

Studi Hubungan Pengalaman Kerja dengan Tingkat Kinerja Karyawan Pemupukan di Perusahaan Kelapa Sawit PT. Citra Agro Kencana

Study of Correlation between Work Experience and Performance of Palm Oil Fertilization Workers in Palm Oil Plantation at PT. Citra Agro Kencana

**Jamaluddin¹, Budi Winarni¹, Gregorius Rovino Batu¹, Muh. Yamin^{2*},
Farida Aryani², Mujibu Rahman³, Elisa Ginsel Popang², Edy Wibowo Kurniawan³,
Rahma Yanti³, Mohammad Lutfi⁴**

¹Program Studi Pengelolaan Perkebunan, Politeknik Pertanian Negeri Samarinda, Indonesia

²Program Studi Teknologi Hasil Perkebunan, Politeknik Pertanian Negeri Samarinda, Indonesia

³Program Studi Teknologi Rekayasa Pangan, Politeknik Pertanian Negeri Samarinda, Indonesia

⁴Program Studi Teknik Perminyakan, Sekolah Tinggi Teknologi Migas, Balikpapan, Indonesia

*Corresponding Author: yaminpoliagro@gmail.com

Abstrak

Keberlangsungan operasional perusahaan kelapa sawit sangat bergantung pada mutu sumber daya manusianya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai hubungan serta pengaruh lama pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemupukan. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana dan uji t. Sampel diperoleh melalui teknik purposive sampling (sampel jenuh), dengan responden yang merupakan karyawan di divisi pemupukan. Data dikumpulkan melalui 26 kuesioner dan didukung oleh data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan, meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Rendahnya tingkat pengalaman kerja, terutama pada karyawan yang bekerja kurang dari satu tahun, menjadi penyebab utama tidak signifikannya pengaruh tersebut. Penelitian ini juga merekomendasikan perlunya perusahaan menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk meningkatkan pengalaman kerja, disertai dengan pemberian motivasi, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan kepemimpinan yang efektif.

Kata kunci : Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan, Pemupukan, Kelapa Sawit

Abstract

The continuity of operations in palm oil companies heavily relies on the quality of their human resources. This study aims to assess the relationship and impact of work experience duration on employee performance in the fertilization division. A quantitative approach was employed, using simple linear regression analysis and t-tests. The sample was selected using purposive sampling (saturation sampling), with respondents consisting of employees in the fertilization division. Data were collected through 26 questionnaires and supported by secondary information. The results indicate a positive correlation between work experience and employee performance, although the influence is not statistically significant. The low level of work experience—particularly among employees who have worked for less than a year—is the main factor behind the insignificant impact. This study also highlights the need for companies to provide training and skill development programs to enhance work experience through internal training, as well as to consider other factors such as motivation, a supportive work environment, and effective leadership.

Keywords: Work Experience, Employee Performance, Nurturing, Oil Palm

I. PENDAHULUAN

Manusia adalah aset utama dalam setiap organisasi, di mana peran strategis sumber daya manusia menjadi penentu tercapainya tujuan institusional. Sektor pertanian, sebagai bagian dari pengembangan nasional, berkontribusi besar dalam menciptakan peluang kerja baru (Montolalu *et al.*, 2016).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merujuk pada disiplin ilmu yang mengelola peran tenaga kerja agar dapat berkontribusi optimal terhadap pencapaian sasaran organisasi. Dalam pendekatan MSDM, karyawan dipandang bukan sekadar elemen produksi, melainkan sebagai mitra strategis organisasi (Irmayani, 2021).

Kinerja perusahaan terbentuk dari perpaduan berbagai elemen, bukan ditentukan oleh satu faktor saja. Berbagai hal seperti motivasi, kapasitas individu, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan yang pernah dijalani, serta minat, sikap, karakter, kondisi fisik, hingga kebutuhan psikososial dan dorongan untuk mengaktualisasikan diri semuanya berperan dalam membentuk kualitas kerja seseorang (Machmud, 2012).

