



PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARTIKA ALAS UTAMA DI JAKARTA

Ni Putu Lidia Handayani^{1*}, Ingfrid Sugita², Muhammad Zaenal³, Febbi Rakhmadi Maulana⁴, Wawan Setiawan⁵

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
lidiahandayani43@gmail.com, Ingfrid28@gmail.com,
muhammadzaenalzaenal9@gmail.com, febbimaaulana692@gmail.com ,
wanstw1369@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kartika Alas Utama di Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 62 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel pengalaman kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 3,74 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata skor sebesar 3,79 dengan kriteria baik. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,917 + 0,694X$, dan nilai korelasi 0,791 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,5% serta uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(10,009 > 2,000)$ dan juga diperkuat dengan $\text{sig. } 0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Disamping itu karyawan juga memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik. Hal tersebut selaras dengan teori Mangkunegara (2020:75) berpendapat bahwa “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

PT Kartika Alas Utama menilai kinerja karyawan berdasar pada hasil yang dicapai oleh karyawannya. Dengan beragam klien yang ada di kota besar seharusnya perusahaan mampu mengoptimalkan penjualan dengan baik, namun yang terjadi justru perusahaan dalam berapa tahun terakhir ini kurang mampu melakukan strategi pelayanan dengan baik terbukti

dari data empirik yang penulis kumpulkan menunjukkan trend pencapaian yang kurang optimal. Setiap perusahaan pasti sering melakukan banyak cara untuk meningkatkan performa kinerja karyawannya, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan tersebut, karena sebuah perusahaan dapat menjadi berkembang dan maju tentunya tidak hanya dikarenakan faktor permodalan dan strategi bisnis yang kuat saja, melainkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang hebat.

Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurunnya capaian kinerja di atas, ada beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebabnya seperti adanya karyawan yang belum sepenuhnya memiliki pengalaman dibidang pekerjaannya secara baik.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan dan pengalaman kerja yang baik. Oleh karena itu pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, masa kerja atau pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Kinerja karyawan yang belum cukup lama bekerja akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja atau pengalaman kerja yang cukup banyak. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan kerja dan tanggung jawab yang sudah sangat matang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan.

Sehingga masih adanya karyawan yang bekerja dengan keragu-raguan atau tidak lancar, selain itu masih ada karyawan yang kurang kepercayaan dirinya, serta kurang tanggap dalam menerka tanda-tanda masalah akan datang, sehingga nantinya akan panik dalam bekerja. sebagai seorang karyawan sudah dibekali pengalaman maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup meyakinkan dan sebaliknya bila tidak cukup pengalaman didalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan. Pengalaman pernah atau lama bekerja akan memudahkan bagi perusahaan untuk melakukan aktivitas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya. Faktor kemampuan seseorang tidak cukup hanya di lihat dari segi pendidikan dan pelatihan saja namun bisa juga di lihat dari pengalaman kerja seseorang selama bekerja pada organisasi atau perusahaan tertentu.

Dengan demikian suatu perusahaan harus berusaha menjadikan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang cukup, tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan dalam menjalankan pekerjaannya serta memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan yang baik.

Berdasarkan paparan singkat di atas, maka penulis mengambil penelitian dengan judul: Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kartika Alas Utama di Jakarta.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana pengalaman kerja pada pada PT Kartika Alas Utama di Jakarta ?.
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Kartika Alas Utama di Jakarta ?.
- c. Adakah pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kartika Alas Utama di Jakarta ?.

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui kondisi variabel pengalaman kerja pada PT Kartika Alas Utama di Jakarta.
- b. Untuk mengetahui kondisi variabel kinerja karyawan pada PT Kartika Alas Utama di Jakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada

PT Kartika Alas Utama di Jakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengalaman Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:39) berpendapat bahwa “pengalaman kerja adalah keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang diperoleh dari masa kerjanya. Semakin lama masa kerja seseorang maka akan semakin menambah pengetahuan seputar pekerjaan yang dilakukannya”.

2. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja seseorang yang diukur secara kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan yang dilaksanakan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah karyawan PT Kartika Alas Utama di Jakarta yang berjumlah 62 responden.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijamin sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya dalam hal ini pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, *rating score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengalaman Kerja (X)	62	29	49	37.47	4.693
Kinerja Karyawan (Y)	62	29	48	37.92	4.118
Valid N (listwise)	62				

Pengalaman Kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,74 dengan standar deviasi 4,693.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 48 dengan *rating score* sebesar 3,79 dengan standar deviasi 4,118.

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.917	2.618		4.552	.000
Pengalaman Kerja (X)	.694	.069	.791	10.009	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 11,917 + 0,694X$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta diperoleh sebesar 11,917 diartikan jika pengalaman kerja tidak ada atau konstan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 11,917 point.
- 2) Koefisien regresi pengalaman kerja diperoleh sebesar 0,694, dimana angka tersebut positif artinya setiap ada peningkatan pengalaman kerja sebesar 0,694 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,694 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

		Pengalaman Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Pengalaman Kerja (X)	Pearson Correlation	1	.791**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=62

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,791 artinya pengalaman kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.625	.619	2.542

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,625 artinya pengalaman kerja memiliki kontribusi pengaruh

terhadap kinerja karyawan sebesar 62,5% dan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	11.917	2.618		4.552	.000
Pengalaman Kerja (X)	.694	.069	.791	10.009	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,009 > 2,000), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil jawaban yang diberikan responden, variabel pengalaman kerja diperoleh nilai *rating score* sebesar 3,74 dimana angka tersebut berada di rentang skala antara 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju, artinya pengalaman kerja sudah dalam keadaan baik.

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil jawaban yang diberikan responden, variabel kinerja karyawan diperoleh nilai *rating score* sebesar 3,79 dimana angka tersebut berada di rentang skala antara 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju, artinya kinerja karyawan sudah dalam keadaan baik.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,917 + 0,694X$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,791 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai kontribusi pengaruh sebesar 62,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,009 > 2,000). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian data atas hasil penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel pengalaman kerja diperoleh nilai *rating score* sebesar 3,74 dimana nilai tersebut berada di rentang skala antara 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai *rating score* sebesar 3,79 dimana nilai tersebut berada di rentang skala antara 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 11,917 + 0,694X$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,791 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,5% sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t

hitung > t tabel atau (10,009 > 2,000) dan hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$).

2. Saran

Setelah dilakukan penarikan kesimpulan dari hasil penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Perusahaan harus benar-benar selektif dalam menempatkan karyawannya dalam divisi tertentu sesuai dengan keahliannya.
- b. Perusahaan harus terus menerus melakukan evaluasi kinerja agar dapat diketahui pada aspek yang mana yang harus ditingkatkan dan pada aspek mana yang dapat dipertahankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah M (2016) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari (2016) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bejo Siswanto (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Dessler, G (2006.) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid II. Jakarta: Indeks.
- Edi Sutrisno (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta Bumi Aksara.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*. Prenticehall. London: International Inc.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kharis, Ismu Fadli (2011) *Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Luthans Fred (2014) *Organizational Behavior*. Ney York: McGraw-Hill. New York.
- Mangkunegara, Prabu Anwar (2016) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003) *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih (2015) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014) *Metode Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.