

Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Krisha Bakery Kromengan Malang)

Muhammad Rizki Pratama *)

Mohammad Rizal **)

M. Tody Arsyianto *)**

Email: 22101081236@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze the influence of knowledge, work experience, and work environment on employee performance at Krisha Bakery Kromengan. The research used a quantitative method with a saturated sample of 35 respondents. The results indicate that knowledge and work environment have a positive and significant effect on employee performance, while work experience has a negative yet significant effect. Simultaneously, these three variables significantly affect employee performance.

Keywords: Knowledge, Work Experience, Work Environment, Employee Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang memberikan tenaga, pikiran, dan kreativitas bagi perusahaan. Setiap perusahaan berdiri untuk berkembang dan mencapai kinerja optimal. Faktor utama keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan, karena kontribusi mereka sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan Amalia and Siagian, (2021)

Di era globalisasi, perusahaan harus terus meningkatkan efisiensi dan produktivitas agar tetap kompetitif. Kinerja karyawan yang baik mencerminkan efektivitas manajemen dan strategi perusahaan. Oleh sebab itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Industri makanan dan minuman (F&B) Indonesia berperan besar dalam perekonomian, menyumbang 7,15% terhadap PDB nasional pada semester pertama 2024. Meskipun menghadapi kenaikan biaya dan perubahan regulasi, sektor ini tetap tumbuh stabil dan diproyeksikan meningkat 4,53% di tahun 2024 (BPS, 2024).

Kinerja karyawan merupakan modal utama perusahaan untuk mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki kinerja baik mampu berkontribusi maksimal terhadap keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian dan dukungan agar kinerja karyawan terus meningkat Setyo Widodo and Yandi, (2022). Hal ini sejalan dengan teori Jay Barney, (1991) yang menyatakan bahwa SDM adalah sumber daya bernilai yang menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja adalah pengetahuan kerja. Karyawan yang memiliki pemahaman tentang tanggung jawab dan prosedur kerja akan bekerja lebih efisien serta berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Pengetahuan juga membantu karyawan beradaptasi dan berinovasi di tengah perubahan lingkungan kerja Setyorini et al., (2021).

Karyawan tanpa pengetahuan yang memadai akan menghambat kinerja organisasi. Oleh karena itu, pengembangan pengetahuan harus dilakukan secara berkelanjutan agar karyawan tidak tertinggal terhadap kemajuan teknologi dan informasi Setyorini et al., (2021).

Selain itu, pengalaman kerja juga memengaruhi kinerja. Karyawan yang memiliki pengalaman lebih lama biasanya memiliki keterampilan dan tanggung jawab yang lebih matang dibandingkan yang baru bekerja Panjaitan, (2018).

Faktor eksternal seperti lingkungan kerja turut memengaruhi kinerja. Lingkungan yang kondusif, hubungan antarpegawai yang baik, dan sistem penghargaan yang adil dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan Panjaitan, (2018).

Krisha Bakery di Kromengan, Malang, merupakan usaha roti yang terus berkembang. Berdasarkan wawancara dengan pemilik, proses rekrutmen tidak selalu mensyaratkan pengalaman kerja, namun pelamar berpengalaman tetap diprioritaskan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman penting meski bukan satu-satunya faktor utama.

Pemilik juga memberi kesempatan kerja bagi warga sekitar, sebagai bentuk tanggung jawab sosial sekaligus mempermudah pengawasan dan komunikasi. Pendekatan ini menunjukkan integrasi antara fungsi ekonomi dan sosial dalam pengelolaan SDM.

