

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Hayura Artalola

Delvi Kusumah Dewi¹, Ayu Nike Retnowati², Retno Widya Ningrum³

^{1,2,3}Manajemen, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

delvikusumahdewi@gmail.com

Received : Dec' 2023 Revised : Dec' 2023 Accepted : Dec' 2023 Published : Dec' 2023

ABSTRACT

The problems that occur are fluctuating employee performance achievements, lack of employee work experience and lack of comfort in the physical work environment in the company. This research aims to determine respondents' responses regarding the situation and how much influence work experience variables and the physical work environment have on employee performance at PT. BPR Hayura Artalola and its partial and simultaneous influence. This research uses descriptive and verification methods with a quantitative approach. The population used in this research was 43 employees with a sample of all employees at PT. BPR Hayura Artalola using non-probability sampling techniques, saturated sampling. Based on the results of data distribution, it was found that work experience was in the fairly high category, the physical work environment was in the quite good category and employee performance was in the good category. Based on the results of the determination test, it was found that work experience had an effect on employee performance by 57.4%, physical work environment had an effect on employee performance by 24%. Work Experience and Physical Work Environment simultaneously influence employee performance by 65.4%. The results of partial hypothesis testing show that work experience influences employee performance with a sig. of 0.000 ($0.000 < 0.05$) and the t-count value is $7.231 > t\text{-table } 2.021$. The physical work environment influences employee performance with a sig. of 0.001 ($0.001 < 0.05$) and the t-count value is $3.419 > t\text{-table } 2.021$. Based on simultaneous hypothesis testing, it shows that work experience and physical work environment influence employee performance with a sig. < 0.05 ($0.000 < 0.05$) and F-count value $> F\text{-table}$ ($40.728 > 3.232$).

Keywords : Employee Performance, Physical Work Environment, Work Experience

ABSTRAK

Permasalahan yang terjadi adalah pencapaian kinerja karyawan secara fluktuatif, kurangnya pengalaman kerja karyawan serta kurangnya kenyamanan lingkungan kerja fisik di perusahaan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keadaan serta seberapa besar pengaruh variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Hayura Artalola dan pengaruhnya secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 43 karyawan dengan sampel seluruh karyawan di PT. BPR Hayura Artalola dengan menggunakan teknik non probability sampling, sampling jenuh. Berdasarkan hasil penyebaran data diperoleh bahwa Pengalaman Kerja berada pada kategori cukup tinggi, Lingkungan Kerja Fisik berada pada kategori cukup baik dan Kinerja Karyawan berada pada kategori baik. Berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 57,4%, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 24%. Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 65,4%. Hasil

pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig. sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t-hitung $7,231 > t$ -tabel 2,021. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig. sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$) dan nilai t-hitung $3,419 > t$ -tabel 2,021. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan nilai F-hitung $> F$ -tabel ($40,728 > 3,232$).

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama dalam tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset perusahaan dalam membantu mengembangkan jalannya suatu bisnis perusahaan, sebab tanpa adanya sumber daya manusia maka akan membuat perusahaan terkalahkan dengan pesaing di dunia bisnis [1]. Setiap perusahaan berlomba untuk memiliki SDM yang memiliki kompetensi tinggi agar menjadikan keunggulan dengan meningkatnya kemajuan teknologi membuat perusahaan selalu menyeimbangi dan beradaptasi dengan suatu lingkungan bisnis.

Sumber daya manusia sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan sebab merupakan modal perusahaan oleh karena itu sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan, jika sumber daya manusia yang tidak dikelola dengan baik akan berdampak masalah serta menyebabkan penurunan tingkat kinerja [2].

Kinerja karyawan masih menjadi masalah penelitian dalam bidang MSDM dan menjadi pusat perhatian dari berbagai perusahaan ataupun organisasi sebab kinerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting didalam sebuah organisasi atau perusahaan karena akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi seiring dengan perkembangan zaman [3].

