Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis
Volume 14, Nomor 1, Mei 2023: 107-111
Online ISSN: 2580-6882, Print ISSN: 2087-5304
http://eksis.unbari.ac.id, DOI 10.33087/eksis.v14i1.342

Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT Asabri (Persero) Palembang

Eki Ayu Safitri, Fauziah Afriyani, Shafiera Lazuarni
Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang
Correspondence email : ekiayusa19@gmail.com, fauziah@uigm.ac.id, shafieralazuarni@uigm.ac.id

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi, pengalaman, dan lingkungan di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di kantor cabang palembang PT Asabri (Persero). Populasi yang diteliti adalah karyawan di kantor cabang palembang PT Asabri (Persero). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan total 39 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa motivasi, pengalaman, dan lingkungan secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci : motivasi kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja, prestasi kerja

Abstract. *The purpose of this study was to find out whether motivation, experience, and the workplace environment have a positive and significant impact on employee performance at PT Asabri (Persero) palembang branch office. The population studied were employees at the palembang branch office of PT Asabri (Persero). The sampling technique used was saturated sampling with a total of 39 respondents. The research method used is multiple linear regression analysis. The results of the research and hypotheses show that motivation, experince, and environment partially or simultaneously have a positive and significant impact on employee performance.*

Keywords: *work motivation, work experience, work environment, work performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang sangat berharga (Latifah & Nurmalasari, 2018). Manajemen Sumber daya manusia setiap organisasi harus dikelola secara optimal untuk mendukung pencapaian tujuan dan misi organisasi. Agar tujuan tersebut dapat tercapai, tentunya diperlukan suatu prestasi kerja dari karyawan.

Keberhasilan karyawan yang efisien sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga perusahaan melakukan berbagai cara untuk memperbaikinya. Setiap individu di lingkungan kerja ingin mencapai keberhasilan kerja yang terbaik. Keberhasilan kerja dapat bervariasi karena setiap karyawan memiliki kemampuan dan motivasi yang berbeda dalam menyelesaikan tugasnya. Prestasi individu karyawan memainkan peran penting dalam kesuksesan perusahaan. Perusahaan selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Jika perhatian tidak diberikan pada kualitas sumber daya manusia, kinerja perusahaan dapat menurun dan mempengaruhi prestasi kerja.

Hasibuan dalam Supardi *et al*., (2021) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah pelaksanaan tugas oleh individu sesuai dengan kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang dimiliki. Prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi, karena jika prestasi kerja rendah maka dapat berdampak negatif terhadap kualitas dan produktivitas karyawan serta mengurangi pendapatan perusahaan.

Baharuddin *et al*., (2022) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian individu dalam bekerja, di antaranya adalah keterampilan yang dimiliki, semangat kerja, bantuan yang diberikan oleh manajemen, konteks pekerjaan, dan ikatan dengan organisasi.

Motivasi di tempat kerja sangat penting untuk mencapai tujuan prestasi kerja karyawan. Motivasi adalah kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Supardi *et al*., (2021) motivasi adalah dorongan untuk membangkitkan semangat dalam melakukan aktivitas kerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Ada banyak faktor

motivasi yang sangat berpengaruh di tempat kerja, yang menjadi pendorong bagi karyawan. Perusahaan memberikan motivasi sebagai penggerak utama. Motivasi akan mendorong seseorang untuk kreatif dan menggunakan segala kemampuan dan kekuatannya untuk mencapai prestasi terbaik di tempat kerja, sehingga hal ini sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasibuan dalam Supardi *et al*., (2021) pengalaman kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Handoko dalam Kereh *et al*., (2018) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja dapat diartikan sebagai lamanya karyawan tersebut bekerja di perusahaan sejak diterima sampai dengan saat ini, atau juga sebagai lamanya karyawan tersebut bekerja pada suatu posisi tertentu.