Lingkungan kerja di Krisha Bakery umumnya kondusif, namun pernah terjadi konflik antarpegawai. Manajemen menyelesaikannya dengan memindahkan posisi karyawan agar situasi tetap stabil. Jika konflik berlanjut, tindakan tegas seperti pemutusan hubungan kerja dapat ditempuh. Hal ini menunjukkan komitmen manajemen terhadap lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Secara keseluruhan, kinerja karyawan di Krisha Bakery dipengaruhi oleh tiga faktor utama: pengetahuan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja. Ketiganya menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas dan keberhasilan perusahaan.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Rivai, (2012) Kinerja karyawan dipandang sebagai temuan akan pemenuhan sejumlah aturan kerja yang wajib ditunaikan oleh setiap individu pada sebuah organisasi. Pekerja yang bisa mencakup aturannya dikatakan punya kompetensi yang memadai, kondisi fisik yang sehat, tingkat kecerdasan yang selaras, serta latar pendidikan tertentu. Selain itu, mereka telah mendapati kecakapan yang dibutuhkan guna mengemban perannya, menjadikannya bisa meraih standar kerja yang memadai, bisa atas segi mutu juga kuantitasnya.

Pengetahuan

Notoatmodjo, (2017:2), Pengetahuan yakni temuan akan alur penginderaan manusia, berupa informasi yang didapat individu lewat panca indra berupa mata, telinga, juga indra yang lain. Dengan begitu, pengetahuan bisa diartikan menjadi sejumlah informasi atau pemahaman yang dihimpun lewat pengalaman indrawinya. Pada konteks organisasi, pengetahuan mencerminkan penguasaan pekerja kepada bidang tertentu yang selaras akan peran tanggung jawabnya. Tingkat pengetahuan yang memadai akan berkontribusi akan kenaikan performa pekerja.

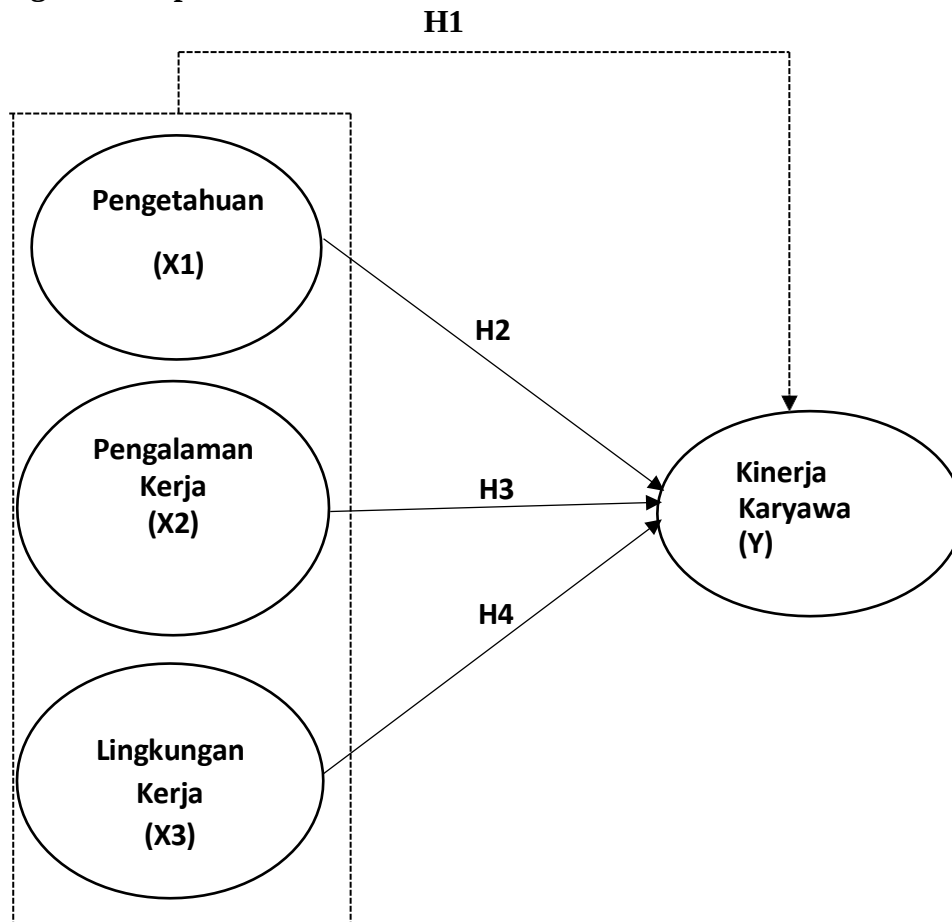
Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yakni proporsi waktu pekerja yang bekerja, yang bisa menyokong sejauh mana peranannya telah dilaksanakan dengan optimal Santoso, (2017). Wariati mendefinisikan pengalaman kerja yakni pengetahuan, keterampilan, juga kecakapan yang dipunya pekerja yang didapat atas peranan sebelumnya serta sebagai bekal dalam pelaksanaan tanggung jawabnya. Wariati et al., (2015).

