

Analisa Tingkat Pendidikan Karyawan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Syeach Yasir Arafat¹, Yuan Badrianto²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

Abstrak

Karyawan merupakan salah satu SDM yang berada di Perusahaan. Kinerja karyawan di Perusahaan mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan harus benar-benar kompeten dibidangnya dan karyawan juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja seseorang yang baik dapat dipengaruhi oleh Pendidikan, Pendidikan dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Swift Logistics Solutions adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang logistik pergudangan dan pengiriman barang. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di perusahaan PT. Swift Logistics Solutions Kota Bekasi Jawa Barat yang berjumlah 104 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode Sloving dengan hasil sebanyak 82 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, analisis linier berganda, koefisien determinasi, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja; Pengalaman Kerja; Tingkat Pendidikan*

Abstract

Employees are one of the HR in the Company. Employee performance in the Company has an important role in achieving company goals. Employees must be truly competent in their field and employees must also be able to serve optimally. A person's good performance can be influenced by Education, Education and work environment. This study aims to analyze the level of education, work experience and work environment on employee performance at PT. Swift Logistics Solutions is a company engaged in the logistics of warehousing and shipping goods. In this study, the population is all employees at PT. Swift Logistics Solutions Bekasi City, West Java, totaling 104 people. Sampling using the Sloving method with the results of 82 respondents. Data analysis methods used in this research are validity test, reliability test, multiple linear analysis, coefficient of determination, classical assumption test, and hypothesis test.

Keywords: *Level of Education; Work Environment; Work Experience*

Copyright (c) 2023 Syeach Yasir Arafat

 Corresponding author :

Email Address : syeachyasirarafat2029@mhs.pelitabangsa.ac.id

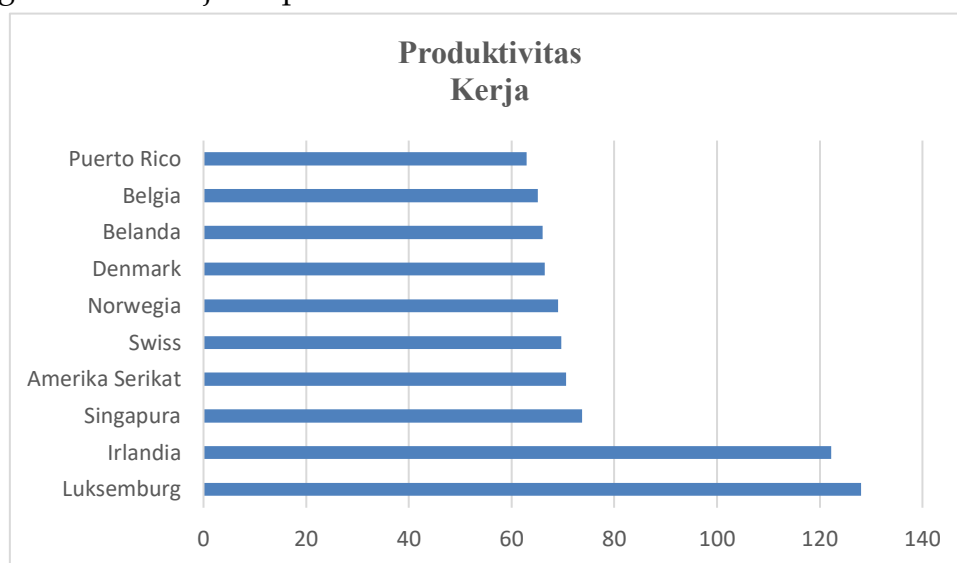
PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan kegiatan perekonomian dunia mengalami suatu perkembangan yang

sangat pesat. Indonesia adalah salah satu negara yang ikut andil dalam kancan perdagangan internasional, hal ini menjadikan faktor pemicu kemajuan dunia usaha dan industri dalam negeri. Pembangunan pada sektor industri merupakan salah satu prioritas pembangunan yang diharapkan dapat membawa perubahan mendasar dalam struktur ekonomi lainnya, sehingga kemajuan yang dicapai dalam sektor industri akan diikuti oleh kemajuan sektor lain.

