

15 / 3 2024

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
PADA PT DYNAPLAST TBK**



Skripsi Oleh :

**AHMAD IMAM KHOYRI**

**01011181823017**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN  
TEKNOLOGI**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**2024**

## LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pretasi Kerja Bagian Produksi Pada  
PT. Dynaplast Tbk**

Nama : Ahmad Imam Khoyri

NIM : 01011181823017

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia


Disetujui untuk digunakan dalam ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Skripsi

Tanggal : 31 Januari 2024

  
Dr. Wita Farla/WK. S.E., M.M  
NIP.198104012014092001

# LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

ASU  
15/3 2024

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Bagian Produksi  
Pada PT Dynaplast TBk

Disusun oleh :

Nama : Ahmad Imam Khoyri

NIM : 01011181823017

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/ Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 22 Februari 2024 dan telah memenuhi persyaratan untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Indralaya, 15 Maret 2024

Dosen Pembimbing



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP : 198104012014092001

Dosen Penguji



Parama Santati, S.E., M.Kom  
NIP : 196312031989122001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, ST., M.M  
NIP : 19890711201803100

## **SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ahmad Imam Khoyri

NIM : 01011181823017

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

"Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Bagian Produksi Pada PT. Dynaplast Tbk"

Pembimbing : Dr. Wita Farla WK. S.E., M.M

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar sarjana.

at Pernyataan  
  
i Imam Khoyri  
NIM. 01011181823017

## **MOTTO DAN PEMBAHASAN**

Motto:

**“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri” – Q.S Ar Rad 11.**

**“Bukan kesulitan yang membuat kita takut  
tapi ketakutanlah yang membuat jadi sulit”**

**( Ahmad Imam Khoyri )**

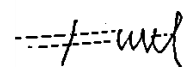
**SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN UNTUK  
DIRI SENDIRI, KEDUA ORANG TUA, KELUARGA BESAR, TEMAN-  
TEMANKU, DAN ALMAMATERKU**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini, tak lupa sholawat beserta salam saya haturkan kepada Nabi Agung yaitu Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir. Penulis skripsi ini mengambil judul “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Dynaplast Tbk”. Adapun tujuan dari penulis skripsi ini adalah salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini terdiri dari lima bab yaitu Pendahuluan, Studi Kepustakaan, Metode Penelitian, Hasil Penelitian dan Pembahasan serta Kesimpulan dan Saran. Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Dynaplast Tbk. Dalam pembuatan penelitian ini mungkin masih banyak yang perlu disempurnakan, maka dari itu besar harapan saya sebagai penulis untuk bimbingannya serta kritik dan saran. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Indralaya, 15 Maret 2024



Ahmad Imam Khoyri  
NIM. 01011181823017

## UCAPAN TERIMAKASIH

Dalam penulisan skripsi ini penulis tidak luput dari banyak kendala dan mendapat petunjuk, bimbingan serta bantuan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankan penulis untuk mengucapkan banyak rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. ALLAH S.W.T, terima kasih sudah menjadi tempat curhat dan mengadu yang paling menenangkan dan terima kasih sudah memberikan nikmat kesehatan, kesempatan, serta anugrah yang luar biasa sehingga penulis mampu melewati banyak hal dan senantiasa mempermudah segala jalan.
2. Bapak dan Ibu tercinta Bapak Kosim dan Ibu Mediawati. Terima kasih sudah memberikan banyak perhatian, pengertian, dukungan, cinta yang luar biasa, motivasi, dan sudah mendoakan yang terbaik bagi anaknya selama ini baik masa perkuliahan ataupun penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Taufik Marwa, S.E., M.Si, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

7. Bapak Welly Nailis, S.E, M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang membimbing selama masa perkuliahan.
8. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima Kasih sudah mengorbankan waktu, pikiran, kesabaran untuk membimbing dan memberikan saran serta masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom, selaku Dosen Penguji. Terima kasih atas bantuannya dan sudah bersedia memberikan masukan dan saran yang membangun dalam skripsi.
10. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas ilmu yang bermanfaat dan pengalaman dalam masa perkuliahan.
11. Seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, Khususnya untuk Kak Helmi, Ibu Ambar, Kak Ijal dan Staf lainnya yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan.
12. Adikku Muhammad Habib. Terima kasih sudah bersedia membantu, memotivasi dan mendoakan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
13. Sahabat perjuanganku Ade Gilang Aditya, Dinda Dwi Wahyuni, Muhammad Dheandi Hidayat, Angga Valensyah, Harry Wijaya, Anggi serta Gunawan. Terima kasih sudah menjadi sahabat selama masa perkuliahan ini begitu berkesan di hati saya yang memberikan warna, pengalaman, ilmu serta memberikan begitu banyak berbagi cerita susah,



senang kami lewatin bersama-sama selama masa perkuliahan, sukses selalu buat kalian nanti kedepannya.