Lingkungan Kerja

Menurut Siagian dalam Sihaloho, R. D., & Siregar, (2020) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari – hari. Sedangkan menurut Sihaloho, R. D., & Siregar, (2020) lingkungan kerja yakni cakupan yang ada di antara pekerja, bisa fisik maupun non fisik yang bisa memberikan dampak akan pekerja saat bekerja.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Dengan merujuk pada kajian teori pada kerangka diatas, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1: Diduga Pengetahuan, Pengalaman, dan Lingkungan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Diduga Pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Diduga Pengalaman berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Diduga Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian yang diaplikasikan pada studi berikut yakni penelitian kuantitatif. Penentuan penelitian berikut sesuai dengan buku yang ditulis oleh Djali, (2021) terkait studi kuantitatif yakni studi inferensial atas artian memegang kesimpulannya atas temuan pengujian hipotesis dengan statistika yang mengaplikasikan data empirik atas temuan penghimpunan datanya melalui pengukuran. Pada studi berikut tergolong studi yang berdampak, yakni studi yang bermaksud guna memahami dampak atas dua item atau lebih. Metode mengkaji data yang diaplikasikan yakni analisis statistik deskriptif serta inferensial.

Populasi dan Sampel

Populasi

Sugiyono, (2019) Populasi yakni area umum yang berupa: Menyelidiki objek yang memiliki mutu juga ciri khas tertentu diidentifikasi peneliti juga berupa menarik kesimpulan. Populasi pada studi berikut yakni semua karyawan Krisha Bakery Kromengan dengan jumlah 35 orang.

Sampel

Sugiyono, (2019:27) Sampel yakni segmen yang mewakili ukuran juga karakteristik atas sebuah populasi. Pada studi berikut, populasi sekaligus sampel yang diaplikasikan yakni semua pekerja Krisha Bakery Kromengan, senilai 35 pekerja. Teknik penentuan sampel yang diaplikasikan yakni sampel jenuh, yang mana semua anggota populasi ditunjuk menjadi sampel studi. Upaya berikut selaras akan pendapat Sugiyono, (2019:124) yakni sampling jenuh yakni teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi diaplikasikan menjadi sampel.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Kuesioner dinilai valid jika r hitung $>$ r tabel, jika r hitung $<$ r tabel maka kuesioner tersebut tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pengetahuan	X1.1	0,675	0,344	Valid
	X1.2	0,625	0,344	Valid
	X1.3	0,725	0,344	Valid
Pengalaman Kerja	X2.1	0,663	0,344	Valid
	X2.2	0,707	0,344	Valid
	X2.3	0,647	0,344	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,625	0,344	Valid
	X3.2	0,625	0,344	Valid
	X3.3	0,725	0,344	Valid
	X3.4	0,647	0,344	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,542	0,344	Valid
	Y2	0,574	0,344	Valid
	Y3	0,725	0,344	Valid

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,344). Dengan demikian, semua item dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis reliabilitas serta pengujian hipotesis.