Pengalaman kerja sendiri dapat mencerminkan seberapa jauh seseorang telah memperoleh pembelajaran praktis di lapangan. Secara umum, individu yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya cenderung lebih gesit dalam menjalankan tugas dan menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih optimal (Febiyanti, 2019). Proses kerja yang dijalani secara konsisten akan membentuk kedewasaan teknis, termasuk dalam hal penguasaan metode kerja, peralatan, serta prosedur pelaksanaan (Nainggolan, 2012).

Martoyo (2017) menyatakan bahwa semakin lama seseorang berkecukupan dalam suatu bidang, kemampuannya untuk menyelesaikan tugas secara efisien akan semakin berkembang. Sementara itu, Marwansyah (2014) menjelaskan bahwa pengalaman kerja dapat dievaluasi melalui sejumlah aspek, seperti tingkat wawasan, keterampilan yang dimiliki, kapasitas individu, serta tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Merujuk pada tinjauan pustaka yang telah dilakukan, penelitian ini memusatkan perhatian pada satu variabel kunci, yakni pengalaman kerja, dengan tujuan untuk mengeksplorasi apakah faktor tersebut berpengaruh terhadap performa karyawan di bagian pemupukan. Ruang lingkup penelitian dibatasi pada kegiatan pemupukan tanaman kelapa sawit yang berlangsung di tiga afdeling milik PT. Citra Agro Kencana yang berlokasi di Desa Mantar, Kecamatan Damai, Kabupaten Kutai Barat, Kalimantan Timur.

Permasalahan utama yang diangkat adalah: Bagaimana hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan, dan adakah pengaruh signifikan pada kegiatan pemupukan? Penelitian ini bertujuan untuk menggali dan mengevaluasi secara empiris hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan pemupukan,

sekaligus menilai dampak pengalaman kerja terhadap hasil kerja mereka.

Temuan dalam penelitian ini diharapkan mampu memperkaya wawasan teoritis dalam bidang ilmu MSDM, sekaligus menjadi bahan masukan praktis bagi PT. Citra Agro Kencana dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya melalui pendekatan berbasis pengalaman kerja.

II. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu

Studi ini dilakukan di area operasional PT. Citra Agro Kencana yang terletak di Desa Mantar, Kecamatan Damai, Kabupaten Kutai Barat, Kalimantan Timur. Kegiatan penelitian berlangsung dalam rentang waktu antara bulan September hingga Desember tahun 2024.

Peralatan dan Bahan Penunjang

Dalam pelaksanaan penelitian ini, berbagai alat digunakan untuk memfasilitasi pengumpulan dan pengolahan data. Instrumen utama yang dipakai adalah kuesioner, sementara dokumentasi didukung oleh kamera ponsel. Selain itu, laptop dengan perangkat lunak Microsoft Office dan aplikasi analisis statistik turut digunakan dalam proses analisis data. Data primer diperoleh melalui distribusi kuesioner kepada para responden. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan divisi pemupukan sebanyak 26 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode jenuh, sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Metode Pengambilan Data

Sumber Data

- a) Data Sekunder, Mengumpulkan dokumen perusahaan yang berhubungan pemupukan dan SOP yang mendukung penelitian
- b) Data primer merupakan informasi yang diperoleh langsung dari lapangan. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan secara langsung dari karyawan bagian pemupukan, meliputi variabel usia, tingkat pendidikan, dan lama masa kerja para responden.

Teknik Pengumpulan data

- a) Observasi dilakukan secara langsung oleh peneliti yang terjun ke lapangan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian.
- b) Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada para responden untuk dijawab.

Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan mengolah data adalah:

1. Variabel Penelitian

Variabel merupakan elemen atau karakteristik yang melekat pada objek studi yang menjadi fokus penelitian. Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yang dikaji, yaitu variabel independen dan variabel dependen. n yang berlaku:

$$df = n - 2$$

Keterangan:

- df = derajat kebebasan
- n = jumlah responden
- 2 = Nilai ketetapan (Menggunakan tingkat signifikansi uji satu arah)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkaitan dengan tingkat konsistensi dan kepercayaan terhadap instrumen penelitian. Ini merupakan metode untuk mengukur sejauh mana kuesioner yang digunakan sebagai indikator variabel dapat dipercaya. Sebuah variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha-nya lebih besar dari 0,600. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik, seperti SPSS (Ghozali, 2013).

3. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai seberapa baik setiap pertanyaan dalam instrumen penelitian mampu menggambarkan variabel yang akan diukur secara tepat. Setelah kuesioner akhir disusun, langkah pertama yang dilakukan adalah menguji validitas tiap item pertanyaan. Validitas ini merujuk pada kesesuaian data yang diperoleh dari responden dengan kondisi sebenarnya dari objek penelitian.

Variabel yang diuji dalam penelitian ini meliputi pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Untuk mendapatkan nilai koefisien validitas setiap item, digunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS. Penilaian

validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung terhadap nilai r tabel pada tingkat signifikansi (α) 0,05, sesuai dengan standar pengujian yang berlaku.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan metode untuk mengkaji hubungan linear antara satu variabel independen (x) dengan variabel dependen (y). Analisis ini bertujuan untuk menentukan arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah bersifat positif atau negatif, serta untuk memprediksi nilai variabel terikat berdasarkan perubahan nilai variabel bebas. Data yang dianalisis umumnya berskala interval atau rasio (Imron, 2019).

$$y = a + bx$$

Keterangan:

- y = Variabel terikat
- x = Variabel bebas
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

5. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengevaluasi apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 0,05. Tujuan uji ini adalah untuk menentukan variabel independen mana saja yang layak dimasukkan dalam model regresi. Keputusan pengujian didasarkan pada perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel:

- Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai signifikansi (p -value) kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Sebaliknya, jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengisian dan Penilaian Kuesioner

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui angket tertutup yang dianalisis menggunakan dua jenis skala, yaitu skala Guttman dan skala Likert. Skala Guttman diterapkan untuk pertanyaan yang

bersifat dikotomis, seperti jawaban "Ya" atau "Tidak", dengan penilaian berupa skor 1 untuk jawaban "Ya" dan skor 0 untuk jawaban "Tidak". Skala ini bertujuan untuk mendapatkan jawaban pasti dari responden atas pernyataan yang diajukan (Bahrun, 2017).

Sementara itu, penilaian terhadap hasil kuesioner dilakukan menggunakan skala Likert, dengan pembobotan sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) skor 4, Cukup (CK) skor 3, Kurang Setuju (KS) skor 2, dan Tidak Setuju (TS) skor 1 (Pranatawijaya, 2019). Setelah seluruh jawaban responden diberi skor sesuai dengan skala tersebut, hasilnya ditabulasikan untuk mempermudah proses analisis dan penghitungan nilai akhir.

a) Penilaian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja diukur berdasarkan indikator pengalaman kerja, tentang pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan tanggu jawab.

1. Pengetahuan

- a. Pengetahuan yang saya miliki memungkinkan saya untuk menyelesaikan tugas secara efektif.
- b. Wawasan yang mendalam dapat membantu saya memberikan dukungan kepada orang lain dalam pengambilan keputusan.
- c. Pengetahuan yang saya miliki, sesuai dengan pekerjaan saya
- d. Dalam upaya meningkatkan performa kerja, karyawan perlu terus memperbarui dan mengembangkan pengetahuannya

2. Keterampilan

- a. Dalam pelaksanaan pekerjaan diperlukan keterampilan agar memperoleh hasil yang maksimal
- b. Keterampilan yang saya miliki, sesuai dengan pekerjaan saya
- c. Memiliki keterampilan yang luas, dapat membantu dalam saya bekerja
- d. Perusahaan perlu memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan karyawan.

3. Kemampuan

- a. Saya mampu mencapai target dalam menyelesaikan tugas dengan baik

- b. Saya dapat memahami arahan yang di berikan oleh mandor
- c. Saya mampu menggunakan peralatan kerja untuk menjalankan tugas
- d. Saya memiliki kemampuan untuk mengerti setiap hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab dalam bidang pekerjaan saya.