PT. BPR Hayura Artalola merupakan perusahaan dibidang perbankan khususnya pada bank perkreditan rakyat dengan memfasilitasi seperti simpanan dalam bentuk deposito berjangka, tabungan dan kredit dengan jaminan terpercaya serta aman untuk nasabah perusahaan dan dapat membantu kebutuhan masyarakat menjadi lebih baik. Dalam memenuhi kebutuhan perusahaan maka PT. BPR Hayura Artalola melakukan pengontrolan mengenai perkembangan perusahaan berupa pengukuran kinerja. Berikut ini merupakan hasil penilaian kinerja karyawan PT. BPR Hayura Artalola pada gambar 1.



Gambar 1. Pencapaian Penilaian Kinerja Karyawan PT. BPR Hayura Artalola pada periode tahun 2019-2022

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan PT. BPR Hayura rekapitulasi pencapaian penilaian kinerja pertahun fluktuatif dari tahun 2019 mencapai 81,40%, pada tahun 2020 terdapat penurunan 1,3%, pada tahun 2021 terjadi kenaikan sebesar 4,5% dan pada tahun 2022 terdapat penurunan dari tahun sebelumnya sebesar 2,8%. Dalam pencapaian hasil kinerja rata-rata belum menempati 100% dilihat pada tahun 2019-2022 hal ini menjadikan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. PT. BPR Hayura Artalola selama 4 tahun terakhir dengan rekapitulasi pencapaian penilaian kinerja pertahun menunjukkan kategori kurang baik, serta didukung berdasarkan hasil prasurvey yang disebarkan kepada 15 responden timbul dugaan semakin kuat bahwa karyawan kurang bisa memaksimalkan kinerjanya.

Kasmir dalam Kholilah et al., menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu kemampuan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, pengalaman kerja, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen, disiplin waktu dan lingkungan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengalaman kerja [4].

Penelitian Septiantari et al., menjelaskan apabila karyawan memiliki pengalaman kerja yang tinggi maka akan mampu meningkatnya kinerja sebab karyawan tersebut sudah mengetahui apa saja tugas dan tanggung jawabnya dengan baik [5].

Dikemukakan Mirawati & Fhitri bahwa kemampuan karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan berdasarkan pengalaman dan rutinitas pada waktu yang lalu, semakin lamanya karyawan yang berpengalaman atau semakin lama masa kerja karyawan di perusahaan maka akan meningkatkan kemampuan dan pemahaman terkait tuntutan tugas yang dilakukan oleh perusahaan, sebaliknya jika pengalaman kerjanya kurang maka karyawan akan kesulitan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan sehingga menyebabkan rendahnya kinerja karyawan [6].

Fenomena yang terjadi di perusahaan dari hasil prasurvey yang disebarkan kepada 15 responden dan didukung data pengalaman kerja karyawan, menyatakan pengalaman kerja di PT. BPR Hayura Artalola terbilang rendah dilihat dari masih banyaknya karyawan baru dibawah lima tahun serta banyak karyawan yang belum berpengalaman terkait posisi pekerjaannya sebab merupakan lulusan baru yang tidak mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki terkait dibidang posisi pekerjaannya, didukung dengan data pendidikan karyawan mayoritas lebih banyak pada jenjang SMA/SMK sederajat.

Selain pengalaman kerja, Rahayu et al., menyatakan salah satu penyebab kinerja karyawan rendah yaitu lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam sebuah organisasi [6]. Menurut Sedarmayanti dalam Rahayu et al., menyatakan lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik [7]. Dikemukakan Pangestuti lingkungan kerja fisik yang nyaman diperusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk menghasilkan suatu hasil yang baik dalam kinerja, sebab

karyawan akan merasa enggan bekerja dan tidak fokus jika ruang kerjanya tidak nyaman [15].