Uji reabilitas

Berdasarkan hasil uji reabilitas terhadap 13 pertanyaan yang dinyatakan valid, diperoleh hasil berupa:

Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	13

Hasil uji reabilitas pada tabel 2 menunjukkan nilai Cronbach Alpha senilai 0,887, yang berarti lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas

uji normalitas dilakukan dengan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov (KS) menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Kriteria pengujian yakni berupa:

- Bila perhitungan Asymp. Sig. (2-tailed) $>$ 0,05, mendapati data tersebar normal.
- Bila perhitungan Asymp. Sig. (2-tailed) $<$ 0,05, mendapati data tidak

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.45024503
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.087
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uraian temuan atas perhitungan Asymp. Sig. (2-tailed) senilai $0,200 > 0,05$, bermakna data residual pada model regresi tersebar normal. Dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi sehingga analisis regresi linier berganda dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Pengecekan multikolinearitas didapati akan perhitungan tolerance juga Variance Inflation Factor (VIF). Indikasi adanya multikolinearitas muncul jika perhitungan tolerance rendah atas 0,10 atau perhitungan VIF melebihi 10.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.553	.828			3.083	.004		
	X1	.458	.111		.569	4.117	.000	.222	4.503
	X2	-.132	.062		-.198	-2.120	.042	.486	2.059
	X3	.373	.110		.522	3.402	.002	.180	5.549

a. Dependent Variable: Y

Uraian temuan data berikut mendapatkan semua item independen punya perhitungan Tolerance melebihi 0,10 serta VIF rendah atas 10, yakni:

- $X_1 = 0,222$ (VIF 4,503)
- $X_2 = 0,486$ (VIF 2,059)
- $X_3 = 0,180$ (VIF 5,549)

Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi kuat antara variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan bebas dari masalah multikolinearitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bisa dilihat dengan metode Glejser sebagai mode penggunaannya adapun pengerjaannya dengan cara meregresikan masing-masing variabel independennya dengan nilai absolut residualnya, dengan nilai sig $> 0,05$ dengan demikian tidak adanya kendala heteroskedastisitas.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.045	.411		.111	.913
	X1	-.109	.055		-.701	.058
	X2	.016	.031		.121	.619
	X3	.088	.054		.640	.116

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil uji heteroskedastisitas mendapati akan semua item bebas Pengetahuan, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja punya signifikansi $> 0,05$. Menjadikan, model regresi yang diaplikasikan bebas atas gejala heteroskedastisitas serta pantas untuk diaplikasikan atas alur kajian regresi linier berganda.

Uji Hipotesis

Uji F

Penelitian ini melakukan uji F untuk menentukan apakah variabel bebas secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel terikat. Berikut yakni tabel temuan uji F yang telah dilaksanakan:

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.508	3	15.169	68.225	.000 ^b
	Residual	6.892	31	.222		
	Total	52.400	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Temuan data berikut mendapati F hitung = 68.225 dengan signifikansi senilai 0.000. sebab perhitungan signifikansi ($0.000 < 0.05$), bermakna yakni model regresi signifikan dengan bersamaan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan (fit model) untuk menjelaskan hubungan atas item bebas juga terikat.

Uji t

Pada studi berikut, dilakukan pengujian uji t dengan tujuan untuk menilai apakah tiap variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh pada variabel terikat.

Tabel 7 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.553	.828		3.083	.004
	X1	.458	.111	.569	4.117	.000
	X2	-.132	.062	-.198	-2.120	.042
	X3	.373	.110	.522	3.402	.002

a. Dependent Variable: Y

- Pengaruh Pengetahuan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Perhitungan signifikansi item X_1 senilai $0.000 < 0.05$, serta perhitungan t hitung senilai 4.117 menunjukkan bahwa variabel pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Perhitungan signifikansi item X_2 senilai $0.042 < 0.05$, dengan t hitung -2.120. upaya berikut mendapati akan pengalaman kerja berdampak negatif namun signifikan kepada kinerja karyawan.
- Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) kepada Kinerja Karyawan (Y):
Nilai signifikansi variabel X_3 senilai $0.002 < 0.05$, dengan t hitung 3.402, yang berarti bahwa lingkungan kerja berdampak positif signifikan kepada kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan guna mendapati ukuran kecakapan item bebas (Pengetahuan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), serta Lingkungan Kerja (X_3)) dalam mendeskripsikan keberagaman yang ada pada item terikat (Kinerja Karyawan (Y)).

