

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK ROKOK MARGANTARA JAYA TULUNGAGUNG

Lutfikavalma Irdinantara ¹, Edy Djoko S²
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Achmad Dahlan 76 Kediri Jawa Timur
lutfikavalmairdinantara09@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the significant effect of work experience, work discipline, and work environment partially and simultaneously on employee performance at the Margantara Jaya Cigarette Factory, Tulungagung. The approach in this study uses a quantitative approach with causal research techniques. Collecting data by distributing questionnaires. The population in this study were all employees of the Margantara Jaya Cigarette Factory. The sample used is 90 respondents. The sampling technique used is simple random sampling technique. The data analysis technique used multiple linear regression analysis with the help of SPSS software for windows version 23. The conclusion of this study is that there is a significant influence of work experience, work discipline, and work environment partially and simultaneously on the performance of PR Margantara Jaya Tulungagung employees.

Keywords: *Work Experience, Work Discipline, Work Environment, and Employee Performance.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan pengalaman kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Margantara Jaya Tulungagung. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik penelitian bersifat kausal. Pengumpulan datanya dengan menyebar kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik Rokok Margantara Jaya. Sampel yang digunakan berjumlah 90 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS for windows versi 23. Simpulan dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh signifikan pengalaman kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PR Margantara Jaya Tulungagung.

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

PENDAHULUAN

Covid-19 yang berkepanjangan sejak awal tahun 2020, belum terlihat jelas kapan akan berakhir. Bahkan kini, di sejumlah daerah kembali terjadi lonjakan tinggi yang berujung pada pengetatan kembali kegiatan masyarakat. Imbasnya, ketidakpastian usaha multi sektor yang disebabkan krisis ini di depan mata, suka tidak suka masih menghantui dan harus dihadapi oleh para pelaku usaha. Imbas tersebut tidak terkecuali menerpa Industri Hasil Tembakau (IHT). (Liputan6.com, 2021).

Volume penjualan rokok secara industri turun 9,4% secara *year on year* (yoy) pada kuartal III-2020 menjadi 70,2 miliar batang. Meskipun begitu, penurunan ini lebih baik dibanding kuartal II-2020 yang turun 17,5%. Secara kumulatif, sepanjang sembilan bulan pertama 2020, volume penjualan rokok industri mencapai 201,7 miliar batang atau turun 9,4% secara tahunan. (Kontan.id, 2020).

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat berperan penting dalam pencapaian tujuan dalam organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam mencapai visi dan misi organisasi atau perusahaan. Maka dalam menggerakkan sumber daya manusia tersebut diharapkan harus mampu memberikan kontribusi yang seimbang terhadap segala apapun yang menunjang kinerja sumber daya manusia tersebut dengan baik. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan keterampilan yang tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawannya yang diantara lain seperti pengalaman kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap perkembangan sumber daya manusia yang akan melakukan pekerjaannya. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut sebuah perusahaan atau organisasi

dapat membentuk karakter karyawannya yang semula kurang memenuhi kriteria kinerja karyawan yang tidak memadai menjadi lebih memadai dan memiliki kinerja yang unggul.

Menurut Sedarmayanti (2017:463), kinerja yaitu merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pengalaman kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Depitra & Soegoto (2019), pengalaman kerja yaitu keahlian seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu. Pengalaman kerja seorang karyawan hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja yang dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu perusahaan. Dengan pengalaman kerja yang didapatkan oleh seseorang tersebut akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Latihan yang dilakukan secara berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Dalam hal ini perusahaan perlu meninjau keahlian dan keterampilan seluruh karyawannya guna meningkatkan tujuan perusahaan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang juga perlu diperhatikan adalah disiplin kerja. Penelitian (saidah, 2016) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2016:193), disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja perlu dilakukan suatu perusahaan agar para karyawan menaati peraturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan tersebut. Karyawan juga mempunyai tanggungjawab untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan bertindak sesuai norma-norma yang berlaku. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan serta mempunyai disiplin yang tinggi, maka akan menciptakan suasana yang lebih kondusif sehingga berdampak positif bagi aktivitas perusahaan. Sebab, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawannya dapat memenuhi peraturan yang telah ditetapkan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang juga perlu diperhatikan adalah lingkungan kerja. Penelitian (Nabila, 2020) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Setiana (2019:152), lingkungan kerja yaitu sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat meliputi tempat para karyawan bekerja, perlengkapan pekerjaan, penerangan, ketenangan dan juga termasuk hubungan kerja antara karyawan yang berada ditempat kerja tersebut. Lingkungan kerja yang baik akan membuat para karyawan merasa nyaman dan betah dalam bekerja sehingga kinerjanya semakin meningkat. Jadi apabila perusahaan tidak mampu memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya, maka karyawan akan kurang maksimal dalam bekerja dan akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Penelitian (Khasani, 2016) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PR Margantara Jaya merupakan perusahaan yang beroperasi dalam bidang rokok. Pabrik ini terletak di Dsn. Krajan RT. 05 RW. 05 Kec. Pakel Kab. Tulungagung. Banyaknya persaingan perusahaan dalam bidang yang sama, pabrik ini masih beroperasi dan memproduksi dengan lancar. Mayoritas masyarakat Desa Gesikan dan wilayah sekitar mendukung pabrik ini beroperasi karena sebagian masyarakat bercocok tanam tembakau.