Fenomena yang terjadi di perusahaan dari hasil prasurvei yang disebarkan kepada 15 responden dan didukung data lingkungan kerja fisik, menyatakan pada lingkungan kerja fisik perusahaan yang masih kurang bisa memfasilitasi kenyamanan karyawan dalam bekerja karena karyawan merasa kurangnya pendingin ruangan yang menyebabkan ruangan bekerja terasa panas, sehingga membuat karyawan tidak fokus bekerja karena merasa kepanasan, dari bukti fisik lingkungan kerja terdapat ruangan bekerja yang digunakan untuk kepentingan operasional perusahaan dan juga terdapat ruangan yang gelap dan pengap dikarenakan kurangnya ventilasi sehingga membuat mutu udara kurang baik dalam bekerja.

Dari hasil penelitian terdahulu, peneliti mengidentifikasi terjadinya *research gap* pada penelitian ini dan dapat dijelaskan pada variabel pengalaman kerja mencerminkan lama waktu atau masa kerja karyawan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan sebagai tanggung jawab tugas yang diberikan kepadanya. Dari hasil penelitian Aristanti bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [8]. Namun dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Septiantari et al., bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan [9]. Adanya *research gap* pada penelitian yang dilakukan oleh Aristanti [8] dan Septiantari et al., [10] maka dalam penelitian ini diperlukan untuk melakukan lanjutan tentang pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan variabel lingkungan kerja fisik mencerminkan segala sesuatu yang berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan pada ruang kerja karyawan untuk menunjang karyawan dalam bekerja. Dari hasil penelitian Kristanti bahwa lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [10]. Sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulandevy & Gilang bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [11]. Dikarenakan adanya *research gap* pada penelitian yang dilakukan oleh Kristanti [10] dan Wulandevy & Gilang (2018) maka dalam penelitian ini diperlukan untuk melakukan lanjutan tentang pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini penting dilakukan agar dapat memberikan masukan terkait pentingnya pengalaman kerja karyawan untuk memberikan kinerja yang baik guna untuk mencapai suatu tujuan perusahaan dan dari lingkungan kerja fisik yang baik agar mampu meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja menjadi lebih baik lagi dan mampu memaksimalkan kinerja karyawannya, maka penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada PT. BPR Hayura Artalola terkait dengan kinerja karyawan saat ini, agar kedepannya perusahaan dapat memperbaiki kinerja karyawan sehingga karyawan mampu bersaing dan tidak terkalahkan oleh pesaing bisnis yang lain.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. BPR Hayura Artalola yang berjumlah sebanyak 43 orang. Teknik sampling yang digunakan yaitu *non probability* sampling yang tidak memberi peluang kepada setiap anggota populasi untuk dijadikan sampel dengan sampling jenuh yang merupakan bagian atau cakupan dari teknik *nonprobability sampling* karena dalam penelitian yang penulis lakukan, jumlah populasi pada karyawan PT. BPR Hayura Artalola yang berjumlah sebanyak 43 orang, untuk itu seluruh populasi di PT. BPR Hayura Artalola dijadikan sampel penelitian. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara, angket, observasi, studi kepustakaan dan dokumentasi. Teknik pengujian data yang digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya data yang dianalisis, dalam penelitian ini teknik pengujian data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, koefisien regresi linier berganda, koefisien korelasi beranda dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data dilakukan setelah penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 43 responden. Karakteristik responden yang diambil adalah jenis kelamin, usia, masa kerja/lama bekerja di perusahaan dan tingkat pendidikan. Data penelitian diolah dengan menggunakan software khusus statistic yaitu SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 24.

Karakteristik Responden

Diketahui bahwa mayoritas responden penelitian berjenis kelamin laki-laki berjumlah 29 orang. Hal ini terjadi karena karyawan di PT. BPR Hayura Artalola lebih banyak laki-laki dari pada perempuan dengan selisih persentase pada laki-laki dan perempuan sebanyak 34,8% dari total 100% jumlah 43 karyawan.

Diketahui bahwa mayoritas responden penelitian berdasarkan usia pada usia 20-30 tahun sebanyak 30 orang. Hal ini terjadi karena karyawan di PT. BPR Hayura Artalola lebih banyak yang berusia dibawah 30 tahun dengan selisih diatas 30 tahun berjumlah 13 karyawan dengan persentase sebanyak 0,30% dari total 100% jumlah 43 karyawan.

