

The Effect Of Skills, Work Experience, Andwork Commitment On Performance Employees of PT. Mitsubishi Bengkulu City Branch (Dealer Employee Case Study)

Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitsubishi Cabang Kota Bengkulu (Studi Kasus Karyawan dealer)

Raja Lutfi Abdillah¹⁾; Yulius Wahyu Setiadi²⁾

¹⁾*Study Program of Management Faculty of Economic and business, Universitas Muhammadiyah Bengkulu*

²⁾*Department of Management, Faculty of Economic and business, Universitas Muahammadiyah Bengkulu*

Email: ¹⁾ rajalutfi14@gmail.com; ²⁾ Yuliussetiadi@umb.ac.id

How to Cite :

Raja Lutfi Abdillah. (2023). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitsubishi Cabang Kota Bengkulu (Studi Kasus Karyawan dealer). Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 4(3). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v4i3>

ARTICLE HISTORY

Received [19 Juni 2023]

Revised [30 Juni 2023]

Accepted [02 Juli 2023]

KEYWORDS

Skills, Work Experience,
Employee Commitment

*This is an open access article under
the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license*



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitsubishi Cabang Kota Bengkulu. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif, obyek penelitian ini adalah Karyawan PT. Mitsubishi Cabang Kota Bengkulu dengan metode penarikan sampel yaitu teknik total sampling. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 orang. Dalam penenlitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan penyebaran angket atau kuisiонер. Dengan menggunakan teknik analisis data dengan menggunakan Uji Instrumen yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yaitu Uji Multikolineritas, Uji Normalitas. dan Uji Heteroskedastisitas, Uji Analisis Regresi Linier Berganda,Koefisien Determinasi (R^2), dan Uji Hipotesis yaitu Uji t dan Uji f. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Cabang Kota Bengkulu, secara parsial maupun simultan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitsubishi Cabang Kota Bengkulu, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan Pt.Mitsubishi Cabang Kota Bengkulu.

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Skills, Work Experience, and Work Commitment on Employee Performance at PT. Mitsubishi Bengkulu City Branch. This type of research uses quantitative methods, the object of this research is employees of PT. Mitsubishi Bengkulu City Branch with the sampling method, namely the total sampling technique. The number of respondents in this study were 50 people. In this study the authors used data collection methods by means of

observation, interviews and distributing questionnaires or questionnaires. By using data analysis techniques using Instrument Tests namely Validity Tests and Reliability Tests, Classical Assumption Tests namely Multicollinearity Tests, Normality Tests. and Heteroscedasticity Test, Multiple Linear Regression Analysis Test, Coefficient of Determination (R^2), and Hypothesis Test, namely t test and f test. The results of this study can be concluded that partially and simultaneously work skills have no significant effect on employee performance at PT. Mitsubishi Bengkulu City Branch, partially and simultaneously Work Experience has a significant effect on Employee Performance at PT. Mitsubishi Bengkulu City Branch, and Work Commitment has a significant effect partially simultaneously on Employee Performance at PT. .Mitsubishi Bengkulu City Branch.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber daya manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan. Menurut (Cascio & Ramos, 1986) organisasi dikelola dan dilaksanakan oleh manusia sehingga tanpa adanya manusia maka organisasi tersebut tidak bisa berkembang.

Sumber daya manusia yang ada didalam suatu perusahaan dapat menjadi penentu keberhasilan perusahaan tersebut. Perusahaan dituntut untuk bisa memberdayakan semua komponen sumber daya manusia supaya bisa meningkatkan daya saing. Terdapat tiga level strategi perusahaan yang dikenal, yaitu strategi level korporasi, strategi level unit bisnis, dan strategi level fungsional. Salah satu strategi fungsional adalah strategi sumber daya manusia, jenis strategi ini berisi perekrutan sumber daya manusia serta melakukan pengembangan sumber daya manusia dan stafnya (Wirawan, 2009: 47-48)

