

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO)

YUSRAN

Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang
Uccank-Gtl@Yahoo.Ac.Id

MUH. RUSLI

Politeknik Nusantara Makassar
roeslicully@gmail.com

ABSTRACT

This study found the results that all hypotheses in the study have been proven. 1) Work experience has a positive and significant effect on employee performance, 2) Work facilities have a positive and significant effect on employee performance, and 3) Work experience and work facilities together have a positive and significant effect on employee performance. The implication of this research is that work experience and work facilities have an equally important role both individually and collectively in improving employee performance.

Keywords: Work Experience, Work Facilities and Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini menemukan hasil bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian telah terbukti. 1) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 3) Pengalaman kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi pada penelitian ini adalah pengalaman kerja dan fasilitas kerja memiliki peran yang sama penting baik secara individual maupun secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan Makassar.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Dunia usaha pada era globalisasi saat ini menunjukkan persaingan yang sangat kuat. Berkembangnya program unggulan guna meningkatkan kinerja perusahaan menjadi suatu hal yang serius yang harus dilakukan setiap perusahaan agar mempunyai perfomansi kinerja yang baik. Oleh karena itu tiap perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan kemampuan bersaingnya untuk menjadi perusahaan yang mempunyai daya saing yang unggul di kelas dunia. Begitu pula Badan Usaha Milik Negara (BUMN) PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar harus mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan industri apa yang bergerak dibidang yang sama.

PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) perusahaan galangan kapal

milik pemerintah Indonesia yang berkantor pusat di Makassar, Sulawesi selatan. Sebagai perusahaan pusat industri maritim bagi Indonesia timur PT. Industri Kapal Indonesia selalu berusaha untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik dalam mempertahankan kualitas perusahaan agar tetap mampu eksis berkontribusi untuk Negara.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang menentukan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan dengan tingkahl akukerjanya. Menurut Bintaro dalam Bintaro dan Darmayanto (2017) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman, kesanggupan serta waktu. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja

karyawan diantaranya adalah pengalaman kerja dan fasilitas kerja.

Jumlah karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) mencapai 173 orang, dengan pengalaman kerja setiap karyawannya bervariasi. Tentunya akan menimbulkan berbagai macam permasalahan salah satunya ialah kinerja. Setiap karyawan memiliki masa/lama kerja yang berbeda, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang berbeda serta penguasaan terhadap alat dan pekerjaan juga berbeda. Maka akan menghasilkan kinerja atau output yang berbeda setiap individu dalam menyelesaikan tugasnya. Fasilitas kerja juga merupakan faktor penting dalam kinerja, jika fasilitas kerja yang diberikan perusahaan tidak memadai maka akan menghambat pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang buruk. Dimana fasilitas kerja itu sendiri harus sesuai dengan

kebutuhan kerja karyawan, mampu mengoptimalkan hasil kerja dan mudah dalam penggunaannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Rivai (2004) memberikan pandangan spesifik mengenai pengalaman kerja yang diidentikkan dengan masa kerja. Masa kerja yang dimaksud yaitu lama waktu seseorang menduduki jabatan pekerjaannya. Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas kinerja dan tingkat pendapatan mereka.

Handoko (2009:27) menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi

seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2009), pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Menurut (Mangku prawira: 2009), menyatakan pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari

kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya.

(Gibson : 2011) berpendapat orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi dari segala hal daripada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman

Pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini didukung dengan teori Robbins dan Timothy (2014) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin banyak pengalaman kerja, maka kinerja karyawan semakin tinggi. Sebaliknya semakin sedikit pengalaman kerja, maka kinerja karyawan juga semakin rendah.

Pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi.

Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja. Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan dan keterampilan semakin dikuasai secaramudah, tetapi sebelumnya tanpa latihan, pengalaman - pengalaman yang pernah dimiliki bahkan terlupakan.

Mengingat pentingnya sebuah pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga faktor - faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Djauzak (2004:57), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan

memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.

b. Frekuensi

Semakin sering melakukan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang baik.

c. Jenis Tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilakukan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik

d. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif adalah

penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2014:11)

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar yang berjumlah 173 karyawan.