Aspek pengalaman kerja bisa dilihat dari durasi bekerja, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta kemampuan dalam memecahkan masalah. Perusahaan yang memperhatikan pendidikan dan pengalaman kerja akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Pengalaman kerja mengacu pada keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki, semakin terampi dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk menilai tingkat pengalaman yang dimiliki, bisa dilihat dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Hasanah *et al*., 2020), Nitisemito dalam Fahmy *et al*., (2021) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu di lingkungan sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam pelaksanaan tugasnya. Menurut Fahmy *et al*., (2021) lingkungan kerja merupakan semua faktor yang mengitarinya di tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik, dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan saat bekerja.

Berdasarkan observasi peneliti di PT Asabri (Persero) Palembang, terlihat adanya permasalahan dalam hal motivasi kerja. Hal ini terlihat dari kurangnya semangat bagi karyawan untuk mencapai hasil kerja lebih baik, sehingga karyawan cenderung tidak berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, karyawan tidak memiliki visi yang jelas tentang masa depan mereka, sehingga mereka puas dengan posisi mereka saat ini. Selain itu, karyawan kurang tekun dalam bekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam bekerja.

Pengamatan juga menunjukkan adanya permasalahan pengalaman kerja. Perusahaan tidak mengutamakan pengalaman kerja calon karyawan saat melakukan proses rekrutmen, walaupun pelamar pekerja harus melawati seleksi yang cukup ketat. Tetapi demikian, hal ini mengakibatkan karyawan tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup di bidang pekerjaannya. Banyak karyawan yang telah melalui proses mutasi dan rotasi pekerjaan, sehingga mereka belum memiliki pengalaman yang mencukupi dalam posisi yang mereka pegang saat ini. Kondisi ini menyebabkan pengetahuan dan keahlian mereka masih terbatas. Akibatnya, sikap karyawan terhadap situasi yang timbul juga terpengaruh di tempat kerja. Karyawan tidak bisa tetap tenang dan kesulitan menghadapi masalah yang timbul karena kurangnya pengalaman.

Hasil pengamatan juga mengacu pada masalah di lingkungan kerja. Banyak ruangan kekurangan ventilasi yang memadai. Selain itu, banyaknya nasabah dari perusahaan yang datang membuat suasana perusahaan menjadi riuh dan mengganggu aktivitas kerja para karyawan. Di beberapa tempat, kebersihan masih belum terjaga dengan baik yang diperparah dengan buruknya tampilan perusahaan atau interior yang menimbulkan kesan berantakan.

Adanya inkonsistensi dari penelitian-penelitian terdahulu oleh Fahmi & Hariasih, (2018) yang menyimpulkan bahwa motivasi secara parsial pengaruh negatif pada prestasi kerja. Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh positif pada Prestasi Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap Prestasi Kerja. Namun, secara simultan Motivasi, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja. Penelitian oleh Putra *et al*., (2022) menunjukkan hasil yang berbeda, dimana kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi berdampak pada prestasi kerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan untuk menguji kembali.

Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

Hasibuan dalam Putri & Rosnaida, (2021) mengungkapkan motivasi melibatkan strategi untuk membimbing kemampuan individu bawahan agar dapat bekerja efektif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan Sunyoto dalam Supardi *et al*., (2021) mengungkapkan motivasi merupakan usaha untuk menggerakkan semangat kerja individu, sehingga ia dapat bekerja dengan keterampilan dan pengetahuan yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, keinginan, pemenuhan kebutuhan, tujuan dan kepuasan yang diinginkan dapat mempengaruhi dan mengaktifkan perilaku manusia.

Hasibuan dalam Nugroho *et al*., (2019) menyatakan jenis motivasi adalah:

a. Dorongan Positif
b. Dorongan Negatif

Mangkunegara dalam Harahap *et al*., (2020) mengungkapkan indikator motivasi meliputi: (1) Dedikasi; (2) Fokus pada tujuan; (3) Semangat untuk berkembang; (4) Konsistensi; (5) Manajemen Waktu.

Pengalaman Kerja

Handoko dalam Kereh *et al*., (2018) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja adalah keterampilan dan pengetahuan para karyawan yang diukur melalui lama kerja, tahap kemahiran dan pengetahuan yang dimiliki oleh pekerja. Sedangkan Sutrisno dalam Safitri & Darmawati, (2020) mengatakan bahwa pengalaman kerja adalah asas atau panduan seseorang untuk menempatkan diri dalam situasi, bersedia mengambil risiko, sanggup menghadapi cabaran dengan tanggungjawab penuh dan mengkomunikasikan produktivitas, prestasi dan komitmen orang-orang yang kompetitif dibidang karyawan secara tepat kepada berbagai pihak.