**14.** PT Dynaplast TBk di Tangerang. Terima kasih sudah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian, dan kepada pimpinan PT Dynaplast TBk di Tangerang serta karyawan yang telah membantu dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini.

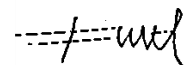
**15.** Teman-teman Manajemen 2018. Terima kasih sudah menjadi teman seperjuangan semasa perkuliahan, saling membantu, dan memotivasi.

**16.** Terima kasih juga untuk semua pihak yang turut serta dalam perjalanan saya selama masa perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca sekalian, atas perhatian dan masukan, penulis mengucapkan terima kasih.

Indralaya, 15, Maret 2024

Penulis



Ahmad Imam Khoyri

## ABSTRAK

ASU  
15/3/2024

### ABSTRAK

#### PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT DYNAPLAST TBK

Oleh:  
Ahmad Imam Khoynri

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT Dynaplast Tbk. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 100 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT Dynaplast Tbk. Bagi pihak atasan bagian produksi PT Dynaplast Tbk, agar selalu melakukan evaluasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengalaman kerja karyawan yang tentunya akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan bagian produksi PT Dynaplast Tbk.

**Kata Kunci:** Pengalaman, Prestasi Kerja  
Mengetahui,

Pembimbing Skripsi

Dr. Wita Farla WK. S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. M. Ichsan Hadjri, ST., M.M  
NIP. 198907112018031001

# ABSTRACT

ASLI  
15 / 3 / 2024

## ABSTRACT

### **THE EFFECT OF WORK EXPERIENCE ON THE WORK ACHIEVEMENT OF PRODUCTION SECTION EMPLOYEES AT PT DYNAPLAST TBK**

By:  
Ahmad Imam Khoyri

*This research aims to analyze the effect of work experience on the work performance of production employees at PT Dynaplast Tbk. The population of this study was all 100 employees. The sampling method in this study used a simple random sampling method because the sampling of sample members from the population was carried out randomly without paying attention to the strata in the population so that the total sample in this study was 50 employees. This research uses primary data obtained through questionnaires. The analysis technique used is simple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it was concluded that the work experience variable had a significant and influential effect on employee work performance at PT Dynaplast Tbk. For superiors in the production department of PT Dynaplast Tbk, must always carry out evaluations regarding matters relating to employee work experience which will of course affect the work performance of employees in the production department of PT Dynaplast Tbk.*

**Keywords: Experience, Performance**  
Acknowledge,

Advisor



Dr. Wita Farla W.K. S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

Had of Management Departement



Dr. M. Ichsan Hadjri. ST., M.M  
NIP. 198907112018031001

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

ASLI  
10/3/2024

### SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Ahmad Imam Khoyri

NIM : 01011181823017

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Bagian Produksi Pada PT Dynaplast Tbk

Telah kami periksa grammar, maupun susunan tensesnya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Mengetahui,

Pembimbing Skripsi

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Wita Farla W.K., S.E., M.M

NIP. 198104012014092001



Dr. M. Ichsan Hadjri, ST., M.M

NIP. 198907112018031001

## **RIWAYAT HIDUP**

Nama Mahasiswa : Ahmad Imam Khoyri  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Tempat/Tanggal Lahir : Kediri, 21 April 2000  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : Graha Pesona Blok W 44/09 RT09/10. Citra Raya  
Kab. Tangerang  
Alamat Email : Khoyriimam@gmail.com  
Pendidikan Formal  
TK : -  
Sekolah Dasar : SD Negri Mekar Bakti 1  
SLTP : MTs. Miftahul Jannah  
SLTA : SMA Negri 18 Kab. Tangerang  
Pendidikan Non Formal : -  
Pengalaman Organisasi : Anggota lembaga dakwah (B.O Ukhuwah),  
Wakil Ketua Umum Dewan Perwakilan Mahasiswa  
(DPM)