Menurut Sugiyono (2010:118) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2008:118) simple random sampling karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Metode yang digunakan dalam menentukan jumlah

sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus slovin. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan rumus diatas, diperoleh 63 responden dari 173 populasi karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar

Teknik analisa data yang digunakan adalah metode yang bersifat deskriptif dan analisis inferensial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis data dengan menggunakan pengujian regresi linear berganda berfungsi untuk menjawab analisis, pengaruh pengalaman kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	3,375	4,876		0,692
1 Pengalaman Kerja	0,628	0,145	0,477	4,334
Fasilitas Kerja	0,235	0,133	0,194	1,763

Sumber Data: Data diolah SPSS 26.0

Dari tabel di atas, hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam suatu model berikut:

$$Y = 3,375 + 0,628X_1 + 0,235X_2$$

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 3,375 angka tersebut menunjukkan bahwa jika X₁ (Pengalaman Kerja), dan X₂ (Fasilitas Kerja), konstan atau X=0, maka kinerja sebesar 3,375.
- b. X₁ (pengalaman kerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,628. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan

pengalaman kerja 1% terhadap instansi maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 62,8% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

- c. X₂ (fasilitas kerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,235 hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan penyebab fasilitas kerja sebesar 1% terhadap instansi maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 23,5% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

2. Pengujian Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur kekuatan dan atau keeratan suatu hubungan antar variabel. Koefisien

Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0-1.

Tabel 2
Hasil Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	,546 ^a	0,298	0,275	2,08451

Sumber Data: Data diolah SPSS 26.0

Nilai Koefisien korelasi adalah sebesar 0,546. Sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel pengalaman kerja dan fasilitas kerja berkesinambungan dengan variabel kinerja yang dikategorikan kuat.

Besarnya R^2 adalah 0.298, hal ini yang berarti 29,8% variabel kinerja dapat dijelaskan dari kedua variabel pengalaman kerja dan fasilitas kerja, sedangkan sisanya (100% - 29,8% = 70,2%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

Tabel 3
Hasil Uji t

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		
	B	Std.Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	3,375	4,876		0,692	0,492
1 Pengalaman Kerja	0,628	0,145	0,477	4,334	0,000
Fasilitas Kerja	0,235	0,133	0,194	1,763	0,083

Sumber: Data diolah SPSS 26.0

Tabel 3 menunjukkan bahwa Variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari signifikan pengalaman kerja sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Dan dapat juga dilihat dari t hitung sebesar 4,334 yang berarti t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 2,00030. Diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X1) adalah sebesar 0,000 berarti bernilai positif (+) dan signifikan terhadap kinerja. Variabel fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari signifikan fasilitas kerja sebesar 0,083 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Dan dapat juga dilihat dari t hitung sebesar 1,763 yang berarti t hitung lebih besar dari

t tabel yaitu 2,00030. Diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X2) adalah sebesar 0,083 berarti bernilai positif (+) dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. Hipotesisnya yaitu Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia Makassar (Persero). Hal ini ditunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel, ($4.334 > 2.00030$), atau sig $0.000 < 0.05$, berarti variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

semakin lama masa kerja dan semakin banyak pengalaman kerja maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik dan berkualitas. Semakin sering seseorang mengulangi suatu pekerjaan maka semakin bertambah kecakapan dan pengetahuannya terhadap satu bidang pekerjaan tersebut, sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap tugas-tugas dan fungsinya.

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. Hipotesisnya yaitu fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($1,763 > 2.00030$), atau sig , ($0,083 < 0,05$). Berarti variabel

fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan sangat memadai. Itu menandakan bahwa karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar rata-rata memiliki fasilitas kerja yang mendukung dan memadai yang diberikan perusahaan. Hal ini berarti dengan tersedianya fasilitas kerja yang memadai dalam melakukan sebuah pekerjaan maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin lengkap dan semakin memadainya fasilitas kerja yang diberikan maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien sehingga

menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas

Berdasarkan hasil output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara Pengalaman Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. Hipotesisnya yaitu pengalaman kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. Hal ini ditunjukkan dengan uji ANOVA atau Uji F dapat dilihat F hitung 12.740 lebih besar dari Ftabel yaitu 3.15 dengan signifikan 0,000. Karena nilai signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja atau dapat dikatakan kedua variabel pengalaman

Kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. Hal ini berarti semakin banyak pengalaman kerja dan semakin memadainya fasilitas kerja yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Begitu pula sebaliknya secara bersama-sama antara pengalaman kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja dan semakin banyak pengalaman kerja maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik dan berkualitas.

Semakin sering seseorang mengulangi suatu pekerjaan maka semakin bertambah kecakapan dan pengetahuannya terhadap satu bidang pekerjaan tersebut, sehingga dapat

memberikan kontribusi yang baik terhadap tugas-tugas dan fungsinya.

Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin lengkap dan semakin memadainya fasilitas kerja yang diberikan maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas dan

DAFTAR PUSTAKA

- Bintaro & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Paramedia Grup.