Kebutuhan manusia sebagai karyawan di perusahaan perlu diketahui supaya perusahaan mengerti bagaimana setiap karyawan mau bekerja dan bertindak sesuai dengan yang digariskan dalam pencapaian tujuan perusahaan. (Wilson, 2012) berpendapat bahwa performance (kinerja) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan job requitment (persyaratan-persyaratan pekerjaan). Sedangkan Mangkunegara (2011: 67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar tujuan perusahaan tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para karyawan nya dengan baik agar karyawan memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Keahlian akan membuat seseorang karyawan mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan. Menurut Amirullah dan Budiyo (2014:21) menjelaskan bahwa "Skill atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan". Selain itu setiap karyawan harus memiliki keterampilan yang merupakan bekal bagi karyawan dalam bekerja dengan baik, terutama menyangkut bidang pekerjaan yang membutuhkan keterampilan. Bisa jadi, keterampilan komputer, mengoperasikan mesin, atau keterampilan dalam bidang mengoperasikan peralatan kantor yang berhubungan dengan pekerjaannya. Dengan demikian, keterampilan bagi karyawan dalam bekerja sangat penting, terutama dalam meningkatkan kinerjanya, tidak semua karyawan memiliki keterampilan yang baik

dalam bidang pekerjaannya terutama keterampilan pada aspek persepsi terhadap pekerjaannya dan keterampilan dalam pengendalian diri (sikap, emosi dan motif dalam bekerja). Pada dasarnya keterampilan merupakan hal yang bersifat individual, dan setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya. Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya.

Selain itu keterampilan setiap orang harus terus diasah dan dikembangkan melalui program pelatihan ataupun bimbingan. Pelatihan dan sebagainya harus didukung oleh kemampuan dasar yang sudah dimiliki orang tersebut dalam dirinya. Kemampuan dasar ini dapat menghasilkan sesuatu yang lebih bermanfaat dan bernilai tambah bagi dirinya maupun bagi orang lain apabila dikombinasikan dengan bimbingan ataupun pelatihan karyawan harus memiliki persepsi dan mempunyai sikap yang lebih baik terhadap pekerjaannya, untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya, agar karyawan seharusnya mampu (siap) menghadapi persaingan antar perusahaan seperti kesiapan menghadapi perubahan lingkungan usaha secara lebih global, baik perubahan lingkungan internal maupun perubahan lingkungan secara internal. Karyawan yang tidak terampil menghadapi persaingan dari perubahan lingkungan di sebuah organisasi tidak dapat berkontribusi yang lebih baik bagi kinerjanya dan bagi kemajuan perusahaan, apabila hal ini terjadi maka kinerja perusahaan tidak akan mengalami kemajuan yang berarti dan tidak dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Selain keterampilan yang baik telah dimiliki oleh setiap karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, dan pastinya dibutuhkan pengalaman kerja yang sesuai dengan bidang yang telah dimiliki karyawan sebelumnya dari tempat perusahaan lama ia bekerja. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman, karena mereka yang sudah berpengalaman pasti dipandang lebih mampu melaksanakan tugas yang nantinya akan diberikan.

Menurut Manulang (2011:15), Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembentukan mental atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan seorang pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Pada Tingkat penguasaan pengetahuan biologis serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Dengan adanya keterampilan dan pengalaman kerja yang telah dimiliki karyawan, lingkungan kerja yang baik pun pasti sangat diharapkan pada setiap karyawan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik bukan hanya lingkungan yang berdampak bagi kelancaran bisnis perusahaan. Tetapi, lingkungan kerja yang baik adalah yang dapat memberikan dampak positif terhadap seluruh karyawan, dari segi karir maupun kepribadiannya. Menurut Nitisemito (2008:183), lingkungan dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, akan tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan dalam melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurun motivasi kerja karyawan. Definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang diberikan. Menurut Sedarmayanti (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik akan dapat memberikan dampak positif terhadap seluruh karyawan, baik untuk perusahaan maupun kepribadiannya.

Banyaknya perusahaan yang bersaing bukan hanya dari perusahaan jasa namun juga dari perusahaan otomotif. Salah satu dari perusahaan otomotif adalah perusahaan dalam bidang mobil. Dan Seiring dengan perkembangan zaman, di Indonesia telah banyak bermunculan perusahaan – perusahaan produksi mobil yang memiliki fungsi utama sebagai alat kendaraan untuk melakukan aktivitas disaat bekerja. Mitsubishi Motors Corporation adalah salah satu perusahaan Jepang yang memproduksi kendaraan terutama mobil. Dengan hadirnya perusahaan Mitsubishi diberbagai cabang di Indonesia, pasti tidak luput dari SDM yang berkualitas tinggi, maka dari itu PT. Mitsubishi membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidangnya masing masing. Bagi karyawan yang telah mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan sangat mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi.

