



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. BPRS BHAKTI SUMEKAR SUMENEP)**

Siti Nur Azizah Djamil¹⁾, Muninghar²⁾, Fatimah Riswati³⁾

^{1),2),3)} Universitas Wijaya Putra, Surabaya

¹⁾anur44923@gmail.com, ²⁾muning66@yahoo.com, ³⁾fatimahriswati@uwp.ac.id

(Submit : 24 September 2020, Revised : 30 September 2020, Accepted : 5 Oktober 2020)

Abstract This type of research is explanatory research, the approach used is a quantitative approach with a total sample of 150 employees. The purpose of this study is 1). To find a description of the organizational culture, work environment, work experience and employee performance of PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. 2). To prove and analyze whether organizational culture, work environment and work experience simultaneously and significantly influence the performance of employees of PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. 3). To prove and analyze whether the organizational culture, work environment and work experience partially and significantly influence the performance of the employees of PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. 4). To analyze which variables among the organizational culture, work environment and work experience have a dominant influence on the performance of the employees of PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. The results showed that 1). Simultaneously, organizational culture, work environment and work experience responded very well by respondents so that it has a significant influence on employee performance at PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, proven the truth and accepted the hypothesis. 2). Partially, organizational culture, work environment and work experience responded very meaningfully / very well by employees so that it has a significant influence on the performance of employees of PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, proven the truth and accepted the hypothesis. 3). Work experience has a dominant influence on employee performance at PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, proven the truth and accepted the hypothesis.

Keywords : Organizational Culture (X1), Work Environment (X2), Work Experience (X3), and Employee Performance (Y).

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang ataupun fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun ke karyawanan. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin

penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Keseluruhan sumber daya yang terdapat dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan. Semua potensi yang dimiliki manusia seperti keterampilan, motivasi,

dan kecerdasan sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Perilaku manusia yang beranekaragam karakteristik dan perilakunya membuat pengelolaan sumber daya manusia tidak berjalan dengan mudah. Masalah sumber daya manusia menjadi sebuah tantangan bagi manajemen, karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki atau dipekerjakan.

Peningkatan kinerja karyawan di setiap organisasi perlu menjadi pelopor dalam mencapai tujuan organisasi, yang menempatkan karyawan sebagai anggota organisasi dan bukan sekedar sebagai sumberdaya manusia. Dalam hal ini, maka para pimpinan bidang SDM kedepannya perlu mengembangkan kemampuan dalam mengidentifikasi kebutuhan akan tenaga kerja, baik dari internal maupun dari eksternal organisasi, serta merumuskan tindakan-tindakan strategik yang sesuai untuk menjamin ketersediaan karyawan yang produktif dan berkompeten. Peningkatan kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu organisasi. Sehingga dalam hal ini seorang pimpinan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, hal ini tidak terlepas dari dua sisi yaitu 1). Meningkatnya kinerja atau 2). Menurunnya kinerja. Menurunnya kinerja karyawan sepertinya mempunyai dampak negatif bagi organisasi. Hal ini dapat dilihat dengan seringnya karyawan datang terlambat, di samping itu, karyawan juga sering mempunyai ide-ide baru akan tetapi tanggapan dari pimpinan tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan, karena pihak manajemen dirasa kurang memperhatikan aspirasi bawahan. Untuk mengatasi hal tersebut maka diperlukan adanya acuan baku yang mendukung peningkatan kinerja karyawan

organisasi. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya pada organisasi.

Budaya Organisasi yaitu suatu karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi contoh organisasi untuk membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Atau budaya organisasi juga disimpulkan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima serta dipahami secara bersama-sama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam ketentuan perilaku yang ada di dalam organisasi tersebut.

Dan juga lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif menjadikan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya.

Sebagai seorang karyawan, dibutuhkan pengalaman kerja yang mampu memberikan pelayanan pada masyarakat. Oleh karena itu seorang Karyawan dituntut untuk mempunyai kinerja yang handal dan mampu melayani dengan profesional. Pengalaman adalah banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diemban oleh seseorang, serta lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan. Dengan pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan, jika dibandingkan dengan pegawai lama dan baru tidaklah bisa disamakan.

