimalisir setiap kesalahan yang ada untuk menyempurnakan perencanaan. Ini meliputi kedisiplinan karyawan, kerjasama dalam bekerja, pelaksanaan pekerjaan serta menjaga situasi dan kondisi lingkungan kerja.

5) Procurement

Procurement atau Pengadaan adalah proses pemilihan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi agar mendapatkan karyawan yang berkompentensi.

6) Development

Development atau Pengembangan ialah meningkatkan skill secara teknis maupun teoritis, secara konsep dan moral seorang karyawan melalui proses pendidikan atau pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, melalui penyesuaian dengan kebutuhan perusahaan dimasa kini dan dimasa yang akan datang.

7) Compensation

Compensation atau Kompensasi yakni imbalan balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaannya, secara adil dan layak, adil disini berarti imbalan sesuai dengan prestasi kerjanya, serta layak yakni dapat diartikan sebagai imbalan yang dapat memenuhi segala kebutuhan secara primer berdasarkan pada pemberian upah

serta berdasarkan faktor internal maupun eksternal perusahaan.

8) Integration

Integration atau Pengintegrasian adalah setiap kegiatan yang bertujuan untuk menelaraskan kepentingan karyawan dan perusahaan, sehingga mencapai kerjasama yang saling menguntungkan. Di satu sisi Perusahaan mendapatkan *income* sesuai target, disisi lain karyawan menerima insentif sesuai dengan hak-haknya. Hal ini menjadi sesuatu yang sulit dilakukan karena menelaraskan kepentingan dua pihak yang bertolak-belakang.

9) Maintenance

Maintenance atau Pemeliharaan yakni kegiatan untuk pemeliharaan serta peningkatan setiap aspek mulai dari fisik, mental dan loyalitas karyawan, sehingga karyawan merasa loyal terhadap perusahaan hingga sampai masa pensiunnya. *Maintenance* yang baik adalah yang jika dilakukan melalui program kesejahteraan karyawan berdasar atas kebutuhan karyawan dan dalam berpedoman pada konsistensi internal dan eksternal perusahaan.

10) Discipline

Discipline atau Kedisiplinan yang adalah fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang paling penting sekaligus merupakan kunci tercapai suatu tujuan.

adalah keinginan dan kesadaran untuk berlaku sesuai dengan standar operasional serta norma berlaku.

11) Separation

Separation atau Pemberhentian yakni proses PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) karyawan dari perusahaan tempatnya berkerja. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya keinginan karyawan itu sendiri, keinginan perusahaan, sebab kontrak kerja yang telah habis atau berakhir dan tidak diperpanjang, memasuki masa pensiun, dan hal-hal lainnya. Pemberhentian ini telah diatur dalam UU No. 12 tahun 1964.

C. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah setiap instrumentasi dan material yang dihadapi dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Danang Sunyoto (2015:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi pribadinya dalam bertugas, misalnya musik, penerangan, dan lain-lain.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) yakni setiap hal yang ada dalam lingkungan karyawan bekerja sehingga mempengaruhi dirinya saat menjalankan

kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan ATK yang memadai.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, Lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa pengertian Lingkungan kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja merupakan segala hal yang terdapat di lingkup karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan kewajibannya agar karyawan nyaman dan betah di tempat kerjanya.

D. Parameter Lingkungan Kerja

Pengukuran Lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2014:46) yakni (1) Penerangan, mengukur cukup atau tidaknya penerangan, (2) Suhu Udara, terkait temperature dalam ruang kerja, (3) Kebisingan, (4) Penggunaan warna, (5) Ruang gerak yang diperlukan, (6) Keamanan, serta (7) Hubungan karyawan.

E. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Fooster (2014) ada hal-hal yang dapat mengukur pengalaman kerja seorang karyawan, diantaranya adalah:

- 1) Masa Kerja, masing-masing karyawan memiliki *jam terbang* nya masing-masing, seberapa lama ia berada pada pekerjaannya dapat menjadi penentu

- ngalaman atau tidaknya seorang karyawan.
- 2) Pengetahuan atas Bidang Pekerjaan, dan
 - 3) Tingkat Peenguasaan karyawan atas pekerjaan dan pralatan

F. Kinerja Karyawan

Kotler dan Armstrong (2013) menyatakan bahwa di tahap evaluasi, pelanggan akan menentukan peringkat

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Anwar Prabu Mankunegara (2016) mengatakan Kinerja hasil pencapaian kerja baik kualitas maupun kuantitas seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasibuan (2016:160) Menjelaskan Kinerja ialah pencapaian hasil kerja karyawan dalam job-desk nya, usaha-usaha yang dilakukan, kecakapan dalam berbagai kesempatan.

G. Unsur-unsur Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:59) menjelaskan unsur kinerja dalam beberapa point diantaranya:

- (1) Prestasi, yakni Penilaian kinerja yang baik yang dihasilkan setiap karyawan,
- (2) Kedisiplinan mengukur Kepatuhan akan peraturan dan tata tertib dalam bekerja,
- (3) Kreativitas, Ukuran karyawan utk dapat menciptakan sesuatu yang baru untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih baik.
- (4) Bekerja Sama, kesediaan

dan partisipasi karyawan utk bekerjasama dengan sesamanya secara vertical maupun horizontal, antar tim atau sesama anggota tim untuk mencapai kinerja yang maksimal, (5) Kecakapan, dan (6) tanggung jawab.

H. Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2016) menyatakan bahwa hal-hal yang dapat mengukur Kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas
Terukur berdasarkan keterampilan dan skill yang dimiliki karyawan atas penyelesaian tugas yang diberikan
- 2) Kuantitas
Terukur berdasarkan jumlah pekerjaan baik unit pekerjaan, jumlah aktifitas dan banyak tugas yang diselesaikan
- 3) Ketepatan waktu
Ukuran ketepatan waktu karyawan dari kehadiran, penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan output atau keluaran yang dihasilkan
- 4) Efektivitas
Seberapa efektif terkait penggunaan sumber daya perusahaan dan waktu yang dibutuhkan
- 5) Kemandirian
Tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang diberikan dan menjaga komitmen sesuai dengan fungsinya dalam perusahaan

I. Hipotesis Penelitian

Berikut dibawah ini dugaan sementara yang dapat dihasilkan dari penelitian berdasarkan paparan

di latarbelakang, *mindmap* maupun kajianteoris:

H₀₁: Diduga tidak adanya pengaruh LingkunganKerja terhadap KinerjaKaryawan PT. Morillo Internasional Indonesia secara parsial

H_{a1} : Diduga adanya pengaruh LingkunganKerja terhadap KinerjaKaryawan PT. Morillo Internasional Indonesia secara parsial

H₀₂: Diduga tidak adanya pengaruh Pengalaman kerja terhadap KinerjaKaryawan PT. Morillo Internasional Indonesia scra parisal

H_{a2} : Diduga adanya pengaruh Pengalaman kerja terhadap KinerjaKaryawan PT. Morillo Internasional Indonesia scra parsial

H₀₃: Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan Lingkungan kerja dan Pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan di PT. Morillo Internasional Indonesia secara simultan

H_{a3} : Diduga terdapat pengaruh signifikan Lingkungan kerja dan Pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan di PT. Morillo Internasional Indonesia secara simultan

III. METODE PENELITIAN

Tempat dilakukannya penelitain adalah di PT. Morillo Internasional Indonesia beralamat di JL. Lebak Bulus 1 No 2 Cilandak, DKI Jakarta. 12440 – Indonesia

Dengan menggunakan Metode

penelitian kuantitatif, peneliti menguji sampel dari populasi, menganalisa data statistic utk menguji dugaan sementara.