Di dalam sebuah perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu perusahaan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Oleh karena itu hendaknya perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan. Di dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan seorang karyawan/pegawai diperlukan adanya keterampilan yang mendukung terlaksananya pekerjaan atau tugas dengan baik, sesuai dengan prosedur kerja dan dapat melaksanakan pekerjaan atau tugas sesuai dengan harapan dan dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Adapun di dalam melaksanakan tugas akan lebih baik apabila seseorang mempunyai pengalaman kerja yang cukup, dikarenakan dengan adanya pengalaman kerja seseorang akan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara lebih efektif dan efisien, serta lebih menguasai pekerjaannya.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen perusahaan karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Itu pun yang terjadi pada PT. Mitsubishi. Setelah melakukan wawancara bersama Ibu Dytha selaku supervisor di PT. Mitsubishi cabang kota Bengkulu. Dan Menurut Ibu Dytha selaku supervisor menjelaskan beberapa masalah yaitu; jika lingkungan kerja tercipta dengan baik, baik dengan pimpinan, sesama karyawan, ataupun terhadap benda-benda yang ada di sekitar mereka, maka lingkungan kerja akan terasa nyaman dan kinerja mereka pun juga akan meningkat. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu: keterampilan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan factorfaktor lainnya. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi secara maksimal.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang ditetapkan perusahaan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja. Menyatakan bahwa kinerja

adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, telah ditemukan beberapa masalah di PT. Mitsubishi menurut Ibu Dytha selaku supervisor menjelaskan bahwa seorang karyawan bisa mengalami penurunan/lambatnya kinerja, jika mereka belum memiliki Keterampilan, Pengalaman kerja, serta Lingkungan Kerja yang kurang baik. Hal ini dialami oleh salah satu karyawan PT. Mitsubishi yaitu menunjukkan bahwa para karyawan mengalami penurunan pekerjaan dikarenakan belum menguasai/memiliki suatu keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan Lingkungan Kerja yang kurang baik.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ialah hasil dari pekerjaan yang telah terselesaikan dalam sebuah organisasi demi mencapai tujuan dari sebuah organisasi yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut (Afandi, 2018: 83) kinerja adalah hasil kerja yang didapat seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah ukuran dari suatu hasil. Hasil dari suatu pekerjaan dapat berupa barang atau jasa dan kinerja seseorang dapat dilihat dari barang atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan maka dapat dikatakan kinerjanya baik, sebaliknya jika barang atau jasa yang dihasilkan buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka dapat dikatakan kinerjanya buruk. (Sudaryono, 2016).

Keterampilan

Keterampilan karyawan merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya sedikitpun kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik. Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Keahlian yang dimiliki seseorang karyawan akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Menurut Amirullah dan Budiyo (2014:21) menjelaskan bahwa "Skill atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan".

Menurut Bateman dan Snell (2012:10) menjelaskan "Keterampilan merupakan suatu bagian dari manajemen pengetahuan yang merupakan sekumpulan praktik yang bertujuan untuk menemukan dan memanfaatkan 18 sumber-sumber data intelektual dari organisasi sepenuhnya mendayagunakan intelektualitas orang-orang dalam organisasi". Menurut pendapat Kasmir dan Jakfar (2013:172) menyatakan "Komponen organisasi yang penting adalah pekerjaan atau jabatan. Untuk mencapai tujuan organisasi perlu menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang harus dilaksanakan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan".

Pengalaman Kerja

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi

proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang. Menurut Hasibuan (2012:109) "Pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pengalaman kerja seseorang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi". Menurut Kasmir (2016:171) menyatakan bahwa "Pengalaman kerja memiliki arti dimana pengalaman kerja di bidang tertentu akan menjadi pertimbangan untuk suatu jabatan tertentu, karena dengan memiliki pengalaman kerja dapat merupakan nilai tambah kemampuan dan pengetahuannya".