4. Tanggung jawab

- a. Saya berusaha menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh atasan dengan seoptimal mungkin dan tepat waktu.
- b. Saya menjaga kedisiplinan dengan selalu datang tepat waktu setiap hari.
- c. Semua tanggung jawab kerja yang telah direncanakan akan saya laksanakan secara penuh dan bertanggung jawab.
- d. Saya tidak keberatan bekerja melewati jam kerja apabila masih ada tugas yang belum terselesaikan sepenuhnya.

b) Penilaian Indikator Kinerja

Kinerja diukur berdasarkan pernyataan terdapat indikator Kinerja Karyawan Tentang Kualitas, Kuantitas dan Hubungan antar Karyawan

1. Kualitas

- a. Hasil pekerjaan pemupukan yang saya lakukan, sesuai dengan SOP perusahaan
- b. Saya menabur pupuk sesuai dengan tempatnya
- c. Saya menabur pupuk sesuai dengan dosis yang di tetapkan
- d. Pada saat bekerja saya tidak pernah membuat kesalahan

2. Kuantitas

- a. Saya mampu menyelesaikan pemupukan sesuai dengan target perusahaan setiap hari
- b. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari jam kerja
- c. Saya memupuk sesuai blok yang di arahkan oleh mandor
- d. Saya selalu menghabiskan jumlah pupuk yang di berikan ke pada saya setiap harinya

3. Hubungan antar Karyawan
 - a. Terjalin hubungan yang baik antar saya dengan atasan
 - b. Sesama karyawan saling membantu saat bekerja
 - c. Atasan selalu memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi karyawan
 - d. Adanya bantuan dari rekan kerja apa bilang saya mengalami kesulitan saat bekerja

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

PT. Citra Agro Kencana membuka pabrik pengelolaan sawit tahun 2013, memiliki 5 afdeling di perusahaan inti. Afdeling I luasnya 697,06 ha, Afdeling II luasnya 1.019,65 ha, Afdeling III luasnya 1.136,95 ha, dan Afdeling IV luasnya 685.55 ha. Dengan total luasan 3.539,21 ha

Gambaran Lokasi

Penelitian dilaksanakan di 3 Afdeling menggunakan 26 responden karyawan pemupukan terkait dengan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, dan adapun karakteristik tentang data diri responden yang dimasukkan yaitu usia dan pengalaman kerja.

a. Usia Responden

Berdasarkan data yang dikumpulkan mengenai usia responden, karakteristik responden menurut kelompok umur dapat ditampilkan pada Gambar 1 berikut ini.

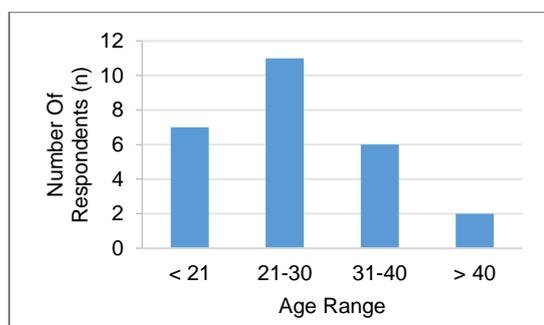


Figure 1. Respondents' Age Characteristics Graph.

Mengacu pada Gambar 1, distribusi usia dari 26 responden menunjukkan bahwa kelompok usia dengan jumlah paling sedikit adalah responden berusia di atas 40 tahun, yang hanya terdiri dari 2 orang atau sekitar 8%

dari total partisipan. Sementara itu, rentang usia yang paling dominan dalam penelitian ini berada pada kelompok 21 hingga 30 tahun, dengan jumlah responden 11 orang (42% dari keseluruhan responden).

b. Pengalaman Kerja Responden

Dari hasil pengumpulan data terkait masa kerja responden, maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan pengalaman kerja yang dapat dilihat melalui Gambar 2. sebagai berikut:

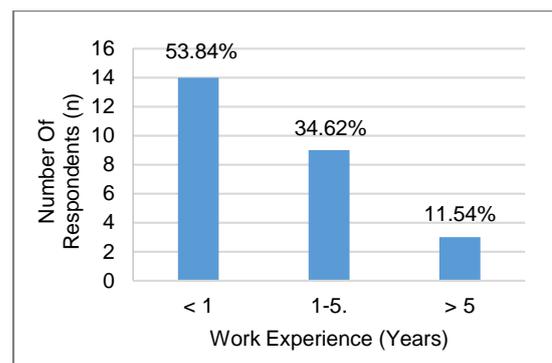


Figure 2. Respondents' Work Experience Characteristics Graph

Berdasarkan Gambar 2 dapat dilihat bahwa dari 26 responden pada penelitian ini responden yang paling sedikit memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun yaitu berjumlah 3 orang dengan persentase 11.54% dan responden yang paling sedikit memiliki pengalaman kerja kurang dari 1 tahun yaitu berjumlah 14 orang dengan persentase 53.84%.

1. Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas pada pernyataan kuesioner dikatakan reliabel apabila cronbach's alpha (>0,600).

Table 1. Reliability Test

Variabel & Indikator	Standar Reliabilitas	Cronbach's Alphah	Desc.
Work Experience	> 0,600	0,713	Reliabel
Employee Performance	> 0,600	0,672	Reliabel

Dari hasil Uji Reabilitas kuesioner variabel bebas (x) dan variabel terikat (y), pernyataan kuesioner pada variabel bebas (x) memiliki nilai Cronbach's Alphah 0,713 dan variabel terikat (y) memiliki nilai Cronbach's

Alpah 0,672 yang artinya lebih dari standar reliabilitas (>0,600) sehingga setiap pernyataan pada variabel bebas pengalaman kerja (x) dan variabel terikat kinerja karyawan (y) dinyatakan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap kuesioner pada variabel independen (X) dan dependen (Y), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,713 untuk variabel X (pengalaman kerja) dan 0,672 untuk variabel Y (kinerja karyawan). Kedua nilai tersebut berada di atas ambang batas minimum reliabilitas, yaitu 0,600. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner, baik yang mengukur pengalaman kerja maupun kinerja karyawan, telah memenuhi kriteria reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Validitas

Hasil validitas pada pernyataan dikatakan valid apabila rhitung lebih besar dari rtabel (>0,500).

Table 2. Validity Test

Work Experience Variable				
No	Indicator	t table	r cal.	Desc.
1	Knowledge	0,500	0,850	Valid
2	Skill	0,500	0,545	Valid
3	Ability	0,500	0,763	Valid
4	Responsibility	0,500	0,847	Valid
Variabel Kinerja				
No	Indicator	t table	r Cal	Desc
1	Kualitas	0,500	0,634	Valid
2	Kuantitas	0,500	0,921	Valid
3	Employee Relations	0,500	0,811	Valid

Mengacu pada Tabel 1, terlihat bahwa seluruh butir pernyataan yang terdapat dalam kuesioner, bahwa keseluruhan pernyataan indikator pada variabel bebas dan variabel terikat, dinyatakan valid karena keseluruhan pernyataan indikator variabel x dan y memiliki rtabel lebih besar dari pada (0,500)

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Table 3. Simple Linear Regression Test

Koefisien ^a		
Model	Regression Coefisient	Error Standard
1. Konstanta)	12.688	2.353
Work Experience	.025	.135

a. Dependent Variabel: Performance

Berdasarkan Tabel di atas pada hasil perhitungan linier sederhana di atas dapat diketahui persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$y = a + bx$$

$$y = 12,688 + 0,025x$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Konstanta

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Interpretasi dari hasil persamaan regresi linier sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) dalam persamaan menunjukkan bahwa ketika variabel pengalaman kerja (x) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (y) diperkirakan sebesar 12,688 satuan. Koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,025, yang mengindikasikan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian pemupukan di PT. Citra Agro Kencana.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel pengalaman kerja (x) sebesar 0,025 menandakan adanya hubungan searah antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi pengalaman kerja seseorang, maka kinerjanya cenderung meningkat, khususnya pada divisi pemupukan di PT. Citra Agro Kencana.