Kinerja karyawan merupakan hasil usaha seorang karyawan dengan memanfaatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya Wirawan et al., (2019). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat pendidikan karyawan. Herman (2022) Tingkat pendidikan yaitu hasil akhir yang dicapai oleh seseorang melalui pendidikan formal yang telah dilakukannya. Tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi kinerja yang akan didapat seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka kinerja orang tersebut akan semakin baik dan sebaliknya. Pembagian kerja atau spesialisasi kerja merupakan upaya untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat menambah pendapatan atau gaji yang lebih tinggi, kemudian membawa kemajuan dan kesejahteraan bagi keluarga dan perusahaan. Dalam sebuah organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam sebuah organisasi. Tanpa peran manusia sebuah organisasi tidak akan berjalan walaupun faktor yang dibutuhkan telah tersedia sebab manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya sebuah organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi diperlukan peran manajemen sumber daya manusia agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Pendapat Herwin sudarman (2022) mmengatakan bahwa Tingkat Pendidikan menjadi jembatan dalam meningkatkan daya pikir. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat memberikan kemudahan bagi seseorang untuk mamahami informasi dan mampu mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup masyarakat. Disamping hal tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam data produktivitas kerja Peringkat Indonesia berada di urutan ke-107 dari 185 negara. data disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Grafik Produktifvitas Kerja (Hingga 17 Januari 2022)

Produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan barang produksi. Semakin produktif pekerja di sebuah negara, maka

barang atau output yang dihasilkan oleh negara pun akan semakin besar. Berdasarkan data Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), Luksemburg menjadi negara dengan produktivitas tenaga kerja tertinggi di dunia, yakni mencapai US\$ 128,1 per jam. Artinya, satu pekerja di Luksembourg dapat berkontribusi sebesar US\$ 128,1 per jam pada perekonomian negara. Irlandia menempati urutan kedua negara dengan produktivitas tenaga kerja tertinggi sebesar US\$ 122,2 per jam. Singapura berada di urutan berikutnya dengan produktivitas sebesar US\$ 73,7 per jam. Produktivitas tenaga kerja di Negeri Paman Sam tercatat sebesar US\$ 70,6 per jam. Disusul produktivitas tenaga kerja di Swiss dan Norwegia yang masing-masing sebesar US\$ 69,7 per jam dan US\$ 69,1 per jam. Sementara, produktivitas tenaga kerja di Indonesia hanya sebesar US\$ 13,1 per jam. Jumlah tersebut menempatkan Indonesia berada di urutan ke-107 dari 185 negara. Maladewa berada di urutan yang sama dengan Indonesia.



Gambar 2. Indeks Pembangunan Manusia 2010-2021

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia mencapai 72,29 pada 2021. Angka itu meningkat 0,49% dibandingkan capaian tahun sebelumnya yang sebesar 71,94. Peningkatan IPM seiring perbaikan kinerja ekonomi yang berpengaruh positif terhadap indikator konsumsi riil per kapita (yang disesuaikan). Selama periode 2010-2021, IPM Indonesia menunjukkan tren meningkat dengan rata-rata 0,76% per tahun. Secara rinci, peningkatan IPM pada tahun ini terjadi di semua dimensi. Dimensi hidup layak yang diukur berdasarkan rata-rata pengeluaran riil per kapita per tahun meningkat 1,30% menjadi Rp 11,15 juta pada 2021. Dari dimensi pendidikan, harapan lama sekolah (HLS) penduduk berusia 7 tahun meningkat 0,77% menjadi 13,08 tahun pada 2021. Sementara, rata-rata lama sekolah penduduk umur 25 tahun ke atas meningkat 0,7% menjadi 8,54 tahun. Dimensi umur panjang dan hidup sehat yang diukur dari umur harapan hidup (UHH) tercatat sebesar 71,57 tahun pada 2021. Angka tersebut naik 0,13% dibandingkan pada 2020 yang sebesar 71,47 tahun.

Pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan mempunyai pengalaman kerja, kinerjanya akan meningkat (Rofi, 2012:6). Menurut (Hasibuan, 2016:55), pengalaman kerja seseorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman seseorang sangat mempengaruhi suatu individu karena semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki maka

seseorang akan memiliki tingkat keahlian yang lebih baik di bidangnya. Selain itu, pengalaman kerja juga sebagai dasar penilaian kinerja karena pengalaman kerja itu sendiri untuk mengetahui sejauh manakeberhasilan yang dicapai karyawan selama bekerja. Demikian pula menurut Herwin sudarman Pengalaman Kerja Merupakan Pengalaman kerja merupakan ilmu yang didapat melalui kegiatan-kegiatan sebelumnya dan bisa menjadi acuan dalam menentukan arah kegiatan selanjutnya. Seseorang yang memiliki pengalaman kerja dapat membuka peluang bagi suatu organisasi untuk mengembangkan kreativitas dan aktivitas serta dapat mengurangi resiko kegagalan. Semakin banyak pengalaman seseorang, maka keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan akan lebih mudah.

Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, Sedarmayanti (2009). Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan. namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Berikut adalah definisi lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Komarudin (2001). menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi. dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. demikian juga menurut Lyta Lestary (2017) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan. pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja. Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel variabel yang akan di teliti, yaitu analisis variabel tingkat pendidikan, variabel pengalaman kerja dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di sebuah Perusahaan PT. Swift Logistics Solutions yang berada di Kota Bekasi Jawa Barat yang berjumlah 104 orang. Sampel dipilih dengan menggunakan teknik random sampling yakni menggunakan metode Slovin dengan hasil sebanyak 82 karyawan atau responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui observasi, wawancara, studi kepustakaan, riset internet, dan kuesioner. Sebelum melakukan analisa data, terlebih dahulu dilakukan beberapa tahapan teknik pengolahan data yang terdiri dari editing, coding, scoring, dan tabulation.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji hipotesis yang terdiri dari uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel

terikat secara bersama-sama, uji T (uji parsial) bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen dalam menerangkan variasi variabel dependen, uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independent (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y), serta analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis derajat hubungan dan pengaruh variabel bebas yang jumlahnya lebih besar dari dua. Namun, sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linier.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

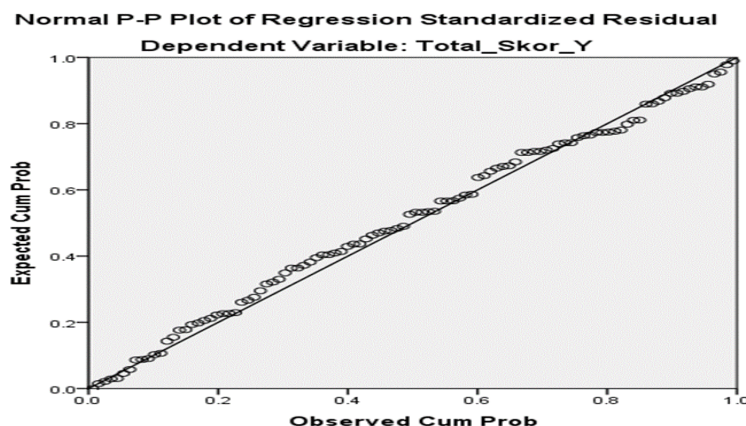
Variabel	Uji Validitas	Uji Reliabilitas
Tingkat pendidikan	Valid	Reliabel
Pengalaman kerja	Valid	Reliabel
Lingkungan kerja	Valid	Reliabel

Berdasarkan kriteria perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS menunjukan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk $df = 102$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0,1927. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), lingkungan kerja (X3) yang digunakan dalam penelitian ini berada dalam kategori valid.