Menurut Sule dan Saefullah (2012:205) "Tenaga kerja berpengalaman atau tenaga kerja yang lama, upaya untuk tetap memelihara produktivitas, efektivitas dan efisiensi perlu terus dilakukan untuk memastikan tenaga kerja tetap terpelihara kualifikasinya sesuai dengan perencanaan strategis perusahaan". Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dengan latihan berulang-ulang akan memperkuat seseorang dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Bagi seorang karyawan proses-proses dalam bekerja merupakan latihan yang akan menambah pengalaman, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja. Karenanya pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaan sebagai peluang untuk terus berlatih dan belajar sepanjang hayat.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. 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 adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antaralain sebagai berikut: Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut (Simanjuntak, 2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian Ini Adalah Penelitian Kuantitatif, Penelitian Kuantitatif Adalah Suatu Penelitian Ilmiah Yang Sistematis Dimana Data Yang Diperoleh Berupa Angka Atas Suatu Data Yang Diteliti Baik Itu Gejala-Gejala Dan Fenomena Social, Serta Keterkaitan Antara Satu Dengan Yang Lain. Menurut (Sugiyono, 2013:7), Metode Penelitian Kuantitatif Merupakan Metode Penelitian Yang Berlandaskan Pada Filsafat Positivisme, Digunakan Untuk Meneliti Pada Populasi Atau Sampel Tertentu. Teknik Pengambilan Sampel Pada Umumnya Dilakukan Secara Random, Pengumpulan Data Menggunakan Instrumen Penelitian, Analisis Data Bersifat Kuantitatif Dengan Tujuan Untuk Menguji Hipotesis Yang Telah Ditetapkan.

Metode Analisis

Analisis ini digunakan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel keterampilan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan mengasumsikan variabel lainnya dianggap tetap atau konstan. Model regresi linier berganda, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$	= koefesien regresi
X ₁	= Keterampilan
X ₂	= Pengalaman Kerja
X ₃	= Lingkungan Kerja
e	= Standar eror

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada karyawan dealer PT. Mitsubishi Cabang Kota Bengkulu, melalui penyebaran kuesioner terhadap 50 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh 72 keterampilan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dealer PT. Mitsubishi Cabang Kota Bengkulu.

Pengaruh Keterampilan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dealer PT. Mitsubishi Cabang Kota Bengkulu. Hal ini berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja khususnya di PT. Mitsubishi Cabang Kota Bengkulu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap terjadi peningkatan atau kinerja karyawan dipengaruhi oleh keterampilan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang tinggi akan membuat kinerja juga meningkat. Hal tersebut dikarenakan karena karyawan yang memiliki tingkat keterampilan yang baik akan memudahkan pekerjaan seorang karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Pratama dan Wardani (2017) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dealer PT. Mitsubishi Cabang Kota Bengkulu. Hal ini berarti hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja khususnya di PT. Mitsubishi Cabang Kota Bengkulu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap terjadi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Karyawan yang memiliki pengalaman yang tinggi memiliki kinerja yang baik dalam suatu perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karena karyawan yang memiliki pengalaman yang tinggi sudah terbiasa dengan pekerjaan yang dilakukan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Purwanto dan Hermani (2013) yang menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dealer PT. Mitsubishi Cabang Kota Bengkulu. Hal ini berarti hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja khususnya di PT.