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH</b> .....	iii
<b>MOTTO DAN PEMBAHASAN</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>UCAPAN TERIMAKASIH</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>ABSTRACT</b> .....	x
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK</b> .....	xi
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xviii
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1. Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2. Rumusan Masalah</b> .....	6
<b>1.3. Tujuan Penelitian</b> .....	6
<b>1.4. Manfaat Penelitian</b> .....	7
<b>1. Manfaat Teoritis</b> .....	7
<b>2. Manfaat Praktis</b> .....	7
<b>BAB II</b> .....	8
<b>KAJIAN PUSTAKA</b> .....	8
<b>2.1 Pengalaman Kerja</b> .....	8
<b>2.1.1 Pengertian Pengalaman Kerja</b> .....	8
<b>2.2 Prestasi Kerja Karyawan</b> .....	11
<b>2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja</b> .....	11
<b>2.3 Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan</b> .....	13
<b>2.4 Penelitian Terdahulu</b> .....	15

2.5 Kerangka Konseptual.....	20
2.6 Hipotesis.....	20
<b>BAB III.....</b>	<b>21</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>21</b>
<b>3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....</b>	<b>21</b>
<b>3.2 Rancangan Penelitian.....</b>	<b>21</b>
<b>3.3 Jenis dan Sumber Data.....</b>	<b>22</b>
3.3.1 Jenis Data.....	22
3.3.2 Sumber Data.....	22
<b>3.4 Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>23</b>
<b>3.5 Populasi dan Sampel.....</b>	<b>23</b>
3.5.1 Populasi.....	23
3.5.2 Sampel.....	24
<b>3.6 Instrumen Penelitian.....</b>	<b>25</b>
<b>3.7 Teknik Analisis Data.....</b>	<b>25</b>
3.7.1 Uji Instrumen Penelitian.....	25
3.7.2 Uji Validitas.....	26
3.7.3 Uji Reliabilitas.....	26
3.7.4 Deskripsi Profil Responden.....	26
3.7.5 Method Successive of Interval (MSI).....	27
<b>3.8 Uji Hipotesis.....</b>	<b>27</b>
3.8.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	27
3.8.2 Uji t.....	28
3.8.3 Analisis Korelasi (r).....	28
3.8.4 Koefisien Determinasi R <sup>2</sup> .....	28
<b>3.9 Definisi Operasional Variabel.....</b>	<b>29</b>
<b>BAB IV.....</b>	<b>31</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>31</b>
<b>4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....</b>	<b>31</b>
4.1.1 Profil Perusahaan.....	31
4.1.2 Visi dan Misi.....	32
4.1.3 Tujuan.....	33
4.1.4 Struktur Organisasi.....	34

<b>4.2 Hasil Penelitian</b> .....	36
<b>4.2.1 Deskripsi Profil Responden</b> .....	36
<b>4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian</b> .....	39
<b>4.2.3 Uji Instrumen Penelitian</b> .....	50
<b>4.2.4 Hasil Uji MSI</b> .....	53
<b>4.2.5 Hasil Uji Statistik</b> .....	53
<b>4.2.6 Hasil Uji Hipotesis (Uji t )</b> .....	56
<b>4.3 Pembahasan</b> .....	57
<b>BAB V</b> .....	62
<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	62
<b>5.1. Kesimpulan</b> .....	62
<b>5.2. Saran</b> .....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	64
<b>LAMPIRAN</b> .....	66



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia Karyawan Pada PT. Dynaplast Tbk. Tahun 2022.....	4
Tabel 1.2 Data Masa Kerja Karyawan Pada PT. Dynaplast Tbk Tahun 2022.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3.1 Tingkat Hubungan Korelasi Dua Variabel.....	28
Tabel 3.2 Skor Pendapat Responden.....	28
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	37
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden.....	37
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	38
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....	39
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja (X).....	40
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).....	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X).....	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y).....	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Variabel Penelitian.....	52
Tabel 4.10 Tabel Coefficient.....	53
4.11 Interpersi Koefisien Korelasi (r).....	54
4.12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) Dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	55
4.13 Hasil Analisis Uji t.....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	19
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Dynaplast Tbk.....	34

