



Pengaruh Karyawan *Fresh Graduate* dan Karyawan *Experience* Terhadap Kinerja PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih

Anjas Franzky¹, Amandin², Herlina³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih

Email: franzk्यानjas@gmail.com, herlinaprabul23456@gmail.com,
amandinypp50@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Dampak Karyawan *Fresh Graduate* Dan Karyawan *Experience* Terhadap Kinerja PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang dari seluruh karyawan PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dampak Karyawan *Fresh Graduate* Dan Karyawan *Experience* Terhadap Kinerja PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih. Dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$. Persamaan regresi linier berganda $Y = 20,743 + (0,267) X_1 + (0,367) X_2$ Dampak Karyawan *Fresh Graduate* Dan Karyawan *Experience* Terhadap Kinerja PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih. $0,000 < 0,05$. Terdapat Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian Kota Prabumulih dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: *Kinerja, Karyawan Fresh Graduate Dan Karyawan Experience*

ABSTRACT

This study aims to find out whether there is an Impact of *Fresh Graduate* Employees and *Experience* Employees on the Performance of PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih. The population and sample in this study were 80 people from all employees of PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih. The analysis technique used is multiple linear analysis which is processed using the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) computer program version 26. The results of this study show that the impact of *fresh graduate* employees and *experience employees* on the performance of PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih. With a significant F of $0.000 < 0.05$. Multiple linear regression equation $Y = 20.743 + (0.267) x_1 + (0.367) x_2$ the impact of *fresh graduate* and *experience employees* on the performance of PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih. $0.000 < 0.05$. There is an Impact of Work Environment and Work Ethic on the Performance of Civil Servants at the Prabumulih City Agriculture Office with a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Performance, Fresh Graduate Employees And Experience Employees*

PENDAHULUAN

Menurut Wibowo (dalam Fahrul 2021:35) sumber daya manusia sebagai karyawan yang siap mampu siap dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan, bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusinya terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. Sedangkan menurut Fahrul (2021:183) Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Berapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit untuk mencapai tujuan-tujuan. Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Agar aktivitas manajemen sumber daya manusia bisa berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang mampu menjadikan perusahaan lebih maju sehingga kinerja meningkat. Kemajuan sebuah perusahaan tidak lepas dari peran karyawannya, di dalam perusahaan karyawan di bagi menjadi dua, pertama karyawan yang *fresh graduate* dan karyawan yang *experience*. Karyawan *fresh graduate* merupakan karyawan yang baru menyelesaikan Pendidikan 1-2 tahun baik itu dari tingkat SMA sederajat atau tingkat perguruan tinggi. Karyawan *fresh graduate* belum memiliki pengalaman sama sekali dunia pekerjaan, Pada awal perjalanannya, ada beberapa hal yang harus dihadapi saat mencari pekerjaan untuk *fresh graduate*, karena kebanyakan pekerjaan membutuhkan pengalaman kerja yang relevan. Meskipun demikian, banyak perusahaan juga menyediakan kesempatan bagi *fresh graduate* untuk memulai karir mereka melalui program magang atau pelatihan khusus. Selanjutnya perusahaan juga memiliki karyawan *experience* yaitu tenaga kerja yang sudah berpengalaman dalam bidangnya, biasanya mereka sudah menekuni pekerjaan itu selama 3-5 tahun.

Berdasarkan fenomena yang terjadi karyawan *fresh graduate* dan karyawan *experience* memiliki karakteristik yang berbeda mulai dari keterampilan maupun pemikiran masing-masing memiliki tantangan yang berbeda. Salah satu contohnya yaitu karyawan *fresh graduate* biasanya mengalami kesulitan dalam beradaptasi dan bersosialisasi karena perbedaan antara dunia akademis dan profesional. Sedangkan karyawan *experience* mereka sudah memahami secara rinci tentang pekerjaan sehingga tantangan mereka bagaimana agar selalu memotivasi diri untuk berkembang seperti mempelajari teknologi atau prosedur kerja baru untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Dalam konteks ini, terdapat dua kategori karyawan yang sering menjadi perhatian perusahaan: karyawan *fresh graduate* dan karyawan *experience*. Masing-masing kelompok ini memiliki karakteristik, kelebihan, dan tantangan yang berbeda, yang dapat memengaruhi kontribusi mereka terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti fenomena ini, maka dari itu peneliti mengambil judul “Pengaruh karyawan *fresh graduate* dan karyawan *experience* terhadap kinerja di PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang di gunakan ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2021:13) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perancangan dan pelaksanaan penelitian, Dalam penelitian deskriptif fakta-fakta hasil penelitian sering digunakan atau dilanjutkan dengan dilakukannya penelitian analitik (proses pengumpulan data hasil analisis untuk diprestasikan). Desain atau rancangan penelitian deskriptif dibedakan menjadi dua, yaitu desain studi kasus dan desain penelitian survey. Penelitian ini merupakan penelitian yang ditunjukkan untuk mengetahui pengaruh karyawan *fresh graduate* dan karyawan *experience* terhadap kinerja PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih.