Diketahui bahwa mayoritas responden penelitian berdasarkan masa kerja pada masa kerja 1-5 tahun sebanyak 22 orang. Hal ini terjadi karena lebih banyak yang masa kerjanya dibawah 5 tahun dengan persentase sebanyak 53,5% dari selisih diatas 5 tahun dari total 100% jumlah 43 karyawan.

Diketahui bahwa mayoritas responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan pada tingkat pendidikan SMA/SMK Sederajat sebanyak 25 orang. Hal ini terjadi karena lebih banyak yang pendidikannya dibawah S1 dengan persentase sebanyak 81% dari selisih diatas S1 dari total 100% jumlah 43 karyawan.

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengalaman Kerja

Nilai rata-rata tanggapan responden untuk variabel pengalaman kerja adalah sebesar 3,34 nilai tersebut berada pada kelas interval cukup tinggi (2,61-3,40). Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja pada PT. BPR Hayura Artalola cukup tinggi dengan keadaan bahwa sebagian besar karyawan merasa semakin lama bekerja di perusahaan akan menghasilkan banyak pengalaman yang didapat sehingga berpengalaman dibidangnya dengan nilai rata-rata skor tertinggi 4,33 sedangkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki keterampilan yang tinggi karena pengalaman kerja sebelumnya dengan rata-rata skor terendah yaitu 2,65. Dapat disimpulkan semakin lama karyawan bekerja diperusahaan akan menghasilkan banyak pengalaman dan akan meningkatkan pengalaman kerja melalui pelatihan dan pengembangan dalam bekerja untuk menghasilkan keterampilan yang tinggi dalam bekerja.

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Nilai rata-rata tanggapan responden untuk variabel lingkungan kerja fisik adalah sebesar 3,24 nilai tersebut berada kelas interval cukup baik yaitu (2,61-3,40). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa penempatan titik lampu di ruangan sudah ditempatkan dengan benar sehingga membuat nyaman bekerja dengan rata-rata skor tertinggi sebesar 4,21 sedangkan sebagian besar karyawan merasa di tempat kerja ac di ruangan memadai sehingga membuat nyaman ketika bekerja dengan rata-rata skor terendah sebesar 2,12. Dapat disimpulkan karyawan merasa nyaman terhadap penempatan titik lampu yang sudah sesuai di ruangan kerja sehingga membuat mata nyaman ketika bekerja, tetapi karyawan merasa tidak nyaman di ruangan karena ac tidak memadai maka dibutuhkannya fasilitas ac untuk menunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan aktivitas di ruangan.

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

Nilai rata-rata tanggapan responden untuk variabel kinerja karyawan sebesar 3,49 nilai tersebut berada pada kelas interval baik yaitu (3,41-4,20). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa selalu mengerjakan pekerjaan sesuai standar kerja perusahaan dengan rata-rata skor tertinggi sebesar 3,91 sedangkan sebagian besar karyawan selalu memahami dengan baik atas tugas yang diberikan dengan rata-rata skor terendah yaitu 2,95. Dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang dikerjakan karyawan sudah baik karena selalu sesuai dengan standar kerja perusahaan yang telah ditetapkan namun karyawan perlu memahami atas tugas yang diberikan pengarahan setiap tugas dan diberikannya pelatihan kepada karyawan yang membutuhkan agar dapat mengoptimalkan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja menjadi lebih baik lagi.