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuisisioner.....	67
Lampiran 2. Tabulasi Data.....	74
Lampiran 3. Deskripsi Profil Responden.....	76
Lampiran 4. MSI.....	77
Lampiran 5. Hasil Uji Instrumen.....	81
Lampiran 6. Hasil Uji Hipotesis.....	82

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Di era globalisasi saat ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan kegiatan perekonomian dunia mengalami perkembangan yang sangat pesat. Indonesia merupakan salah satu negara yang ikut berkecimpung dalam kancah perdagangan internasional. Didalam organisasi, manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Peran manajemen Sumber Daya Manusia sangat menentukan bagi terwujudnya organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Karyawan selain diharapkan mampu, cakap, dan terampil juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Sumber Daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh Sumber Daya Manusia yang mempunyai kerja optimum.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang terpenting dalam setiap organisasi karena sebagai motor penggerak organisasi. Sumber daya manusia disetiap organisasi wajib dikelola secara maksimal agar bisa membantu mewujudkan visi dan misi organisasi tersebut ( Elbadiansyah, 2019). Memahami pentingnya keberadaan pentingnya SDM di era global saat ini salah satu upaya yang

harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dengan memperhatikan tingkat pengalaman kerja.

Berbagai program pengelolaan dan pengembangan karyawan dilakukan perusahaan untuk memperbaiki kualitas karyawan yang nantinya akan berdampak pada meningkatnya kualitas perusahaan. Salah satu hal yang juga patut diperhatikan yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan hal penting yang mencerminkan seberapa besar penguasaan keterampilan kerja dan pengetahuan seputar bidang kerja yang dimiliki karyawan. Apabila karyawan memiliki pengalaman kerja tinggi, tentu saja ia sering menemui berbagai permasalahan dalam bidangnya dan mengetahui bagaimana cara menemukan jalan keluar dari permasalahan yang sedang dihadapi.

Mutholib & Risnadi, (2022) mengungkapkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja dan motivasi kerja dalam diri karyawan akan di ikuti dengan semakin tingginya kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut. Sebaliknya, apabila pengalaman kerja dan motivasi kerja dalam diri karyawan tersebut rendah, maka akan menaruh dampak buruk pada semakin menurunnya kinerja karyawan itu tersendiri.

Adanya bekal pengalaman kerja atas apa yang diperoleh dari pekerjaannya tentu mendorong naiknya prestasi kerja karyawan. Setiap perusahaan tentu saja memiliki standar pencapaian karyawan yang berbeda-beda, jika karyawan tersebut mampu melewati standar pencapaian perusahaan selama waktu kerja yang

diberikan maka karyawan tersebut merupakan karyawan berprestasi. (Hutama et al., 2016)

Menurut Hasibuan (2012), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas pengalaman kesungguhan dan waktu. Oleh karena itu, prestasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan. Apabila prestasi kerja karyawan rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja karyawan yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan suatu perusahaan. Prestasi kerja karyawan mempunyai keterkaitan dengan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Arif et al., (2020), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Jika manajer ingin karyawannya mencapai prestasi kerja, maka manajer perlu menyusun pekerjaan, memperjelas hal-hal yang perlu dikerjakan karyawan, dan menyesuaikan pekerjaan karyawan dengan keterampilan yang dimiliki.

Setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga prestasi dari masing-masing karyawan tentu berbeda. Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik biasanya mendapatkan penghargaan dari perusahaannya, penghargaan tersebut berupa bonus, intensif,

maupun promosi jabatan yang didapatkan atas pencapaian prestasi kerja selama jangka waktu tertentu yang ditentukan oleh perusahaan. Prestasi kerja karyawan merupakan bentuk kontribusi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan dan dapat mencapai tujuan perusahaan. (Robbin & Judge, 2018).

PT Dynplast Tbk merupakan perusahaan manufacturing yang memproduksi kemasan plastik yang digunakan untuk mengemas produk-produk kebutuhan sehari-hari. Dengan lebih dari pada 50 tahun kejayaan perniagaan yang mampan dengan hubungan dengan pelanggan jangka panjang. PT Dynplast adalah produsen kemasan plastik kemasan berkualitas tinggi terbesar di Indonesia yang melayani berbagai perusahaan dan industri. Jumlah keseluruhan karyawan pada PT. Dynplast Tbk bagian produksi berjumlah 100 orang.