Menurut Kuncoro (2009), Riset dekriptif digunakan untuk membuat gambaran terhadap karakteristik responnden, melihat pada bentuk penelitian ini, tipe kausal adalah penelitian yang mengukur kekuatan hbungan 2 (dua) atau lbih variable serta relasi diantara var bebas dan var terikat nya. Berguna untuk menganalisis hubungan - hubungan yang saling mempengaruhi.

Dalam penelitian ini seluruh subjek atau objek di teliti sehingga dapat disebut sebagai sampell jenuh.

Yang menurut Sugiono (2012) Sample Jenuh adalah teknik yang mnjadikan seluruh anggota populasi mnjadi anggota saample. Dalam penelitian ini seluruh karyawan PT Morillo Internasional Indonesia sebanyak 55 (lima puluh lima) orang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner.

Penelitian skor dan poin dilaksanakan dalam bentuk skala Likert.

Tabel 4

Gambar 1. Logo PT. Morillo Internasional

Alternatif	Indonesia
Sangat Setuju	
Setuju	
Ragu-ragu	
Tidak Setuju	
Sangat Tidak Setuju	

B. Penemuan dan Pembahasan

1. Validity dan Reliability Test

Uji validitas dilakukan untuk

melihat seberapa besar akurasi alat-hitung berupa kuisisioner sebagai instrumentasi penelitian dapat menghitung secara valid sesuai dengan keadaan sebenarnya. Berdsarakan pada nilai r-tabel dengan kondisi jumlah populasi sekaligus sample penelitian sebanyak 55 orang maka nilai $df = 55$, dengan singinfikasi 5%, mala nilai r-tabel sama dengan 0,260. Perbandingan r-hitung dengan r-tabel jika lebih besar dari r-tabel, maka nilainya valid, sementara jika r-hitung lebih kecil drpd r-tabel maka tidak valid, dan pernyataan tersebut harus diubah atau diganti dengan pernyataan lain.

Fungsi darinya adalah untuk menguji butir-butir kuesioner atau instrumen yang diukur untuk mengetahui ketepatan datanya dan sjauh mana vailditas dapat mengukur.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

PT. Morillo Internasional Indonesia berlataman di Jl. Jl. Lebak Bulus I No.2, Lb. Bulus, Cilandak, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12440, Indonesia.

Peusahaan yang bergerak di bidang penyedia waterproof dan membran bakar untuk memenuhi kebutuhan daya tahan bangunan dari cuaca dan iklim Indonesia yang memiliki tingkat curah hujan yang tinggi, memproteksi gedung dan bangunan dari kebocoran melalui solusi ternbaik dengan teknologi *waterproofing system* bergaransi dan after sales yang terbaik serta teknisi professional dan tenaga ahli berdedikasi tinggi.

Berikut adalah Logo Perusahaan dari PT Morillo Internasional Indonesia



Formula ProductMoment:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Note:

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel
 Σxy = Jumlah perkalian antara variabel
 Σx^2 = Jumlah dari kuadrat nilai X
 Σy^2 = Jumlah dari kuadrat nilai Y
 $(\Sigma x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian di
 $(\Sigma y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian di

table hasil validitas sebelumnya menunjukkan bahwasanya seluruh *scoring* r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{table} (0,1832). Karenanya, dapat diambil kesimpulan bahwa pernyataan dalam survey ini valid dan dapat digunakan sebagai instrumentasi penelitian.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas <i>Lingk. Kerja</i>				
No	Poin Quiz	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Result VALID?
1	LK1	0,260	0,639	YES
2	LK2	0,260	0,307	YES
3	LK3	0,260	0,665	YES
4	LK4	0,260	0,515	YES
5	LK5	0,260	0,673	YES
6	LK6	0,260	0,462	YES
7	LK7	0,260	0,470	YES
8	LK8	0,260	0,468	YES
<i>Pengalaman Kerja</i>				
1	PK1	0,260	0,491	YES
2	PK2	0,260	0,504	YES
3	PK3	0,260	0,608	YES
4	PK4	0,260	0,545	YES
5	PK5	0,260	0,337	YES
6	PK6	0,260	0,686	YES
7	PK7	0,260	0,741	YES
8	PK8	0,260	0,689	YES
<i>Buying Decision</i>				
1	KN1	0,260	0,640	YES
2	KN2	0,260	0,639	YES
3	KN3	0,260	0,705	YES
4	KN4	0,260	0,634	YES
5	KN5	0,260	0,600	YES
6	KN6	0,260	0,571	YES
7	KN7	0,260	0,643	YES
8	KN8	0,260	0,561	YES