4. Uji t

Table 4. t-Test Analysis Results

Model	Reg. Coeff.	Error Std	Beta	T	Sig
1 (Konstanta)	12.688	2.353		5.393	.000
Work Experience	.025	.135	.037	.183	.856
a. Variabel Terikat: Kinerja_Y					

Hasil dari analisis uji t dapat diinterpretasikan bahwa nilai thitung 0,183 < ttabel 2.063 dan memiliki nilai signifikansi 0,856 > 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan variabel bebas pengalaman kerja (x) secara parsial tidak terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (y).

Pembahasan

Karakteristik Responden

a. Usia Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari total 26 responden, kelompok usia karyawan pemupukan yang paling dominan berada pada rentang 21–30 tahun, dengan jumlah 11 orang (42%). Rentang usia ini tergolong dalam kategori usia produktif dalam dunia kerja. Hal tersebut sejalan menurut Riyadi, (2020) menyatakan pada usia 20-30 tahun akan berkontribusi pada peningkatan kinerja jangka panjang. Karyawan yang mengembangkan keterampilan teknis, kemampuan interpersonal, dan pemahaman yang mendalam tentang tugas serta tanggung jawab mereka akan menjadi lebih efektif dan produktif dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, mereka dapat memberikan hasil yang lebih baik dan berkontribusi pada tujuan besar organisasi. Di sisi lain, perusahaan yang mendukung pengembangan kompetensi karyawan muda ini dengan menyediakan peluang pelatihan, pembelajaran berkelanjutan, dan lingkungan kerja yang mendukung akan memperoleh manfaat jangka panjang berupa peningkatan kinerja individu dan organisasi.

b. Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil dari penelitian, dapat diketahui bahwa dari 26 responden pengalaman kerja karyawan pemupukan yang paling banyak adalah <1 tahun sebanyak 14 karyawan (54%). Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya pengalaman kerja pada karyawan pemupukan yang artinya kurangnya keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan dan sangat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, hal tersebut juga terjadi karena adanya pembaharuan karyawan pemupukan pada perusahaan yang mengakibatkan banyaknya karyawan pemupukan yang belum memiliki pengalaman kerja yang belum cukup dalam melakukan pekerjaan pemupukan. Keadaan tersebut sejalan dengan Hasibuan, (2016) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, periode pengalaman kerja yang kurang dari satu tahun biasanya dianggap tidak cukup untuk memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai kinerja seorang karyawan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor utama yang berhubungan dengan proses adaptasi karyawan terhadap

lingkungan kerja dan budaya organisasi. Pada awal masa kerja, seorang karyawan umumnya masih dalam tahap penyesuaian dengan berbagai elemen baru di tempat kerja, seperti struktur organisasi, prosedur kerja, sistem yang diterapkan, serta hubungan antar rekan kerja dan atasan.

2. Arah hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pemupukan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan: $Y = 12,688 + 0,025X$, di mana X merepresentasikan variabel pengalaman kerja dan Y menggambarkan variabel kinerja. Koefisien regresi sebesar 0,025 menunjukkan adanya hubungan positif antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan pada divisi pemupukan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam pengalaman kerja diperkirakan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,025 poin. Temuan ini memperkuat dugaan bahwa pengalaman kerja berperan dalam peningkatan performa karyawan. Hasil serupa juga dilaporkan oleh Hertanto (2017), yang menyimpulkan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja individu dalam suatu organisasi.

Senada dengan itu, Marwansyah (2015) menekankan pentingnya pengalaman kerja sebagai faktor yang mendukung kelancaran operasional di berbagai jenis organisasi. Menurutnya, pengalaman yang cukup akan memperlancar pelaksanaan tugas, yang pada akhirnya mendorong perkembangan organisasi. Karyawan yang telah melalui proses kerja yang panjang cenderung lebih terampil, sehingga kontribusinya terhadap pencapaian target perusahaan lebih optimal.