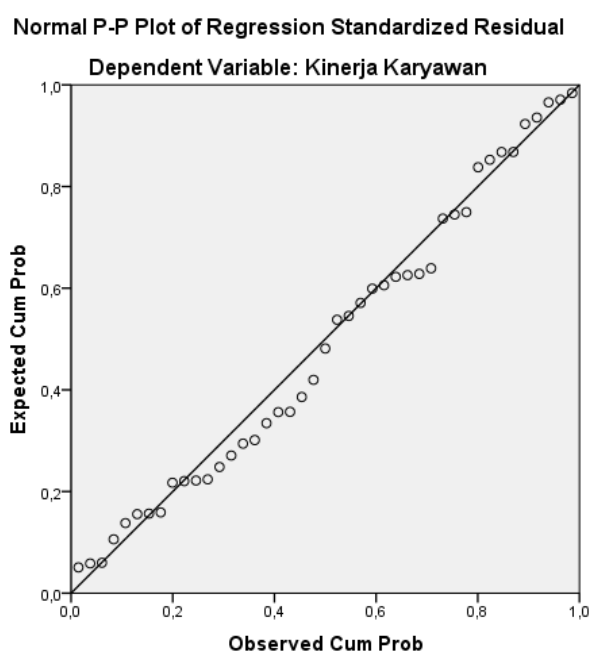
Hasil Pengolahan Data

Setelah data terkumpul, selanjutnya data tersebut diolah untuk mengetahui pengaruh dari kedua variabel baik secara parsial maupun simultan. Signifikansi

pengaruh secara parsial dapat terlihat dari uji t, sedangkan untuk signifikansi pengaruh secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Persentase pengaruh secara parsial maupun simultan dapat terlihat dari koefisien determinasi. Tetapi sebelum data diuji menggunakan analisis regresi linear berganda, data tersebut harus memenuhi uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah data terdistribusi normal atau tidak, dalam penelitian ini uji normalitas data dilakukan dengan memperhatikan grafik P-Plots yang memiliki acuan bahwa jika titik-titik data membentuk garis linear secara diagonal pada grafik P-Plots atau mendekati garis diagonal maka uji tersebut terdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik probability plot (P-Plots).



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Menggunakan P-Plots

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa terlihat titik-titik plot mengikuti garis diagonal, kemudian dapat disimpulkan bahwa data diuji telah terdistribusi normal serta mampu memenuhi asumsi klasik normalitas dan dapat dilanjutkan untuk uji selanjutnya yaitu uji multikoleniaritas. Selain menggunakan grafik P-Plots pada penelitian ini juga uji normalitas menggunakan uji kolmogorov-Smirnov, hasil uji nya adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal	Mean	0,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2,06624260
Most	Absolute	0,089
Extreme	Positive	0,089
Differences	Negative	-0,053
Test Statistic		0,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 1 hasil uji kolmogorov-Smirnov test menunjukkan bahwa hasil dari Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,200, hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai tersebut lebih besar ($>$) dari 0,05. Dari hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov konsisten dengan hasil uji grafik Normal Probability Plot (P-Plots) sebelumnya.

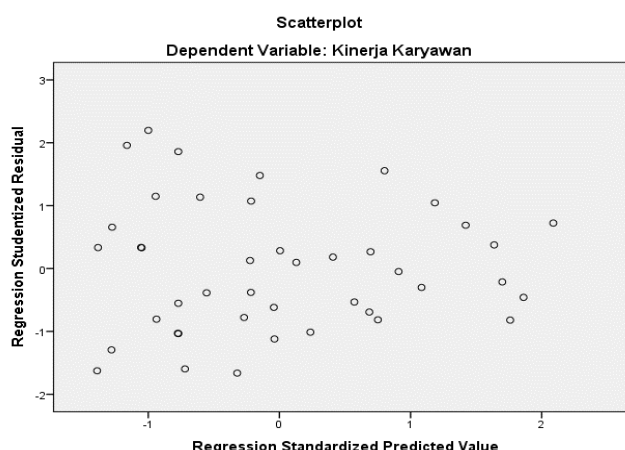
Uji multikoleniaritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Suatu data bisa dikatakan baik apabila data tersebut tidak terdapat masalah pada multikoleniaritas, untuk mengetahui apakah data tersebut terindikasi multikoleniaritas atau tidak adalah dengan melihat nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Syarat dalam uji multikoleniaritas adalah jika nilai *tolerance* $>$ 0,01 atau memiliki nilai VIF $<$ 10. Berikut merupakan hasil uji multikoleniaritas :