Perhitungan koefisien determinasi didapat atas perhitungan R Square (R^2), di angka 0 hingga

- Kian tinggi temuan perhitungan R^2 , mendapati kian kuat juga kecakapan item bebas mendeskripsikan item terikat.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.868	.856	.472

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel 8, diperoleh nilai R Square senilai 0.856 atau 85,6%, yang berarti bahwa variabel independen Pengetahuan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara

bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) senilai 85,6%. Sementara sisanya senilai 14,4% (100% - 85,6%) didapati atas elemen lain yang tak dimasukkan pada model studi berikut, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau kompensasi. Dapat disimpulkan yakni keterkaitan atas item Pengetahuan, Pengalaman Kerja, juga Lingkungan Kerja kepada Kinerja Karyawan tergolong amat erat akan keterlibatan senilai 85,6%. Upaya berikut mendapati akan ketiga item bebas memiliki peranan dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Krisha Bakery Kromengan Malang.

Implikasi Penelitian

Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan hasil signifikan, sehingga bisa dimaknai yakni item pengetahuan, pengalaman kerja, serta lingkungan kerja dengan bersamaan berdampak signifikan kepada kinerja karyawan.

Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel pengetahuan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan. Upaya berikut bermakna yakni kian tingginya level pemahaman perseorangan individu pekerja, menjadikannya kian baik pula performa yang akan tercipta.

Pengetahuan merupakan salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja individu karena menjadi dasar dalam memahami tugas, tanggung jawab, serta prosedur kerja yang berlaku. Menurut Mangkunegara, (2017), pengetahuan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki pengetahuan tinggi akan lebih mudah memahami standar kualitas, menghindari kesalahan kerja, dan mampu berinovasi dalam penyelesaian tugas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Wibowo, (2020) yang menyatakan bahwa pengetahuan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena meningkatkan kemampuan analitis dan efisiensi kerja. Begitu pula penelitian Sari dan Pratama, (2021) menemukan bahwa pengetahuan teknis dan prosedural yang baik mampu mempercepat proses produksi dan meningkatkan kualitas hasil kerja.

Dalam konteks Krisha Bakery Kromengan Malang, hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang memahami proses pembuatan roti, standar kebersihan, dan cara pengoperasian mesin produksi mampu bekerja lebih efektif dibandingkan mereka yang kurang memahami hal tersebut. Pengetahuan yang baik juga membantu karyawan beradaptasi terhadap variasi pesanan dan standar kualitas produk. Dengan demikian, peningkatan pelatihan dan transfer pengetahuan di lingkungan kerja akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan pengujian t mendapati yakni item pengalaman kerja (X_2) berdampak negatif signifikan kepada kinerja karyawan. Artinya, semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki seseorang tidak selalu di ikuti dengan peningkatan kinerja, bahkan dapat menurun pada tingkat tertentu.

Secara teoritis, Hasibuan, (2020) menjelaskan bahwa pengalaman kerja merupakan proses pembelajaran dan penguasaan keterampilan yang diperoleh selama bekerja. Namun, ketika pengalaman tidak disertai pembaruan keterampilan dan motivasi, dapat terjadi kejenuhan kerja (job fatigue) yang menurunkan produktivitas.

Hasil negatif ini menunjukkan adanya indikasi bahwa sebagian karyawan di Krisha Bakery yang telah bekerja cukup lama mengalami penurunan semangat atau rutinitas kerja yang monoton. Kondisi ini bisa disebabkan oleh kurangnya penyegaran tugas, inovasi dalam pekerjaan, atau sistem penghargaan yang belum cukup mendorong motivasi karyawan berpengalaman.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Putri & Susanto, (2020) yang menyebutkan bahwa

pengalaman kerja yang panjang tanpa pelatihan baru dapat menyebabkan stagnasi kinerja. Namun, temuan berikut tak sama akan studi dari Rahmawati, (2021) yang menguraikan pengaruh positif antara pengalaman kerja dan kinerja, yang menunjukkan bahwa konteks organisasi sangat menentukan hasil hubungan ini.