Selaras dengan pernyataan Sugiyono (2013) dalam bukunya yang mengatakan bahwa Hasil perhitungan uji validitas sebagaimana

Pengujian Reliabilitas

Fungsi dari pengujian ini adalah untuk menguji konsistensi indeks data yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Table 6 Hasil Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,616	8	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,703	8	Reliabel
Kinerja	0,776	8	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23

Dari hasil *Reliability test* diperoleh nilai *Cronbach alpha* semua variabel > 0,600. Hal ini sesuai dengan Sugiyono (2013) dalam bahasannya, dimana semua nilai *Cronbach Alpha* yang terhitung > 0,60 dan artinya semua data bersifat *reliable*, Karenanya, dapat di simpulkan bahwa setiap pernyataan dalam quiz ajeg atau *reliable* serta *consistent*, srta dapat di gunakan sebaagai instrumentasi penelitian.

2. Test Classic's Assuption

a. Normality Test

Pengujian normalitas dilakukan dengan melakukan uji

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
terhadap nilai

sisa atau *residue score*, sedang, *testing* dilakukan dengan menggunakan graffik *p-plot* dan kolmogrov smiirnov test.. Basis pengambilan keputusan dlam *Normality test* yaitu:

1. Jika *Asymp.sig score* lebih besar 5%, maka data berdistribusi normal
2. Jika *Asymp.sig score* lebih besar 5%, maka data tidak berdistribusi normal.

Pada pengujian normalitas ini dapat dilihat dari Table di bawah ini:

Table 7 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	3.05239374
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.820
Asymp. Sig. (2-tailed)		.512

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Melihat table hasil, didapatkan nilai Unstandardized Residual Regresi sebesar 0,512 atau 0,05. Sehingga dapat dikemukakan bahwa seluruh data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi data berdistribusi normal.

b. Multikolinieritas Test

Pengujian Multiko- linieritas mendasari pengambilan kputusannya dengan beberapa point berikut:

1. Tolerance Score

a. Multiklonieritas tiidak akan ada, apabila *tolerance score* kurang dari 0,10.

b. Multiklonieritas ada apabila *tolerance score* $\leq 0,10$.

2. Berdasarkan pada variasi faktor inflasi atau VIF

a. Multiklonieritas tidak akan ada, jika *tolerance score* < 10,00.

b. Multiklonieritas ada jika *tolerance score* $\geq 0,10$.

Pengujian multi kolinieritas mengunakan analisis yang dibantu program aplikasi SPSS versi 23.0, dengan ringkasan hasil uji multi sebagai berikut.

Table 8 Hasil Uji Multi kolinier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	1.438	4.742			
1 Lingkungan_Kerja	.486	.142	.395	.806	1.240
Pengalaman_Kerja	.449	.135	.385	.806	1.240

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23

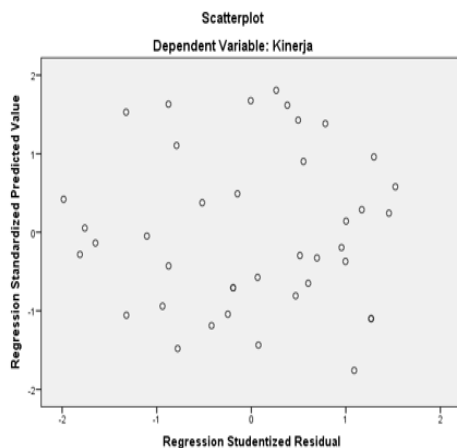
Melihat ringkasan hasil uji multi kolinie ritas diatas, nilai tolerance yang berada dibawah 0,1 serta nilai variasi faktor inflasi yang kurang dari 10, dapat peneliti simpulkan bahwa tidak terdapat gejala-gejala multi kolinieritas.

c. Test Heterokedastisitas

Test Heterokedastisitas adalaah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
untuk semua

pengamatan pada model regresi linear. Pendeteksiannya dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi.



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diagram pada Gambar 2 dapat dilihat bahwa data (titik-titik) secara random menyebar serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

3. Pengaruh Secara Partial

Uji parsial atau individual digunakan untuk mengetahui apakah satu atau lebih *independence variable* dan pengaruhnya terhadap *dependence variabel*. Pertimbangannya melihat berdasarkan nilai probabilitas dan nilai signifikansinya, dengan kondisi (1) Jika nilai signifikansi lebih besar

daripada 0,05; maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan (2) Jika nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05; maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Table 9 Hasil Uji Partial t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.438	4.742		.303	.763
	Lingkungan_Kerja	.486	.142	.395	3.414	.001
	Pengalaman_Kerja	.449	.135	.385	3.326	.002

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23

Hasil Pengujian Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat nilai t-hitung pada variabel Lingkungan_kerja(X_1) lebih besar dari nilai t-tabel ($3,414 > 1,960$) dengan nilai signifikansi dari variabel Lingkungan_Kerja(X_1) $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Lingkungan_kerja(X_1) terhadap Kinerja_Karyawan(Y).

Hasil Pengujian Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat nilai t-hitung pada variabel Lingkungan_kerja(X_1) lebih besar dari nilai t-tabel ($3,326 > 1,960$) dengan nilai signifikansi dari variabel Pengalaman_Kerja(X_2) $0,002 < 0,05$,

ditolak dan Ha diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Pengalaman_kerja(X₂) terhadap Kinerja_Karyawan.

4. Pengaruh Secara Bersamaan (Simultanous)

Uji pengaruh secara bersama atau simultan, dengan kata lain Uji F menjelaskan ada atau tidaknya signifikansi hasil analisis regresi. Disini digunakan signifikansi 5% atau 0,05; dimana jika nilai sig. lebih besar daripada 0,05 maka H nol ditolak dan H-a diterima

Table 10 Hasil Uji Simultan F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	392.622	2	196.311	20.290	.000 ^b
1 Residual	503.124	52	9.675		
Total	895.745	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman_Kerja, Lingkungan_Kerja

Berdasarkan Tabel 10 dapat dilihat nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

5. Koefisien Determinasi

KoefisiensiDeterminasi dipakai untuk menentukan besar pengaruh antar variable bebas ke variable terikat.

Table 11 Koef Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.417	3.111

a. Predictors: (Constant), Pengalaman_Kerja, Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Melihat pada table 11 dapat diketahui hasil (R-Square) sebesar 0,438 yang artinya 43,8% kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh var.lingkunganKerja dan pengalamanKerja. Sedangkan sisanya 56,2 % tidak dijelaskan model penelitian ini.

V. KESIMPULAN& SARAN

A. Kesimpulan

Berikut Point-point yang dapat peneliti simpulkan berdasar pada analisis yang dilakukan sebelumnya:

1. LingkunganKerja (LK) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Morillo Internasional Indonesia. Hal ini dapat dilihat t-hitung(3,414) > t-tabel(1,960), sig. value 0,001, maka H₀ ditolak Ha diterima. Artinya berpengaruh dan signifikan
2. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Morillo Internasional Indonesia. Hal ini dilihat berdasar t-hitung(3,326) > t-tabel(1,960), sig. value 0,002, maka H₀ ditolak Ha diterima. Artinya berpengaruh dan signifikan.