Perhitungan selanjutnya yaitu uji reliabilitas diperoleh hasil Cronbach's Alpha pada setiap variabel lebih dari batas Cronbach's Alpha yang disyaratkan yaitu 0,60. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Probabilty P.P.Plot

Berdasarkan grafik P-P Plot diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, sehingga disimpulkan data residual terdistribusi secara normal.

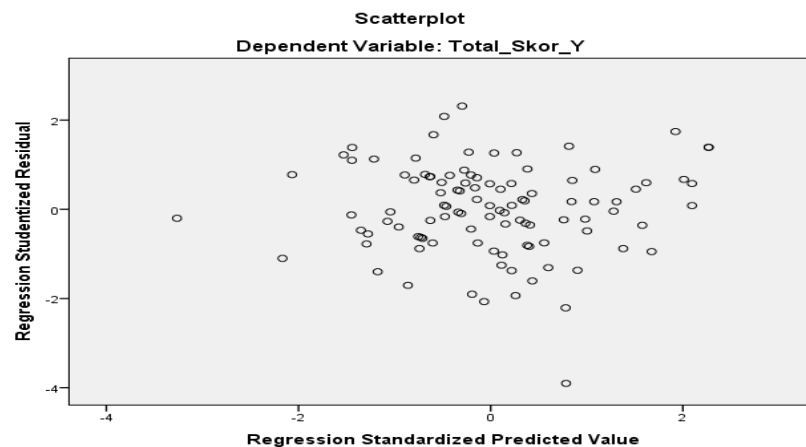
b. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Dimensi	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Tingkat Pendidikan (X1)	0,553	1.807	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengalaman Kerja (X2)	0,369	2.709	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X3)	0,470	2.126	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diperoleh bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , yang berarti model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dipenuhi dari model ini.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yaitu menggunakan bantuan program komputer SPSS For Windows Versi 26. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.652	3.226		2.992	.003
	Total_Skor_X1	.529	.133	.371	3.991	.000
	Total_Skor_X2	.738	.213	.395	3.464	.001
	Total_Skor_X3	.043	.131	.033	.331	.742
a. Dependent Variable: Total_Skor_Y						

Berdasarkan Tabel 3. diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 9.652 + (0,529 X_1) + 0.738 X_2 + 0.043 X_3$$

Persamaan regresi Linier tersebut diartikan sebagai berikut :

- Nilai Konstan = 9.652, nilai konstanta sebesar 9.652 tidak diinterpretasikan karena angka terkecil dalam skala likert adalah 1.
- Koefisien variabel (X1) = 0.529, merupakan nilai koefisien regresi variabel Tingkat Pendidikan (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) artinya jika Tingkat Pendidikan (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.529 atau 52,9%.
- Koefisien variabel (X2) = 0,738, merupakan nilai koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) artinya jika Pengalaman kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,738 atau 73,8 %. Dalam hal ini kenaikan Pengalaman Kerja (X2) akan Meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).
- Koefisien variabel (X3) = 0.043, merupakan nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja (Y) artinya Lingkungan kerja (X3) mengalami kenaikan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami Kenaikan sebesar 0.043 atau 4,3 %.

4. Uji Hipotesis

- Uji t (Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji T variabel Tingkat Pendidikan dan Kinerja Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.081	2.422		7.878	.000
	Total_Skor_X1	.928	.107	.651	8.659	.000
	(Constant)	11.292	3.189		3.541	.001
	Total_Skor_X2	1.244	.138	.665	8.993	.000
	(Constant)	17.430	3.677		4.740	.000
	Total_Skor_X3	.674	.110	.518	6.113	.000

a. Dependent Variable: Total_Skor_Y

Pengujian hipotesis uji t variabel Tingkat Pendidikan (X1)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Tingkat Pendidikan dapat diperoleh $t_{hitung} = 8,659$ dengan nilai signifikansi 0,000 dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05, karena $T_{hitung} > T_{table}$ ($8,659 > 1,984$) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, Artinya bahwa variabel Tingkat Pendidikan secara parsial signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai T_{hitung} negatif, artinya semakin meningkat Tingkat Pendidikan pada karyawan maka semakin berkurang pula Kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis uji t variabel Pengalaman Kerja (X2)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Pengalaman Kerja dapat diperoleh $T_{hitung} = 7.368$ dengan nilai signifikansi 0,000 dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05, karena $T_{hitung} > T_{table}$ ($8,993 > 1,984$) maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, Artinya bahwa Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Nilai T_{hitung} negatif, artinya semakin meningkat Pengalaman Kerja pada karyawan maka semakin Meningkat pula Kinerja Karyawan yang terjadi.