Tabel 2. Hasil Uji Multikoleniaritas Menggunakan Tolerance atau VIF

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengalaman Kerja	0,937	1,067	Tidak terjadi multikoleniaritas
Lingkungan Kerja Fisik	0,937	1,067	Tidak terjadi multikoleniaritas

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja fisik sudah independen satu dengan yang lain, dimana dapat di ketahui bahwa dari nilai *tolerance* $>$ 0,01 yaitu sebesar 0,937 dan nilai VIF (*variance inflation factor*) $<$ 10 yaitu 1,067. Berdasarkan hasil tersebut, maka penelitian dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya yaitu uji heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan atau ketidaksamaan residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain. Model data yang baik mempunyai pola data yang bersifat homokedastisitas dengan syarat data tidak boleh mempunyai pola tertentu atau titik-titik data tidak berbeda di nilai 0 pada sumbu Y. Dengan grafik tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 3 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data pada penelitian ini bersifat homokedastisitas, kerana titik-titik pada gambar tersebut menyebar tidak membentuk pola tertentu atau tidak berkumpul pada satu titik, maka data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara selanjutnya untuk melakukan uji heteroskedastisitas adalah menggunakan uji Glejser dengan ketentuan jika signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, uji glejser pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a		t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			Beta
(Constant)	5,599	1,454	3,851	0,000	
1 Pengalaman Kerja	-0,038	0,023	-0,245	-1,630	0,111
Lingkungan Kerja Fisik	-0,041	0,024	-0,252	-1,676	0,102

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel pengalaman kerja sebesar 0,111 dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,102 maka dari kedua nilai variabel tersebut lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Setelah melakukan pengujian asumsi klasik, selanjutnya analisis yang digunakan adalah persamaan analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi berganda, analisis koefisiensi determinasi berganda, dan uji hipotesis yang meliputi uji t dan uji F. Berikut merupakan hasil uji regresi linear berganda :

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			Beta
(Constant)	27,827	2,850	9,762	0,000	
1 Pengalaman Kerja	0,332	0,046	0,678	7,231	0,000
Lingkungan Kerja Fisik	0,164	0,048	0,320	3,419	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Menurut Sugiyono, [16] untuk mengetahui regresi linear berganda dapat melalui persamaan:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

1. Nilai a (konstanta) bernilai positif sebesar 27,827 hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja fisik bernilai 0, maka kinerja karyawan akan tetap 27,827 satuan.
2. Nilai β_1 (nilai koefisien regresi $\beta \times 1$) pengalaman kerja sebesar 0,332 dengan nilai positif, artinya bahwa setiap kenaikan pengalaman kerja sebesar 1 satuan, maka variabel pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,332 dengan asumsi bahwa variabel lainnya (lingkungan kerja fisik) bernilai 0.
3. Nilai β_2 (nilai koefisien regresi $\beta \times 2$) lingkungan kerja fisik sebesar 0,164 dengan nilai positif, artinya bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja fisik sebesar 1 satuan, maka variabel lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,164 dengan asumsi bahwa variabel lainnya (pengalaman kerja) bernilai 0.

Koefisien Korelasi

Analisis koefisiensi korelasi dilakukan untuk mengetahui tingkat hubungan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,819 ^a	0,671	0,654	2,117

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Pengalaman Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa korelasi antara variabel Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,819 atau sebesar 81,9%. Nilai ini tergolong dalam interval 0,80-1,000 atau sangat kuat.

Hal ini memiliki arti bahwa hubungan variabel Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan adalah sangat kuat.