Bentuk lain dari penambahan pengalaman adalah ketika karyawan mengerjakan pekerjaannya sendiri atau ketika memperoleh pelimpahan tanggung jawab dari atasannya sehingga ia bisa belajar dari pengalamannya sendiri untuk tumbuh dan berkembang akan memudahkan bagi karyawan untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya. Karena dengan adanya pengalaman tersebut maka karyawan sudah terlatih untuk mengembangkan kecakapan untuk membantu

memberikan pelayanan kepada masyarakat. Di samping itu, juga karyawan sudah terlatih dalam mengungkapkan pendapat yang dapat meyakinkan pihak lain untuk membentuk kesepakatan dalam menentukan kebijaksanaan. Pengalaman kerja yang gagal ataupun berhasil merupakan suatu pelajaran yang sangat berguna di kemudian hari.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep adalah salah satu lembaga perbankan berbentuk BUMD milik Pemerintah Kabupaten Sumenep tugas utama memberikan layanan jasa perbankan kepada nasabah juga mempunyai Pengaruh sangat penting dalam mendukung visi dan misi organisasi yang telah dirumuskan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Untuk mewujudkan tujuan BPRS Sumekar tidak terlepas dengan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya yaitu karyawan. Tentang karyawan, telah diatur banyak hal mengenai karier karyawan seperti mutasi, promosi dalam jabatan, penggajian, pemberian jaminan hari tua berupa pensiun, jaminan kesehatan seperti askes dan sebagainya. Namun yang menjadi pertanyaan disini adalah apakah hal-hal tersebut dapat memotivasi karyawan, dan apakah para karyawan puas dengan hak yang dia terima? dan apakah ada pengaruhnya bagi komitmen karyawan untuk melaksanakan kewajibannya.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti pada PT. PBRB Bhakti Sumekar Sumenep, ada fenomena-fenomena bahwa kinerja karyawan kurang tercapai optimal, salah satu indikator fenomena yaitu karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya tidak tercapai sesuai target yang diharapkan. Hal ini diduga disebabkan oleh faktor lingkungan kerja, budaya organisasi belum dijalankan secara penuh oleh karyawan, serta pengalaman kerja masing-masing karyawan yang berbeda-beda dan tidak sepenuhnya mendukung terhadap tugas-tugas yang dijalankan. Lingkungan kerja yang ada ditengah-tengah kota memberikan dampak terhadap produktivitas kerja individu tidak optimal yang pada akhirnya kinerja kurang tercapai sesuai target perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di lingkup PT. PBRB Bhakti Sumekar Sumenep dengan mengambil judul "*Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep)*".

Quality employees are employees who in their jobs are able to provide good work results, in other words employees who have a high level of work performance needed by the company. (Amaliyah, 2020:37).

However, customers are not only loyal to a company. It is necessary to create value for customer to be loyal. (Abadi, Nursyamsi, & Syamsudin, 2020:83).

In addition, employees performance is still not in line with the expectations of the institution, it can be seen when employees unable meeting the target completion of tasks that should be according to deadlines. (Tandi Bua, Theodorus & Daengs GS, 2020:26).

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka rumusan masalah penelitian yang dirumuskan dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana deskripsi tentang budaya organisasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep?
2. Apakah budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep?
3. Apakah budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep?
4. Variabel manakah diantara budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah suatu sasaran yang hendak dicapai dalam suatu penelitian. Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, maka tujuan penelitian tesis ini adalah :

1. Untuk mengetahui deskripsi dari budaya organisasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
4. Untuk menguji dan menganalisis variabel manakah diantara budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka disusun manfaat penelitian. Adapun tentang manfaat penelitian dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi pengembangan ilmu.

Hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk pengembangan ilmu bagi peneliti selanjutnya yang meneliti tentang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terkait peningkatan kinerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja.

b. Bagi Akademisi.

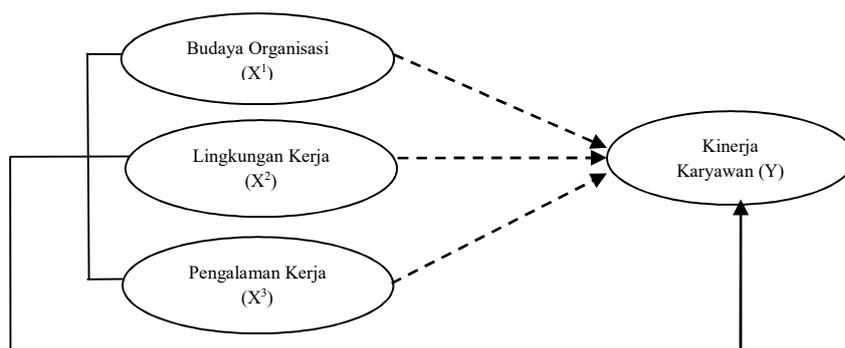
Hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk menambah literature dan bagi pembaca yang tertarik mengkaji tentang ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) khususnya yang berkaitan tentang peningkatan kinerja yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini sebagai sumbangan kepada pimpinan PT. BPRS Bhakti Sumekar dalam pengambilan kebijakan khususnya mengenai upaya peningkatan kinerja karyawan melalui budaya organisasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja di masa yang akan datang.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan beberapa kajian teori pada landasan teori yang telah dipaparkan diatas, maka kerangka pikir penelitian dituangkan dalam bentuk gambar kerangka konseptual agar bisa dipahami orang lain. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1

Kerangka Kopnseptual

Keterangan :

- ▶ = Pengaruh Secara Simultan
 - - - - -▶ = Pengaruh Secara Parsial

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka pemikiran dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan tiga hipotesis sebagai berikut :

1. Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
2. Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
3. Budaya Organisasi berpengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian *eksplanatory* atau penelitian penjelasan yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun & Effendi, 2013:76). Pada penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja, dan

pengalaman kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Nawawi (2015:64) pendekatan kuantitatif yaitu metode-metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intrepestasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka untuk diambil kesimpulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1 dibawah ini menjelaskan bahwa hasil analisis data dengan menggunakan uji F (anova), diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 21.907 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,01 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep (Y).

**Tabel 1. Hasil Analisis Uji F
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13.502	3	4.501	21.907	.001 ^a
Residual	29.995	146	.205		
Total	43.497	149			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2020

Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “budaya organisasi, lingkungan kerja dan pengalaman

kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS

Bhakti Sumekar Sumenep” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Budaya organisasi, lingkungan kerja dan pengalaman

kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep” maka dilakukan pengujian dengan uji t.

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 1. (Constant)	2.707	.000
Budaya Organisasi	1.439	.002
Lingkungan Kerja	1.066	.003
Pengalaman Kerja	7.591	.001

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 2 dijelaskan bahwa nilai t hitung untuk masing-masing variabel adalah : Nilai t hitung untuk budaya organisasi (X1) sebesar 1.439 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,02, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. (Y)

Nilai t hitung untuk lingkungan kerja (X2) sebesar 1.066 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,03 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja (X2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.BPRS Bhakti Sumekar Sumenep (Y).

Nilai t hitung untuk pengalaman kerja (X3) sebesar 7.591 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,01 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan pengalaman kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja karyawan PT.BPRS Bhakti Sumekar Sumenep (Y).

Berdasarkan Tabel 2 juga dijelaskan bahwa hasil uji t hitung diketahui seluruh variabel bebas secara sendiri-sendiri/parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil analisis data uji t, diketahui nilai t hitung yang dimiliki pengalaman kerja (X3) sebesar 7.591 relatif paling tinggi dibandingkan budaya organisasi dan lingkungan kerja; Hal ini dapat dijelaskan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

Untuk mengetahui kontribusi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dapat dilihat dari Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 ^a	.310	.296	.45326

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 3 tersebut, diketahui bahwa nilai R (korelasi berganda) adalah sebesar 0,310. Koefisien sebesar 0,310 tersebut menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep sebesar 31,0%. Sedangkan tanda koefisien korelasi yang positif menandakan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang terjadi adalah searah, artinya semakin baik budaya organisasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Selanjutnya 69,0% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan uraian hipotesis penelitian sebagai berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji F menggunakan program SPSS 22.0 dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 21.907 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,01 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama/simultan budaya organisasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh secara signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji F menggunakan program SPSS 22.0 dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 21.907 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,01 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama/simultan budaya organisasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh pengalaman kerja sebesar 1.439 dengan tingkat signifikan sebesar 0.02 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh motivasi kerja sebesar 1.066 dengan tingkat signifikan sebesar 0.03 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh kompensasi sebesar 7.591 dengan tingkat signifikan sebesar 0.02 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan di bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima serta dipahami secara bersama-sama oleh karyawan sebagai dasar dalam ketentuan perilaku yang ada di dalam PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. lingkungan kerja juga harus baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan di PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
2. Secara simultan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja direspon sangat baik oleh responden sehingga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.
3. Secara parsial, budaya organisasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja direspon sangat berarti/sangat baik oleh karyawan sehingga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.
4. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

V. DAFTAR PUSTAKA

- 1] Abadi, R. R., Nursyamsi, I., & Syamsudin, A. R. (2020). Effect of Customer Value and Experiential Marketing to Customer Loyalty with Customer Satisfaction as Intervening Variabbe *The Asian Journal of Technology Management*, 13 (1), 82-97.
- 2] Ahmad, A. F. N., Haerani, S., Hamid, N., & Reni, A. (2019). The Effect Of Organizational Culture, Organizational Commitment and Work Satisfaction to Toward Teacher Performance Of High School at Makassar. *Hasannudin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2 (2), 89-99.
- 3] Amaliyah, Enny Istanti, Achmad Daengs GS. (2020). Work Productivity Through Compensation, Experience And Welfare Benefits PT. Summit Oto Finance Surabaya. *Jurnal SINERGI Vol. 10 No. 2*. Page 37-40.
- 4] Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press.
- 5] Singarimbun, M., & Effendi, S. (2013). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- 6] Tandi Bua, P., Theodorus, K., & Daengs GS, A. (2020). The Aftermath of Work Environment, Communication and Leadership on Performance of Employees in Tarakan City Education Office. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen JMM 17, Magister Manajemen Untag Surabaya*, 7(1). 25-33.