Pengujian hipotesis uji T variabel Lingkungan Kerja (X3)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Lingkungan kerja dapat diperoleh $T_{hitung} = 6.113$ dengan nilai signifikansi 0,000 dengan probabilitas lebih besar dari 0,05, karena $T_{hitung} > T_{table}$ ($6.113 < 1,984$), maka H_3 diterima dan H_0 ditolak artinya bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja yang terjadi. Nilai T_{hitung} negatif, artinya semakin meningkat Lingkungan kerja pada karyawan maka semakin Meningkat pula Kinerja Karyawan.

b. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.72 2 ^a	.521	.507	4.15933
a. Predictors: (Constant), Total_Skor_X3, Total_Skor_X1, Total_Skor_X2				
b. Dependent Variable: Total_Skor_Y				

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 25 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R-square yang diperoleh 0.507. Hal ini berarti variabel Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan kerja mempengaruhi

Kinerja karyawan sebesar 56% sedangkan sisanya yaitu 44% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak terdapat pada penelitian ini.

5. Pembahasan

Berdasarkan dari pengujian hasil instrumen dan hasil dari analisa data diatas serta hasil observasi yang dilakukan dapat di terangkan dalam pembahasan sebagai berikut :

1. Pembahasan tentang hasil penelitian yang menguji pengaruh Tingkat Organisasi terhadap Kinerja pada hasil penelitian ini didapatkan satu pembahasan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Tingkat Pendidikan dapat diperoleh $t_{hitung} = 8,659$ dengan nilai signifikansi 0,000 dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05, karena $T_{hitung} > T_{table}$ ($8,659 > 1,984$) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, Artinya bahwa variabel Tingkat Pendidikan secara parsial signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai T_{hitung} negatif, artinya semakin meningkat Tingkat Pendidikan pada karyawan maka semakin berkurang pula Kinerja karyawan.

Hasil yang sama juga diperoleh dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amalia (2020) dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial pada Perusahaan The Rich Jogja Hotel". Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Abdul Basyit, Bambang Sutikno, Joes Dwiharto, dalam artikel yang berjudul "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" dalam jurnal IEMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi - Volume 5 Nomor 1 Juni 2020. Analisis data berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji signifikansi parsial dan simultan serta uji koefisien determinasi. Dari hasil uji analisis regresi linier berganda didapatkan nilai variabel tingkat pendidikan sebesar 0,320 yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Pembahasan hasil penelitian yang menguji antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh pembahasan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi internal dapat diperoleh $T_{hitung} = 7.368$ dengan nilai signifikansi 0,000 dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05, karena $T_{hitung} > T_{table}$ ($8,993 > 1,984$) maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, Artinya bahwa Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan. Nilai T hitung negatif, artinya semakin meningkat Pengalaman Kerja pada karyawan maka semakin Meningkat pula Kinerja Karyawan.

Hasil yang sama juga diperoleh dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herwin Sudarman, dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” terbit di jurnal Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 5, No. 3, Mei 2022 hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,359 yang menyatakan bahwa variabel-variabel tersebut secara keseluruhan mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan sebesar 35,9% dan sisanya 64,1% dijelaskan oleh variabel selain ketiga variabel dalam penelitian ini.