Koefisien Determinasi

Uji Koefisiensi determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar persentase kemampuan variabel independen (Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik) dalam mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,758 ^a	0,574	0,564	2,377

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui nilai R square variabel pengalaman kerja berpengaruh sebesar 0,574 atau 57,4% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 42,6% (100%-57,4%) dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,490 ^a	0,240	0,222	3,177

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui nilai R square variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh sebesar 0,240 atau 24% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 76% (100%-24%) dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,819 ^a	0,671	0,654	2,117

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Pengalaman Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui nilai Adjusted R Square pada variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja fisik digabung, maka koefisien determinasi tersebut menghasilkan pengaruh sebesar 0,654 atau 65,4% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 34,6% (100%-65,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja fisik baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diketahui apakah uji hipotesis yang dilakukan dapat diterima atau di tolak.

Uji t (Parsial)

Digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan dan pengaruh pada masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Sehingga dalam uji t ini, terdapat 2 pengujian yaitu pengujian pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian adalah menerima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan menolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dimana t_{tabel} diperoleh dari α tertentu (0.05) rumusnya adalah $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1)$ dimana n adalah banyaknya sampel, dan k adalah banyaknya variabel bebas, dalam penelitian ini variabel bebas ada 2 yaitu X_1 dan X_2 , atau dengan memperhatikan probabilitas dan degree of freedom (df) diperoleh dari $n-k-1$, dimana n adalah jumlah sampel sebesar 43 responden, sedangkan k adalah jumlah variabel dan 1 dari variabel terikat ($43-2-1$). Sehingga didapatkan nilai t_{tabel} pada penelitian ini adalah 2,021. Dikatakan berpengaruh adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > 2,021$ dan $> -2,021$. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a		t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients
	B	Std. Error			Beta
(Constant)	27,827	2,850		9,762	0,000
1 Pengalaman Kerja	0,332	0,046	0,678	7,231	0,000
Lingkungan Kerja Fisik	0,164	0,048	0,320	3,419	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dengan 2 cara yaitu :

1. Membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan melihat letak nilai t_{hitung} tersebut pada t_{tabel} . Nilai t_{hitung} variabel pengalaman kerja adalah sebesar 7,231 dan nilai t_{hitung} lingkungan kerja fisik adalah sebesar 3,419. Dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,231 > 2,021$) dan variabel lingkungan kerja fisik memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,419 > 2,021$).

- Melalui nilai sig. suatu variabel dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan jika memiliki nilai sig < 0,05. Variabel pengalaman kerja memiliki nilai sig. sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dan variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai sig. sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$).

Uji F (simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama (simultan). Untuk mencari F-tabel menggunakan *degree of freedom* (df) diperoleh dari $n-k-1$, dimana n adalah jumlah sampel sebesar 43 responden, sedangkan k adalah jumlah variabel dan 1 dari variabel terikat ($43-2-1$). Sehingga didapatkan nilai F-tabel pada penelitian ini sebesar $-/+ 3,232$. Dikatakan berpengaruh signifikan jika nilai F-hitung > 3,232 dan > -3,232. Berikut ini adalah hasil uji F (simultan) :

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	365,152	2	182,576	40,728	,000 ^b
1	Residual	179,313	40	4,483		
	Total	544,465	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Pengalaman Kerja

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa secara simultan variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dengan 2 cara, yaitu:

- Membandingkan F-hitung dengan F-tabel, nilai F-hitung pada penelitian ini adalah $40,728 > F\text{-tabel } 3,232$.
- Dikatakan berpengaruh signifikan jika memiliki nilai sig. < 0,05. Penelitian ini memiliki nilai sig. < 0,05 yaitu 0,000. Artinya kedua variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Hayura Artalola, maka diperoleh kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut : (1) Hasil penelitian mengenai variabel pengalaman pengalaman kerja di PT.BPR Hayura Artalola termasuk kepada kategori cukup tinggi dimana terdapat skor tertinggi dan terendah maka dapat disimpulkan sebagian besar karyawan merasa semakin lama bekerja di perusahaan akan menghasilkan banyak pengalaman yang didapat sehingga berpengalaman dibidangnya, sedangkan sebagian besar karyawan merasa tidak memiliki keterampilan yang tinggi karena tidak berpengalaman dalam bekerja atau tidak mempunyai pengalaman kerja