Dengan demikian, pada Krisha Bakery Kromengan, pengalaman kerja tetap penting, tetapi harus diimbangi dengan pelatihan berkala, rotasi tugas, dan motivasi kerja agar karyawan tidak terjebak dalam pola kerja yang monoton. Upaya pembaruan pengetahuan dan variasi pekerjaan dapat mengubah pengaruh pengalaman kerja menjadi lebih positif terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan pengujian t menunjukkan yakni variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh positif signifikan kepada kinerja karyawan. Upaya berikut bermakna yakni kian baik kondisi lingkungan kerja, kian tinggi pula performa yang ditunjukkan oleh para pekerjanya.

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik seperti kebersihan, pencahayaan, suhu, serta kondisi non fisik seperti hubungan sosial antar pegawai dan dukungan dari pimpinan. Menurut Sedarmayanti, (2017), lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana nyaman, memperkecil tingkat stres kerja, dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif.

Penelitian ini mendukung temuan Dewi & Utama, (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena menyajikan rasa aman juga nyaman untuk para pekerjanya. Pada konteks Krisha Bakery, hal ini terlihat dari suasana kerja yang kekeluargaan, hubungan yang harmonis antar pegawai, serta komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan.

Karyawan yang merasa lingkungan kerjanya nyaman akan memiliki motivasi tinggi, loyalitas kuat, dan komitmen terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menyebabkan stres, absensi tinggi, dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus menjaga kondisi tempat kerja agar tetap bersih, aman, dan mendukung kolaborasi antar pegawai.

Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian dan Saran

Kesimpulan

Uraian atas temuan penganalisaan data serta pemaparan pembahasan atas bab sebelumnya, bisa didapati simpulan yakni, berupa:

1. Variabel Pengetahuan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) atas Krisha Bakery Kromengan Malang. Upaya berikut ditegaskan atas perhitungan F hitung senilai 68,225 atas tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, serta nilai koefisien determinasi (R^2) senilai 0,856, yang mendapati akan ketiga item bebas bisa mendeskripsikan 85,6% keberagaman kinerja karyawan.
2. Variabel Pengetahuan (X_1) berdampak positif signifikan kepada kinerja karyawan atas perhitungan signifikansi $0,000 < 0,05$. Upaya berikut bermakna yakni kian luasnya pengetahuan pekerja kepada tugas, prosedur, juga standar kerja, mendapati semakin tinggi juga performa yang nantinya akan tercipta.
3. Variabel Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh negatif namun signifikan kepada kinerja karyawan atas signifikansi $0,042 < 0,05$. Temuan berikut mendapati akan lamanya masa kerja tidak selalu diikuti oleh peningkatan kinerja, terutama jika pengalaman tidak diimbangi dengan pembaruan pengetahuan, rotasi kerja, atau motivasi yang memadai.
4. Variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atas perhitungan signifikansi $0,002 < 0,05$. Artinya, kian baik kondisi lingkungan kerja, bisa berupa fisik juga sosial, menjadikan kian tinggi juga kinerja karyawan.

Dengan keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengetahuan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan. Kombinasi dari

ketiga faktor tersebut menjadi penentu utama keberhasilan Krisha Bakery dalam menjaga produktivitas dan kualitas produk di tengah persaingan bisnis bakery yang semakin ketat.