Waktu Dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Jl. Kol deni efendy, RT 10/RW 03 No. 420. Wonosari Prabumulih utara. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2024 hingga selesai sampai dengan maret 2025.

Populasi Dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan sebanyak 80 orang diantaranya karyawan *fresh graduate* 32 orang dan karyawan *experience* 48 orang. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan data, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul representatif atau mewakili. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian, jika subjek lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25% sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih.

Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:102) instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, skala pengukuran variabel menggunakan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	20.743	6.199		3.346
	Karyawan Fresh Graduate	.267	.097	.274	.008
	Karyawan Experience	.367	.096	.383	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

hasil perhitungan pengaruh karyawan *fresh graduate* dan karyawan *experience* terhadap kinerja PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih dapat disusun dalam suatu model sebagai berikut :

$$Y = 20,743 + 0,267 X_1 + 0,367 X_2 + e$$

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	20.743	6.199		3.346
	Karyawan fresh graduate	.267	.097	.274	.008
	Karyawan experience	.367	.096	.383	.000

a. Dependent Variable: kinerja perusahaan

H1: karyawan *fresh graduate* adalah sebesar 0,008 maka nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$) dan berdasarkan tabel di atas karyawan *fresh graduate* memperoleh nilai t hitung sebesar $2,736 > t$ tabel 1,994. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima

H2: karyawan *experience* lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan berdasarkan tabel di atas memperoleh nilai t hitung sebesar $3,829 > t$ tabel 1,994. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518.545	2	259.272	14.217	.000 ^b
	Residual	1404.255	77	18.237		
	Total	1922.800	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

b. Predictors: (Constant), Karyawan Experience, Karyawan Fresh Graduate

F hitung > F tabel. Atau $14,217 > 3,12$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan variabel karyawan fresh graduate (X1) karyawan experience (X2) secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja perusahaan (Y) pada PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.519 ^a	.270	.251	4.27049

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Diketahui bahwa nilai adjusted Rsquare adalah sebesar 0,251 artinya, variabel karyawan *fresh graduate* (X1) dan karyawan *experience* (X2) memiliki kontribusi positif sebesar 25,1% terhadap variabel dependent kinerja perusahaan (Y) sedangkan sisanya adalah sebesar 74,9% di penaruhi oleh vaktor variabel lainnya yang tidak di masukkan dalam penelitian

KESIMPULAN

Karyawan *Fresh Graduate* (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih. Dimana bisa dilihat dari t hitung > t tabel atau $2,376 > 1,994$ dengan nilai signifikan sebesar $0.008 < 0.05$.

Karyawan *Experience* (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih. Dimana bisa dilihat dari t hitung > t tabel atau $3,829 > 1,994$ nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$.

Karyawan *Fresh Graduate* (X1) dan Karyawan *Experience* (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y) PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa F hitung > F tabel atau $14,217 > 3,12$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sedangkan sisanya banyak dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahawa besarnya pengaruh variabel karyawan fresh graduate (X1) dan karyawan experience (X2) terhadap