sebelumnya. (2) Hasil penelitian mengenai variabel lingkungan kerja fisik termasuk kepada kategori cukup baik dimana terdapat skor tertinggi dan terendah maka dapat disimpulkan sebagian besar karyawan merasa bahwa penempatan titik lampu di ruangan sudah ditempatkan dengan benar sehingga membuat nyaman bekerja, sedangkan sebagian besar karyawan merasa di tempat kerja ac di ruangan tidak memadai sehingga membuat tidak nyaman ketika bekerja. (3) Hasil penelitian mengenai variabel kinerja karyawan termasuk pada kategori baik namun terdapat skor tertinggi dan terendah bahwa sebagian besar karyawan merasa selalu mengerjakan pekerjaan sesuai standar kerja perusahaan, sedangkan sebagian besar karyawan merasa selalu tidak memahami dengan baik atas tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga kurang bisa bekerja secara optimal. (4) Berdasarkan hasil pengujian determinasi, diketahui bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh sebesar 0,574 atau 57,4% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 42,6% (100%-57,4%) dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini. Berdasarkan hasil uji t memiliki nilai sig. sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} 7,231 > t_{tabel} 2,021$. Variabel pengalaman kerja dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. (5) Berdasarkan hasil pengujian determinasi, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh sebesar 0,240 atau 24% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 76% (100%-24%) dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini. Berdasarkan hasil uji t memiliki nilai sig. sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} 3,419 > t_{tabel} 2,021$. Variabel lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. (6) Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan bahwa variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja fisik digabung, maka koefisien determinasi tersebut menghasilkan pengaruh sebesar 0,654 atau 65,4% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 34,6% (100%-65,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan nilai sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($40,728 > 3,232$). Dan nilai koefisien korelasi antara variabel Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,819 atau sebesar 81,9%. Nilai ini tergolong dalam interval 0,80-1,000 atau sangat kuat. Pada penelitian ini variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh secara simultan variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Unimal Press.
- [2] Aprianto, R. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. *Journal of Business Economics*, 24(No. 1).

-
- [3] Ardianto, R. E. (2020). The Effect of Work Experience and Work Discipline on the Employee Performance of Quality Control Department of PT Eunsung Indonesia. *International Journal of Research and Review*, 7(2), 214–218.
 - [4] Aristanti, L. E. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management*.
 - [5] Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
 - [6] Foster, B. (2015). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. PPM.
 - [7] Ghozali, I. (2017). *Ekonometrika Teori, Konsep, dan aplikasi dengan SSPS 24*. Univrstas Diponegoro.
 - [8] Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (kedua)*. BPFE.
 - [9] Harahap, D. A., & Amanah, D. (2018). *PENGANTAR MANAJEMEN*. Alfabeta.
 - [10] Hasibuan, M. S. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
 - [11] Kholilah, Gergita, A., Puspasari, M., & Kohar, Z. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang. *Jurnal Agora*, 6(1).
 - [12] Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). 5(1), 1–10.
 - [13] Kristiadi, Asmu'i, & Ariffin, M. H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu. *Jurnal Bisnis Dan Pengembangan*, 8(2), 24–37.
 - [14] Mirawati, S., & Fhitri, N. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Batu Bara. *Journal of Business Economics*, 102–110.
 - [15] Pangestuti, N. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Serta Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery. *Jurnal Management*, 10(2), 79–85.
 - [16] Septiantari, N. M., Landra, N., & Andika, A. W. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Timur Medika Gianyar. *Journal EMAS*, 3(4).
 - [17] Shaari, R., Sarip, A., & Ramadhinda, S. (2022). A Study of The Influence of Physical Work Environments on Employee Performance at a Company Operating in Batam, Indonesia. *International Journal Of Academic Research in Business & Social Science*, 12(12), 1734–1742. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v12-i12/15975>
 - [18] Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
 - [19] Sugiyono, D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
-