Pendapat serupa disampaikan oleh Latief (2018), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan memegang peranan penting dalam menjamin keberlangsungan suatu perusahaan. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja menjadi perhatian utama bagi setiap organisasi yang ingin bertahan dan berkembang di tengah persaingan usaha.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemupukan

Namun demikian, hasil uji t (parsial) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara statistik, variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi

sebesar 0,856 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, serta nilai t hitung = 0,183 yang lebih rendah dibandingkan t tabel = 2,063. Dengan demikian, secara parsial pengalaman kerja belum mampu memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja.

Fenomena ini dapat dijelaskan melalui distribusi masa kerja responden, di mana mayoritas (sekitar 54% atau 14 orang) memiliki pengalaman kerja kurang dari satu tahun. Rentang waktu yang relatif singkat tersebut belum cukup untuk menghasilkan peningkatan signifikan dalam hal keahlian, pengetahuan, maupun keterampilan kerja. Handoko (2020) menjelaskan bahwa semakin panjang masa kerja seorang individu, maka semakin banyak pula pengetahuan praktis dan kemampuan yang diperoleh. Sebaliknya, masa kerja yang singkat cenderung membatasi perkembangan keterampilan teknis karyawan.

Senada dengan hal tersebut, Martoyo (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja erat kaitannya dengan tingkat keahlian seseorang. Semakin lama seseorang berada dalam dunia kerja, maka semakin tinggi pula kecakapan yang dimilikinya. Sebaliknya, keterbatasan pengalaman berdampak langsung pada rendahnya penguasaan tugas dan keterampilan teknis.

Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian Yunus (2023), yang menyimpulkan bahwa meskipun terdapat hubungan positif antara pengalaman kerja dan kinerja, hubungan tersebut belum menunjukkan signifikansi secara statistik. Ini menandakan bahwa pada kondisi di mana pengalaman kerja masih rendah, pengaruhnya terhadap kinerja belum dapat dirasakan secara nyata dalam jangka pendek.

IV. KESIMPULAN

1. Terdapat hubungan positif antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan di bagian pemupukan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki, maka semakin meningkat pula performa karyawan pemupukan di PT. Citra Agro Kencana.
2. Meskipun terdapat kecenderungan hubungan positif antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan pemupukan, hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh

tersebut tidak signifikan secara statistik di PT. Citra Agro Kencana.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahrn, 2017. Rancang Bangun Sistem Informasi Survey Pemasaran dan Penjualan Berbasis Web. *Jurnal Transistor Elektro dan Informatika (TRANSISTOR EI)*, 2 (2), 1099-1103.
- Febrianti, R. 2019. Pengembangan Karier dan Kinerja Pegawai pada Era Revolusi Industri 4.0. *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri*.malang.192-198
- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*. Edisi Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE .Yogyakarta.
- Hartanto. (2017). *Pengaruh Pengalaman dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Dwikarya Sempurna Abdi Chemical*.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan Belas. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Irmayani, 2021. *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish. Cv. Budi Utama. Yogyakarta.
- Machmud, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Marwansyah, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Alfabeta, CV. Bandung.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung
- Nainggolan, 2012. *Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas CV.naga Kerja Pemanen Sawit Pada PT. Bio Nusantara Teknologi*,. *Jurnal Agrisep*, Bengkulu. 11(1), 35–42.
- Montolalu, R., Kawet, L., & Nelwan, O. (2016). *Pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi sulawesi utara*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).

- Pranatawijaya, 2019. Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2),128–137.
- Riyadi, H. 2020. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Penerbit Universitas Airlangga. Surabaya.
- Siregar,S.2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. 2019. metode penelitian kuantitatif,kualitatif,R&D. Bandung,Alfabeta
- Yunus. 2023. Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12(1).