Mitsubishi Cabang Kota Bengkulu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap terjadi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Karyawan yang ditempatkan di tempat kerja yang memiliki lingkungan yang kondusif, nyaman dan aman akan merasa puas dan senang dengan pekerjaannya sehingga karyawan tersebut akan mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Sagay, Tewal dan Sendow (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dealer PT. Mitsubishi Cabang Kota Bengkulu, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dealer PT. Mitsubishi Cabang Kota Bengkulu. setiap terjadi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh keterampilan kerja karyawan.
2. Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dealer PT. Mitsubishi Cabang Kota Bengkulu. Karyawan yang memiliki pengalaman yang tinggi memiliki kinerja yang baik dalam suatu perusahaan, karena karyawan yang memiliki pengalaman yang tinggi sudah terbiasa dengan pekerjaan yang dilakukan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dealer PT. Mitsubishi Cabang Kota Bengkulu. Lingkungan Kerja yang baik akan menghasilkan kenyamanan dan semangat bekerja pada karyawan dan sebaliknya.
4. Keterampilan kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja sama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dealer PT. Mitsubishi Cabang Kota Bengkulu.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Pada variabel keterampilan (X1) Perusahaan harus mempetahankan karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang baik yang akan mempermudah Kinerja Karyawan.
2. variabel pengalaman kerja (X2) Perusahaan harus mempertahankan karyawan yang memiliki pengalaman kerja sangat baik yang ada akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. Pada variabel lingkungan kerja (X3) Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan, karena Karyawan yang ditempatkan di tempat kerja yang memiliki lingkungan yang kondusif, nyaman dan aman akan merasa puas dan senang dengan pekerjaannya sehingga karyawan tersebut akan mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam meningkatkan kinerjanya.
4. Bagi peneliti selanjutnya, jika ingin meneliti tentang kinerja karyawan, disarankan untuk mencari faktor lain diluar (keterampilan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja) agar hasil penelitian nya nanti bisa lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Prasetyo, D. T., Musadieg, M. A., & Iqbal, M. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(1).
- Tolo, Indri, Jantje L. Sepang, and Lucky OH Dotulong 2016. "Pengaruh keterampilan kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemuda dan olahraga (dispora) Manado." *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 4.3.

- Baharuddin, H. B., Firman, A., & Asniwati, A. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja. *The Manusagre Journal*, 1(1), 82-93.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46- 58.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (Ekuitas)*, 3(2), 290-296.
- Irianto, A. 2010. *Panduan Pengembangan Organisasi*. Andi, Yogyakarta Iverson. 2011. *Memahami Keterampilan Pribadi*. CV. Pustaka, Bandung
- Johnson, Elaine B. 2007. *Contextual Teaching And Learning : Menjadikan Kegiatan Belajar Mengajar Mengasyikkan Dan Bermakna*. Mizan Learning Center, Bandung
- Lian. 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Bukopin, Tbk. Cabang Makassar. *Jurnal Unhas*.
<http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/3622?show=full>. Diakses : 30 November 2018.
- Mangkunegara, A. P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Eresco, Jakarta
- Nitisemito, A. S. 2008. *Manajemen Personal*. Edisi Kedua. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Pakpahan, M., dan Tamami, S. 2015. Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Labtech Penta Internasional Batam. *Jurnal Unrika*. Diunduh: <http://journal.unrika.ac.id/index.php/equi/article/view/733>. Diakses: 07 Maret 2018.
- Pratama dan Wardani. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*.
<http://muqtasid.iainsalatiga.ac.id/index.php/muqtasid/article/view/1153>. Diakses : 30 November 2018.
- Purwanto dan Hermani. 2013. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/16063>. Diakses : 30 November 2018.
- Rivai, V., dan Sagala, E. J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rofi, A. N. 2012. Pengaruh Displin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*. Vol. 3, No.1. (2012). Diunduh: <http://jurnal.stietotalwin.ac.id/index.php/jimat/article/view/33> Diakses: 09 Maret 2018.
- Sagay, Tewal dan Sendow. 2018. Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (PERSERO) Terminal Petikemas Bitung. *Jurnal EMBA*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20500>. Diakses : 30 November 2018.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Hidayat, R., & Cavorina, A. (2017). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing. *Journal of Applied Business Administration*, 1(2), 337-347.
- Putra, D. C., Mustam, M., & Yuniningsih, T. (2013). Pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan gayamsari kota semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 2(4), 194-203.

- Nugraha, R. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(10).
- Masfufah, M. (2020). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bonanza Motor Babat Lamongan (Skills Influence, Work Experience And Working Environment On Employee Performance At Cv. Bonanza Motor Babat Lamongan). *Jekma*, 1(2).
- Wungkung, L. S. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya (Doctoral dissertation, STIA Manajemen dan Kepalabuhan Barunawati Surabaya).
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100-124.
- Mamangkey, T. J., Tumbel, A., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1)
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60-67.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), 151-169.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74-86.
- ANGGITA, A., & TJAHYANTI, S. (2017). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 19(1a-2), 76-81.
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 9(1), 1-9.
- Paratama, P. I. A., Utama, M., & Wayan, I. (2013). Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).