kinerja (Y) PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih adalah sebesar 25,1% sedangkan sisanya 74,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya bhakti, d., & dwiyana sekolah tinggi manajemen ppm jakarta, a. (2020). *Effect of work environment, orientation, and experience of internship on successful adaptation of work for fresh graduate generation y new employees*.
- Basari, i., program, m., manajemen, s., & ekonomi, f. (n.d.). *Disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.centra multi karya bandung*.
- Chalid. (2021). Indonesian journal of teaching and teacher education tingkat kompetensi mahasiswa fresh graduate dalam menghadapi persaingan dunia kerja. *Indonesian journal of teaching and teacher education*, 1. <https://doi.org/10.35308/xxxxx>
- Diajukan, s., melengkapi, u., derajat, p. M., & psikologi, s. (n.d.). *Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan fresh graduate pada lembaga koperasi*.
- Dian rahmawati putri, & murtanto. (2023). Pengaruh carbon emission disclosure, carbon performance, dan green intellectual capital terhadap kinerja perusahaan. *Jurnal ekonomi trisakti*, 3(1), 1069–1080. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.16025>
- Dinanti, r., & hendra heng, p. (n.d.). Phronesis: jurnal ilmiah psikologi terapan hubungan antara motivasi kerja dengan kesejahteraan karyawan pada fresh graduate di masa endemi covid-19. *Tahun 2024*, 13(1), 45–51.
- Ernawati, l., & windy aurellia. (2023). Peran bimbingan dan dukungan keluarga terhadap optimisme dalam memperoleh pekerjaan pada fresh graduate. *Quanta: jurnal kajian bimbingan dan konseling dalam pendidikan*, 7(3), 92–98. <https://doi.org/10.22460/quanta.v7i3.4154>
- Fahroji, m. F., hakim, l., adil, p., gulo, a., sunardi, n., & hasmanto, b. (2021). Sosialisasi efektifitas manajemen sumber daya manusia pada yayasan pembangunan masyarakat sejahtera (ypms) pamulang tangerang selatan. In *juli* (vol. 1).
- Ghozali, i. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 26 (10th ed), . Badan penerbit universitas diponogoro
- Kirani, a. (2023). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, komitmen organisasi, dan penilaian kerja terhadap kinerja. *Jibema: jurnal ilmu bisnis, ekonomi, manajemen, dan akuntansi*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.5>
- Kitta, s., nurhaeda, n., & idris, m. (2023). Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Leong, l. L., chong, c. W., rahman, m. S., & gan, g. C. (2023). Organizational fear: barriers to effective performance among malaysian fresh graduates' employee. *International journal of management, finance and accounting*, 4(2), 139–160. <https://doi.org/10.33093/ijomfa.2023.4.2.7>



- Mamentu, j. J. R., nelwan, o. S., & sendow, g. M. (1487). Pengaruh self efficacy, soft skill, self esteem dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja fresh graduate feb universitas sam ratulangi manado di era revolusi industri 4.0 the influence of self efficacy, soft skill, self esteem and work motivation on work readiness fresh graduate feb university of sam ratulangi manado in the era of industrial revolution 4.0. *Jurnal emba*, 11(3), 1487–1497.
- Program, n., manajemen, s., & ekonomi, f. (n.d.). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum kabupaten takalar*.
- p., jurusan ketua penyunting, k., nugrohoseno, d., penyunting pelaksana, sp. M., nindria untarini, ms. S., & yessy artanti, ms. (n.d.). *Bisma jurnal bisnis dan manajemen susunan redaksi*.
- Ramadani, d. N., & muhid, a. (2022). Efektivitas pelatihan perencanaan karier untuk meningkatkan career decision self-efficacy pada fresh graduate: literature review. *Jurnal psikologi tabularasa*, 17(1), 56–63. <https://doi.org/10.26905/jpt.v17i1.8107>
- Rambe, d., hasibuan, a. N., & setyawati, i. (2022). Halaman: 191-204 terakreditasi peringkat 4 (sinta 4) sesuai sk ristekdikti 1957. In *lenteng agung jakarta selatan* (vol. 22, issue 2). <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/jki>
- Riani, s. O., gumilar, i., putra, s., & kunci, k. (n.d.). *Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan*.
- Sedarmayanti, s., nurliawati, n., kartono hamdani, r., herawati, a., kamariyah, s., besar universitas soetomo surabaya, g., stia lan bandung, d., program magister administrasi publik stia lan bandung, a., & universitas soetomo surabaya, d. (n.d.). *Pengaruh human capital dan insentif-sedarmayanti dkk. Pengaruh human capital dan insentif terhadap kinerja pegawai di rumah sakit umum daerah dr*.
- Sofya, i., aulia, p., nio, s. R., guspa, a., psikologi, d., psikologi, f., & kesehatan, d. (2023). Causalita: journal of psychology pengaruh adversity quotient terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja pada fresh graduate di kota padang. *Tahun*, 1(3), 124. <https://jurnal.causalita.com/index.php/cs>
- Suwignyo, p., adriansyah, g., & ramadhan, n. S. (2022). *Pengukuran kinerja dengan perspektif balanced scorecard di perusahaan (amdk) pt. Ahlus shafa wal wafa*. 5(1), 54–60.