Afuan *et al*., (2020) adapun indikator-indikator untuk mengukur pengalaman kerja: (1) Durasi masa kerja; (2) Level kebiasaan pekerjaan; (3) Level pengetahuan dan skill yang dimiliki.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang mempengaruhi aspek sosial, psikologis, dan fisik dari karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka di perusahaan. Menurut Nitisemito dalam Fahmy *et al*., (2021) mengungkapkan lingkungan kerja mengacu pada semua faktor yang ada di sekitar para karyawan dan berpotensi memengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Indikator lingkungan kerja sebagai berikut (Putra *et al*., 2022): (1) Keadaan lingkungan kerja; (2) Hubungan antar karyawan; (3) Ketersediaan fasilitas kerja.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang.Ukuran kerja efisiensi setiap orang berbeda-beda. Namun, prestasi kerja yang baik dapat diukur dengan mencapai target yang ditetapkan dan memenuhi standar kinerja yang diharapkan. Perbedaan ini terletak di dalam diri dan di luar individu. Mangkunegara dalam Indrawati & Ismawanto, (2022) mengungkapkan prestasi kerja yaitu hasil prestasi diperoleh anggota tim menjalankan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan kewajiban yang diberikan.

Indikator prestasi kerja Sutrisno dalam Putra *et al*., (2022) menyatakan sebagai berikut: 1. Kualitas Pekerjaan; 2. Kuantitas; 3. Durasi; 4. Efisiensi Biaya.

METODE

Populasi dan Sampel

Pada penelitian populasi merupakan karyawan bekerja di PT Asabri (Persero) Palembang. Pengumpulan sampel dengan teknik sampling jenuh. Dalam hal ini, seluruh populasi terdiri dari 39 karyawan diambil sebagai sampel.

Data kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini dengan berupa kuesioner dalam pengumpulan data. Setelah itu, data diolah dengan SPSS V24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien Determinan (R^2)

Dari hasil perhitungan, terdapat nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,293 atau 29,3%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, pengalaman, dan lingkungan memiliki pengaruh sebesar 29,3% terhadap prestasi kerja. Sementara itu, 70,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Uji t

Tabel 1. Hasil Uji t

Coefficients[a]				
Unstandardized Coefficients				
Model	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	16,005	1,817		
Motivasi	0,214	0,097	2,204	0,000
Pengalaman	0,339	0,122	2,775	0,009
Lingkungan	0,317	0,134	2,369	0,023
a. Dependent Variable: PRESTASI				

Dari hasil tabel 1 diatas diperoleh nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_1) sebesar 2,204 > t_{tabel} 2,030. nilai t_{hitung} variable pengalaman (X_2)

sebesar 2,775 > t_{tabel} 2,030 dan nilai t_{hitung} variabel lingkungan (X_3) sebesar 2.369> t_{tabel} 2,030 dengan nilai sig < 0,05. Sehingga setiap variabel berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja.

Uji F

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67,131	3	22,377	4,845	0,006
	Residual	161,638	35	4,618		
	Total	228,769	38			

Berdasarkan tabel 2 penghitungan menggunakan program SPSS V24, didapatkan nilai fhitung sebesar 4,845 yang lebih besar dari pada nilai ftabel 3,26. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan variabel motivasi, pengalaman, dan lingkungan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja.

Pembahasan

Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan, disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Asabri (Persero) Palembang. Hal ini dibuktikan oleh uji parsial (t) dengan thitung sebesar 2,204 dan signifikansi sebesar 0,034. Memberikan motivasi yang efektif dapat meningkatkan optimisme, kepercayaan diri, dan komitmen karyawan terhadap tujuan dan misi organisasi. Hal ini berdampak pada peningkatan prestasi kerja dan produktivitas karyawan yang lebih optimal.

Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan, disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan di PT. Asabri (Persero) Palembang. Hal ini dibuktikan oleh uji parsial (t) dengan thitung sebesar 2,775 dan signifikansi sebesar 0,009. Lamanya masa kerja dapat menjadi tolak ukur pengalaman kerja seseorang, bersamaan dengan meningkatnya masa kerja seseorang, pengalaman kerjanya juga semakin bertambah tanpa batas.

Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan, disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan di PT. Asabri (Persero) Palembang. Hal ini dibuktikan oleh uji parsial (t) dengan thitung sebesar 2,369 dan signifikansi sebesar 0,023. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan membawa kenyamanan bagi para pekerja.

Motivasi, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan, disimpulkan bahwa motivasi, pengalaman, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Asabri (Persero) Palembang. Hal ini dibuktikan oleh uji simultan (f) dengan fhitung sebesar 4,845 dan signifikansi sebesar 0,006. Semangat kerja yang tinggi, pengalaman bekerja yang luas, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman secara kolektif akan membawa pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Agar setiap faktor ini dapat memberikan pengaruh positif yang optimal terhadap produktivitas karyawan perlu diperhatikan dan ditingkatkan secara berkelanjutan, serta perlu diatur dan dikelola dengan baik agar tidak menghambat kinerja mereka.

SIMPULAN

Dari hasil pengujian data, dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.Hal tersebut dibuktikan nilai sig 0,034 < 0,05 dan r_{hitung} 2,204 > r_{tabel} 2,030.
2. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.Hal tersebut dibuktikan nilai sig 0,009 < 0,05 dan r_{hitung} 2,775 > r_{tabel} 2,030.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.Hal tersebut dibuktikan nilai sig 0,023 < 0,05 dan r_{hitung} 2,369 > r_{tabel} 2,030.

Saran

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bentuk rekomendasi peneliti selanjutnya dengan menggunakan variabel lain seperti beban kerja, disiplin kerja, promosi jabatan serta lainnya yang dapat memperluas ruang lingkup penelitian serta mengembangkan objek penelitian yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Afuan, M., Bayu Putra, R., & Kumbara, V. B. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan

Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya Ss1. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *2*(1), 96–110. https://doi.org/10.31933/jimt.v2i1.327

Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, *1*(1), 55–62. https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.13

Fahmi, A., Hariasih, M. (2018). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan, 2 (2)*, 121–140.

Fahmy, E., Tura, T. B., & Sukapti, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Screenplay Productions Di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *3*(4), 535. https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11291

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 120–135. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866

Hasanah, N., Sunaryo, H., & Millanintyas, R. (2020). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Pada Karyawan PT Garam (Persero)). *E-Jurnal Riset Manajemen*, *9*, 150–165. http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/1497

Indrawati, P., & Ismawanto, Y. T. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kedisplinan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Karyamitra Budisentosa Bagian Warehouse Pandaan Pasuruan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, *4*(1), 93. https://doi.org/10.47201/jamin.v4i1.108

Kereh, E. M., Lengkong, V. P., & Rumokoy, F. S. (2018). Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *6*(4), 3903–3913.

Latifah, L., & Nurmalasari, N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada dinas pertambangan dan energi kabupaten ketapang. *Forum Ekonomi*, *20*(1), 31. https://doi.org/10.29264/jfor.v20i1.3311

Nugroho, N., Chua, E., Arwin., Han, W., W. (2019). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima. *Jurnal Ilmiah Kohesi, 3 (3)*, 355.

Putra, A. C., Sutarjo, A., & Sunreni. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Pt. Telkom Akses Padang Effect. *Matua*, *4*(1), 65–78.

Putri, D. Y., & Rosnaida. (2021). Pengaruh motivasi, pengalaman kerja, pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja pegawai di puskesmas petatal kecamatan datuk tanah datar kabupaten batu bara. *Fakultas Ekonomi Universitas Asahan*, 31–39. http://www.jurnal.una.ac.id/index.php/jse/article/view/2483%0Ahttp://www.jurnal.una.ac.id/index.php/jse/article/download/2483/1903

Safitri, A., & Darmawati, T. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Remco Palembang. *Jurnal Manivestasi*, *2*(1), 1–19.

Supardi, Rivaldo, Y., & Yusman, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam. *Jurnal AS-SAID*, *1*(2), 2774–4175.