3. Pembahasan tentang hasil penelitian yang menguji pengaruh Lingkungan kerja Kinerja Karyawan pada hasil penelitian didapatkan satu pembahasan sebagai berikut ini:

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kepuasan kerja dapat diperoleh T hitung = 6.113 dengan nilai signifikansi 0,000 dengan probabilitas lebih besar dari 0,05, karena T hitung > T table ($6.113 < 1,984$), maka H_3 diterima dan H_{03} ditolak artinya bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja yang terjadi. Nilai T hitung negatif, artinya semakin meningkat Lingkungan kerja pada karyawan maka semakin Meningkat pula Kinerja Karyawan. Lyta Lestary, dan Harmon, dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” terbit di jurnal Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bandung, Indonesia Vol. 3, No. 2, Agustus 2017 Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 116 karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi $Y=40.404+0,438X$. Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Dari hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan mengenai Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Penulis memberikan kesimpulan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Swift Logistics Solutions. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis pelatihan kerja menunjukkan nilai thitung sebesar 0,000 tidak lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Swift Solutions Logistik.
2. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, karena Tingkat Pendidikan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Swift Solutions Logistik.
3. Variabel Pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Swift Solutions Logistik. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis pengalaman kerja menunjukkan nilai thitung sebesar 0,000 tidak lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Swift Solutions Logistik.. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, karena Pengalaman kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Swift Solutions Logistik.
4. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Swift Solutions Logistik. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja menunjukkan nilai thitung sebesar 0,000 tidak lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Swift Solutions Logistik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, karena lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Swift Solutions Logistik.

Referensi:

- Aguinis, H. (2015). Performance Management, 3rd edition. In Kelley School of Business Indiana University.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Churchwell, E., Povich, M. S., Allen, D., Taylor, M. G., Meade, M. R., Babler, B. L., ... & Wolff, M. J. (2006). The bubbling galactic disk. *The Astrophysical Journal*, 649(2), 759.
- Devischa, D. C., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan BRI Syariah Cabang Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 63(1), 107-114.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Hasibuan, R. (2016). Analisis dampak limbah/sampah rumah tangga terhadap pencemaran lingkungan hidup. *Jurnal Ilmiah Advokasi*, 4(1), 55.
- Hendrix, W. H., Robbins, T., Miller, J., & Summers, T. P. (1998). Effects of procedural and distributive justice on factors predictive of turnover. *Journal of social behavior and personality*, 13(4), 611.
- Jabra, J., Romios, M., Lai, J., Lee, E., Setiawan, M., Ogren, J. R., ... & Witters, J. (2006). The effect of thermal exposure on the mechanical properties of 2099-T6 die forgings, 2099-T83

- extrusions, 7075-T7651 plate, 7085-T7452 die forgings, 7085-T7651 plate, and 2397-T87 plate aluminum alloys. *Journal of materials engineering and performance*, 15(5), 601-607.
- Lestary, Lyta (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3, No. 2
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2017). Evaluasi Kinerja Karyawan. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nitisemito, A. S., 2000. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo, Heidjrachman, and Suad Husnan. "Manajemen personalia." *Yogyakarta: BPFE* (2002).
- Rofi, A. N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 3, 1-21.
- Rofi, A. N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 1-21.
- Satterfield, D. W., Shield, J. E., Buckley, J., & Alive, S. T. (2007). So that the people may live (Hecel Lena Oyate Ki Nipi Kte): Lakota and Dakota elder women as reservoirs of life and keepers of knowledge about health protection and diabetes prevention. *Journal of Health Disparities Research and Practice*, 1(2), 2.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Ilham Jaya.
- Sedarmayanti. 2009. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju
- Sinambela, Lijan Poltak, and Sarton Sinambela. "Manajemen Kinerja; Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja." (2019).
- Sudarman, Herwin .(2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Dinas Transmigrasi dan Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Vickers-Rich, P., Ivantsov, A. Y., Trusler, P. W., Narbonne, G. M., Hall, M., Wilson, S. A., ... & Schneider, G. I. (2013). Reconstructing Rangea: new discoveries from the Ediacaran of southern Namibia. *Journal of Paleontology*, 87(1), 1-15.
- Wirawan, K. E., Bagia, W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60-67.