Keterbatasan Penelitian

Setiap penelitian memiliki batasan yang perlu diakui agar hasilnya dapat ditafsirkan secara proporsional. Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Cakupan partisipan yang terbatas, hanya melibatkan 35 karyawan Krisha Bakery Kromengan Malang. Dengan jumlah partisipan yang relatif kecil, hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan ke perusahaan bakery lainnya dengan karakteristik yang berbeda.
2. Variabel penelitian hanya mencakup tiga faktor utama, yaitu pengetahuan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja. Padahal, masih terdapat faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, motivasi kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja yang belum diteliti.
3. Data diperoleh melalui kuesioner (self-report), yang memungkinkan adanya subjektivitas partisipan dalam menjawab pertanyaan. Faktor sosial dan emosional dapat mempengaruhi objektivitas jawaban.
4. Penelitian ini bersifat studi kasus pada satu perusahaan, sehingga hasilnya bersifat kontekstual dan mungkin berbeda jika diterapkan di perusahaan dengan sistem manajemen atau budaya organisasi yang lain.

Saran

Uraian temuan studi serta keterbatasan yang ada, mendapati sejumlah saran yang bersifat praktis dan akademis yakni, berupa:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya disarankan agar melibatkan beberapa sampel serta lokasi studi lain, supaya temuan studi lebih representatif dan dapat digeneralisasikan pada perusahaan dengan skala dan jenis industri berbeda.
 - b. Perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan melibatkan item lain, bisa berupa kompensasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja, yang juga memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan.
 - c. Studi selanjutnya bisa saja mengaplikasikan metode campuran (mixed method) dalam studi di masa mendatang, dengan mengkombinasikan kuesioner kuantitatif dan wawancara mendalam, sehingga hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan dapat menggali faktor-faktor non-statistik yang mempengaruhi kinerja.
2. Bagi Instansi/Perusahaan
 - a. Meningkatkan pengetahuan karyawan melalui pelatihan rutin agar kemampuan dan pemahaman terhadap prosedur kerja terus berkembang.
 - b. Melakukan rotasi kerja atau variasi tugas bagi karyawan yang sudah lama bekerja agar tidak mengalami kejenuhan dan dapat memanfaatkan pengalaman secara lebih efektif.
 - c. Menjaga lingkungan kerja tetap bersih, nyaman, dan aman serta memperkuat hubungan sosial antar pegawai agar tercipta suasana kerja yang harmonis.
 - d. Memberikan penghargaan atau insentif bagi karyawan berprestasi untuk menumbuhkan semangat dan motivasi kerja yang lebih tinggi.

Referensi

Amalia, Suci, and Mauli Siagian. "Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kumala Indonesia Shipyard." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, vol. 4, no. 1, 2021, pp. 719–30, <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.240>.

- Hasibuan. “Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ria Busana.” *Jurnal Ekonomedia*, vol. 9, no. 2, 2020, p. 14.
- Jay Barney. “Teori Sumber Daya (Resource-Based Theory/RBT).” *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. Journal of Management*, 1991, pp. 99–120.
- Mawardi, M.C., Handayati, Puji., Mukhlis, Imam., Hermawan, Agus.,(2025) *Financial Behavior, Self-Efficacy, And Entrepreneurial Skills: Uncovering The Determinants Of Culinary Business Performance.*, <https://archive.conscientiabeam.com/index.php/29/article/view/4230>., The Economics and Finance Letters., conscientiabeam., United Arab Emirates (UAE)
- Mawardi, MC., (2025) *Managerial Ownership as A Selective Moderator: Strengthening the Role of Capital Structure and Profitability in Firm Value.*, Unvesitas Udayana., Denpasar
- Panjaitan. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen*, vol. 3, no. 2, 2018, pp. 1–10.
- Rivai, V. dan deddy mulyadi. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. PT. Grafindo persada jakarta, 2012.
- Setyo Widodo, Djoko, and Andri Yandi. “Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM).” *Jurnal Ilmu Multidisplin*, vol. 1, no. 1, 2022, pp. 1–14, <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>.
- Setyorini, Winarti, et al. “Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Master Print Pangkalan Bun.” *Jurnal Magenta*, vol. 9, no. 2, 2021, pp. 45–52.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan*. 2020.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research and Development*. Alfabeta. 2019.

Muhammad Rizki Pratama *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma
 Mohammad Rizal **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
 M. Tody Arsyianto ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma