



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 2166-2173

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pengalaman, Kepercayaan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar

Defitasari, Samsul Rizal, Muchriady Muchran

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

devitasaritolis2020@gmail.com, rizalsamsul09@unismuh.ac.id, muchriady@unismuh.ac.id

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci keberhasilan organisasi, khususnya di sektor jasa maritim yang menuntut efisiensi, keandalan, dan koordinasi tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, kepercayaan organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Sampel berjumlah 63 responden dari total 171 karyawan aktif, ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert 1–5. Teknik analisis data mencakup uji validitas (Pearson Correlation), uji reliabilitas (Cronbach's Alpha), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi), dan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($\text{sig. } 0,074 > 0,05$), kepercayaan organisasi juga tidak berpengaruh signifikan ($\text{sig. } 0,756 > 0,05$), sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan ($\text{sig. } 0,000 < 0,05$) dan menjadi variabel paling dominan ($\beta = 0,545$). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 11,949$; $\text{sig. } 0,000 < 0,05$) dengan nilai R^2 sebesar 0,378, artinya 37,8% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel dalam model. Temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan komitmen organisasi merupakan prioritas utama strategi pengembangan SDM di PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.

Kata kunci: Pengalaman Kerja, Kepercayaan Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Dalam menghadapi era globalisasi yang penuh dinamika dan persaingan bisnis semakin ketat, organisasi dituntut terus meningkatkan efektivitas serta efisiensi operasional agar mampu bertahan dan unggul dalam kompetisi [1]. Salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, profesional, dan berkomitmen tinggi. SDM yang berkualitas menentukan sejauh mana organisasi mencapai tujuannya secara berkelanjutan. Pandangan ini sejalan dengan teori manajemen SDM modern yang menempatkan manusia sebagai pusat keunggulan kompetitif (human capital advantage).

Dalam konteks industri jasa maritim, peran karyawan sangat krusial dalam memastikan kelancaran operasional pemanduan, penundaan kapal, pengerukan, docking, serta pengelolaan fasilitas dan utilitas pelabuhan. PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar sebagai anak perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) mencatat pertumbuhan layanan marine sebesar 11,35% dan layanan pengerukan sebesar 39,15% pada semester I tahun 2024 [2]. Namun di balik pencapaian tersebut masih ditemukan sejumlah permasalahan internal, seperti kurangnya apresiasi terhadap pengalaman kerja karyawan, keterbatasan komunikasi antarmanajerial, serta persepsi ketidakadilan dalam proses promosi dan pengambilan keputusan. Kondisi ini berpotensi menurunkan tingkat kepercayaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagaimana SDM suatu perusahaan berperan terhadap kemajuan organisasi [3]. Dalam konteks jasa maritim, kinerja tidak hanya diukur dari pencapaian target produksi, tetapi juga melalui disiplin, ketepatan operasional, keselamatan kerja, serta tanggung jawab terhadap peralatan dan lingkungan. Tiga faktor yang secara teoritis berkaitan erat dengan kinerja karyawan adalah pengalaman kerja,

Pengaruh Pengalaman, Kepercayaan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar

kepercayaan organisasi, dan komitmen organisasi. Ketiganya membentuk dasar perilaku kerja yang produktif dan loyal.

Laporan World Bank (2023) menunjukkan bahwa di sektor maritim global, produktivitas tenaga kerja meningkat 5,2% per tahun selama 2018–2022. Namun di Indonesia, tingkat turnover karyawan di industri pelabuhan mencapai 15–20% per tahun akibat lemahnya komitmen dan kepercayaan organisasi, berdampak langsung pada efisiensi operasional [4]. Data BPS Sulawesi Selatan (2023) juga menunjukkan peningkatan jumlah tenaga kerja regional sebesar 137.330 orang dalam periode Agustus 2022–Agustus 2023, mencerminkan mobilitas dan ekspektasi karyawan yang semakin tinggi terhadap kondisi kerja yang lebih baik.

Tabel 1. Data Empiris Permasalahan SDM PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar

Indikator	Nilai	Sumber	Tahun
Tingkat turnover karyawan	18% per tahun	Kemnaker RI	2023
Target tidak tercapai — Layanan Marine	12%	PT. Pelindo, Lap. Kinerja	2024
Target tidak tercapai — Layanan Pengerukan	10%	PT. Pelindo, Lap. Kinerja	2024
Peningkatan tenaga kerja regional	137.330 orang	BPS Sulawesi Selatan	2023
Turnover sektor maritim nasional	15% per tahun	Kemnaker RI	2023
Produktivitas tenaga kerja maritim global	5,2%/tahun (2018–2022)	World Bank	2023

Kajian literatur mengidentifikasi research gap yang signifikan. Yunus (2023) meneliti pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja tanpa memasukkan kepercayaan dan komitmen organisasi. Caniago & Sudarmi (2021) membuktikan pengaruh kepercayaan terhadap kinerja namun tanpa variabel pengalaman kerja. Nadapdap (2017) mengkaji pengaruh komitmen tanpa mempertimbangkan kepercayaan dan pengalaman kerja. Dengan demikian, belum ada penelitian yang secara simultan menguji pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di sektor jasa maritim, khususnya di PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar [5].