Berdasarkan hasil observasi, karyawan yang bekerja pada tempat usaha tersebut memiliki pengalaman kerja yang bervariasi. Dilihat dari lama kerja atau masa kerjanya, para karyawan pekerja linting rokok memiliki masa kerja antara 1 tahun hingga 10 tahun. Perbedaan pengalaman kerja dapat menghasilkan tingkat kinerja yang berbeda pula. Para karyawan mengandalkan kecepatan tangan dalam proses pelintingan rokok. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja cukup lama tentunya sudah mengerti dengan berbagai masalah maupun kendala yang mungkin dihadapi pada saat proses pembuatan rokok. Kurangnya disiplin kerja karyawan Pabrik Rokok Margantara Jaya Tulungagung kurang, hal ini dibuktikan dengan presensi masuk para karyawan, dimana terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja dan tanpa keterangan. Selain itu Pabrik Rokok Margantara Jaya Tulungagung lingkungan yang kurang nyaman di area produksi harus di kelola dan diperhatikan oleh pihak manajemen, dimana terdapat bau tembakau yang menyengat dan kurangnya sirkulasi udara.

Berdasarkan latar belakang dan masalah diatas, penulis hendak melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PR Margantara Jaya Tulungagung"

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif. Sedangkan teknik penelitian dalam penelitian ini adalah kausal. Penelitian dilaksanakan kepada karyawan Pabrik Rokok Margantara Jaya Tulungagung. Sampel dalam penelitian ini 90 orang. Teknik sampling penelitian ini yang pertama adalah menggunakan *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil dari analisis regresi linier berganda menggunakan *software SPSS 23 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	6,994	4,431	
	Pengalaman Kerja	,651	,099	,544
	Disiplin Kerja	,297	,098	,251
	Lingkungan Kerja	,235	,073	,249

Sumber: Data diolah, 2021.

a) Persamaan Regresi Linier Berganda

Merujuk pada hasil pengujian di tabel 1 maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 6,994 + 0,651 X_1 + 0,297 X_2 + 0,235 X_3 + e$. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat diartikan sebagai berikut

1) Konstanta = 6,694

Nilai tersebut mengidentifikasi bahwa jika variabel pengalaman kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 6,694.

2) Koefisien $X_1 = 0,651$.

Koefisien regresi pengalaman kerja (b_1) sebesar 0,651 satuan.. Artinya jika terjadi peningkatan variabel X_1 (pengalaman kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,651 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja tetap atau konstan.

3) Koefisien $X_2 = 0,297$.

Koefisien regresi disiplin kerja (b_2) sebesar 0,297 satuan. Artinya jika terjadi peningkatan variabel X_2 (disiplin kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,297 dengan asumsi variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja tetap atau konstan.

4) Koefisien $X_3 = 0,235$.

Koefisien regresi lingkungan kerja (b_3) sebesar 0,235 satuan. Artinya jika terjadi peningkatan variabel X_3 (lingkungan kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,235 satuan dengan asumsi variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja tetap atau konstan.

b) Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
-------	---	----------	-------------------

1	,698 ^a	,487	,470
---	-------------------	------	------

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 2 dapat diketahui nilai *adjusted R²* sebesar 0,470. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen pengalaman kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 47% dan sisanya 53% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

c) Pengujian Hipotesis

1) Uji t

Hasil dari perhitungan uji statistik t dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji-t (Parsial)

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1,578	,118
Pengalaman Kerja	6,559	,000
Disiplin Kerja	3,018	,003
Lingkungan Kerja	3,210	,002

Sumber: data primer yang diolah, 2021.

Hasil pengujian uji-t pada tabel 3, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai signifikan variabel pengalaman kerja sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai signifikan variabel disiplin kerja sebesar 0,003 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai signifikan variabel lingkungan kerja sebesar 0,002 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	F	Sig.
1 Regression	27,268	,000 ^b
Residual		
Total		

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian pengalaman kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Depitra, P. S. and Soegoto, H. (2019) '*Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Bank BNI KCU Bandung*', *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 17(1), pp. 25–28. doi: 10.34010/miu.v17i1.2237.
- [2] Hasibuan, M. (2016) *Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [3] Kontan.id (no date) *Volume penjualan industri rokok turun 9,4% hingga kuartal III-2020*, <https://investasi.kontan.co.id/news/volume-penjualan-industri-rokok-turun-94-hingga-kuartal-iii-2020>.
- [4] Liputan6.com (2021) *Tekanan Bertubi-tubi, Industri Tembakau Butuh Kepastian di Masa Pandemi*, <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4603229/tekanan-bertubi-tubi-industri-tembakau-butuh-kepastian-di-masa-pandemi>.
- [5] Sedarmayanti (2017) *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja Edisi Kesatu*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [6] Setiana, A. R. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.