3. Lngk

ungan kerja dan pengalaman kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Morillo Internasional Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi uji F yaitu 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja dan pengalaman scara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

4. Hasil perhitungan Koefisien Determinasi atau R-Square dr variable Lingkungan (X_1) dan Pengalaman (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 43,8% sedangkan sisanya sebesar 56,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

B. Saran

Untuk PT Morillo Internasional Indonesia, sebagai objek penelitian, Untuk lingkungan kerja, pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan tata letak ruang kerja yang nyaman dan memberi penerangan yang cukup di ruang kerja karyawan.

Untuk pengalaman kerja, pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan Karyawan yang belum memiliki kompetensi di bidangnya dan belum memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, agar diberikan soft skills training untuk meningkatkan kompetensi mereka,

sehingga mempermudah Karyawan dalam berkerja, sehingga kinerja Karyawan dan perusahaan semakin meningkat.

Bagi Peneliti selanjutnya

Sehubungan penelitian ini memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian, disarankan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti terkait variabel yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kinerja Karyawan, agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain sehingga dapat sebagai referensi untuk meneliti variabel yang belum pernah dilakukan maupun menggunakan objek penelitian lainnya dan dengan penambahan jumlah responden di objek penelitian yang berbeda.

Faktor kesalahan yang mungkin terjadi adalah pernyataan pada kuesioner yang ambigu. Faktor lainnya tidaklah menentang teori para ahli yaitu mengenai fenomena yang terjadi pada Karyawan. Lingkungan kerja sudah tidak lagi menjadi faktor dominan bagi kinerja Karyawan PT. Morillo Internasional Indonesia. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah pernyataan yang dibuat sudah sesuai dengan yang variabel yang akan diukur. Memperbanyak jumlah responden juga dapat dilakukan sehingga pengkajian lebih akurat terhadap kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Riau: ZANAFA PUBLISHING.
- Athoillah, Anton. (2016). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Danang, Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ferdinand, Augusty. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Firmansyah, Hendry (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Adi Mix Jakarta. Jurnal Ekonomi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Foster. Bill. (2014). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM: Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4 Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Foster, Bill. (2015). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM. Jakarta. Penerjemah: Ramlan
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Batubara, A. S. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Performa Pegawai Kelurahan Rempoa, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 131-138.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.
- Mangkunegara Anwar Prabu A.A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Manullang, M. (2016), *Dasar-dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Masnah, Robbins, Stephen P & Timothy A. (2014). *Organizational Behavior*. Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Fauzia (2017). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. White Oil Nusantara Manyar Gresik*. Jurnal Ekonomi Volume 06, Nomor 01, Juli 2017 Hal 51 – 56.
- Nurlaely M, Asri Laksmi, Riani. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Vol 18, No.,10-19.
- Pasaribu, V. L. D., Susanti, F., & Hartuti, E. T. K. (2019). Memotivasi Siswa dan Siswi SMK Letris Indonesia di Dalam Menentukan Pilihan Untuk Melanjutkan Pendidikan Atau Bekerja Setelah Lulus Sekolah. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 1(2), 161-172.
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2018). ANALISIS KEPUASAN JAMA'AH PADA KINERJA DEWAN KEMAKMURAN MASJID AL-HIDAYAH PERIODE TAHUN 2017. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 41-51.
- Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(1).
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP HASIL KINERJA KARYAWAN KELURAHAN PISANGAN CIPUTAT. *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG*, 1(1).
- Priatna, Capi. (2015). *Perilaku Organisasi*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Simanjuntak. Widodo (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Sinambela, D. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, Prof Dr;. (2016). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2016). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Trijoko Setyo Riyanto. (2016). *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja*

Widodo, S. E. (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Widodo, Sri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*, Manggu Media, Bandung.