Dapat diketahui sebagai berikut merupakan data usia karyawan, jenis kelamin karyawan, dan pendidikan terakhir karyawan pada PT. Dynplast Tbk.

**Tabel 1.1. Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia Karyawan Bagian Produksi pada PT Dynplast Tbk.**

<b>No</b>	<b>Usia Karyawan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Persentase %</b>
1	< 30	40	40
2	31-40	36	36
3	41-50	14	14
4	> 50	10	10
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

Sumber : PT. Dynplast Tbk Tahun 2022

Tabel 1.1 karyawan PT. Dynplast Tbk Bagian Produksi rata-rata lebih banyak berusia antara <30 tahun yaitu sebesar 40%. Usia 31-40 tahun sebesar 36%, sedangkan usia karyawan yang paling kecil persentasenya adalah karyawan yang

berusia >50 tahun sebesar 10% dan 41-50 tahun sebesar 14% atau sebanyak 14 orang.

Salah satu faktor lain untuk tercapai tujuan perusahaan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki masa kerja lebih lama yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam mengatasi masalah. Karyawan yang berpengalaman sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi, dengan itu perusahaan yang memiliki karyawan berpengalaman akan lebih mudah menjalankan kegiatan-kegiatan yang bersifat rutin maupun tidak. Berikut tabel karyawan dengan masa kerja yang dimiliki perusahaan PT Dynaplast Tbk.

**Tabel 1.2. Data Masa Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Dynaplast Tbk Tangerang**

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase %
1	<1	32	32
2	1-5	46	46
3	5-10	18	18
4	>10	4	4
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

Sumber : PT. Dynaplast Tbk Tahun 2022

Berdasarkan dari Tabel 1.2 diketahui bahwa karyawan pada masa kerja di bawah 1 tahun sebesar 32%, masa kerja 1-5 tahun sebesar 46%, masa kerja 5-10 tahun sebesar 18%, sedangkan masa kerja lebih dari 10 tahun sebesar 4%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan perusahaan PT. Dynaplast Tbk memiliki karyawan paling banyak dengan masa kerja dibawah 1-5 tahun.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ikbal & Aprianti, 2022) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja



Karyawan pada Inspektorat Kabupaten Bima menunjukkan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fahmi & Hariasih, 2016) dengan judul Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang menunjukkan hasil bahwa tidak adanya pengaruh signifikan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan uraian maka judul yang diambil adalah “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Dynaplast Tbk”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja Bagian Produksi Pada PT. Dynaplast Tbk?”

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penulisan ini adalah “untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bagian Produksi Pada PT. Dynaplast Tbk”

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang membutuhkan sebagai tambahan informasi dan juga untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan pengetahuan dan pemikiran, khususnya permasalahan sumber daya manusia.

### **2. Manfaat Praktis**

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan menjadi masukan dalam menerapkan pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Dynaplast Tbk. Sehingga dapat memperbaiki kelemahan dan mempertahankan kemajuan yang telah dicapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina, & Octavianus, W.R., (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol.6 No.3 Juli 2018, 1758 – 1767
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV IRDH
- Farla, W., Andriana, I., Ikaputri, T. D., & Santati, P. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 1488–1497.
- Hasibuan, M.S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hutama, A., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. MEGAH SEJAHTERA). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol, 40(1)*, 13–22.
- Indrawan, M. I. (2020). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. 10(July), 1–23.
- Indriati, I. H., & Nazhifi, H. A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafeteria*, 1(2), 64–73.
- Karlinda, A. E., Azizi, P., & Sopali, M. F. (2021). Pengaruh pengalaman kerja, prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pada PT. PLN (persero) kota padang rayon kuranji. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.*, 5(2), 523–531.
- Mardianti, Y. (2017). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Pt. Sami S urya Perkasa Sukoharjo. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1–12.
- Muhammad Arif, Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Muhammad. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 19.
- Mutholib, & Risnadi, A. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirausahaan*, 1(1), 38–55.

- Nurahman Ikbal, K. A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada INSPEKTORAT KABUPATEN BIMA. 9(3), 549–563.
- Sofa, C. A. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya.
- Sugiyono, P. D. (2020). metode penelitian kuantitatif kualitatif. In *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (pp. 126-144).
- Suyanto, C. T., & Silvianita, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Konsultan Jasa Penilai Publik Anas Karim Rivai Jakarta. 20(2), 88–95.