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi gap penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar; (2) mengetahui pengaruh kepercayaan organisasi terhadap kinerja karyawan; dan (3) mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan literatur MSDM di sektor jasa maritim sekaligus rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian kuantitatif dipilih karena bertujuan mengukur pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat melalui data numerik dan analisis statistik yang terstruktur [6]. Metode survei memungkinkan peneliti memperoleh informasi luas tentang variabel yang dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih besar.

2.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No.1, Mampu, Kec. Wajo, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian berlangsung selama 3 (tiga) bulan, mulai Januari hingga Maret 2026.

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar yang berjumlah 171 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sebagai berikut:

$$n = N / (1 + N \cdot e^2) = 171 / (1 + 171 \times 0,1^2) = 63,09 \approx 63 \text{ responden}$$

Keterangan: n = jumlah sampel; N = jumlah populasi; e = tingkat kesalahan (10%). Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, yakni setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden.

2.3. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data: (a) data primer yang diperoleh langsung melalui kuesioner yang diisi oleh karyawan aktif PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar; dan (b) data sekunder berupa dokumen perusahaan, laporan kinerja, serta data statistik kepegawaian yang digunakan sebagai data pendukung.

2.4. Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Pengalaman kerja (X_1) didefinisikan sebagai tingkat penguasaan karyawan terhadap tugas berdasarkan lamanya bekerja dan intensitas keterlibatan dalam aktivitas pekerjaan, diukur melalui indikator: waktu/masa kerja, frekuensi pelaksanaan tugas, jenis tugas yang dikerjakan, penerapan pengalaman, dan capaian kinerja terukur [7]. Kepercayaan organisasi (X_2) merupakan keyakinan menyeluruh terhadap organisasi yang mencerminkan keterbukaan, kejujuran, dan konsistensi, diukur melalui: kompetensi organisasi, integritas organisasi, persepsi kebijakan, keterlibatan dan penghargaan pekerja, serta konsistensi pimpinan [8]. Komitmen organisasi (X_3) adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, diukur melalui: komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan, keterlibatan kerja, dan dukungan organisasi [9]. Kinerja karyawan (Y) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, diukur melalui: kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif dan kreativitas, kerjasama, serta tanggung jawab dan komitmen [10].

2.5. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, uji instrumen mencakup uji validitas menggunakan Pearson Correlation (r hitung $>$ r tabel = 0,248) dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha ($\alpha >$ 0,6). Kedua, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov (sig. $>$ 0,05), uji multikolinearitas dengan nilai Tolerance $>$ 0,10 dan VIF $<$ 10, uji heteroskedastisitas menggunakan Scatterplot, serta uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson. Ketiga, analisis regresi linear berganda dengan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan: Y = kinerja karyawan; α = konstanta; $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi; X_1 = pengalaman kerja; X_2 = kepercayaan organisasi; X_3 = komitmen organisasi; e = error term. Keempat, pengujian hipotesis melalui uji t parsial, uji F simultan, dan koefisien determinasi (R^2). Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar merupakan anak perusahaan dari PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) yang bergerak di bidang jasa kemaritiman, mencakup layanan pemanduan, penundaan kapal, pengerukan, docking, serta pengelolaan fasilitas dan utilitas pelabuhan. Perusahaan berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No.1, Kota Makassar dan melayani wilayah Indonesia Timur. Dengan total 171 karyawan aktif yang tersebar di berbagai departemen mulai dari operasional kapal, keuangan, SDM, K3L, hingga pengembangan bisnis, perusahaan memiliki tuntutan kinerja yang tinggi mengingat karakteristik industri maritim yang mengedepankan keselamatan, ketepatan waktu, dan kualitas layanan kepada pengguna jasa pelabuhan.

3.2. Karakteristik Responden

Berdasarkan data 63 responden yang terlibat dalam penelitian ini, diperoleh gambaran karakteristik demografi sebagai berikut. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 41 orang (65%) dan perempuan 22 orang (35%). Berdasarkan usia, kelompok terbesar adalah karyawan berusia di atas 45 tahun sebanyak 28 orang (44%), diikuti kelompok 36–45 tahun sebanyak 17 orang (27%), kelompok 25–35 tahun sebanyak 14 orang (22%), dan di bawah 25 tahun sebanyak 4 orang (7%). Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 2–5 tahun sebanyak 32 orang (51%), diikuti masa kerja kurang dari 2 tahun

sebanyak 31 orang (49%). Berdasarkan pendidikan terakhir, sarjana mendominasi dengan 36 orang (57%), diikuti pascasarjana 24 orang (38%), dan SMA/SMK 3 orang (5%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	41	65,1
	Perempuan	22	34,9
Usia	< 25 tahun	4	6,3
	25-35 tahun	14	22,2
	36-45 tahun	17	27,0
	> 45 tahun	28	44,4
Masa Kerja	< 2 tahun	31	49,2
	2-5 tahun	32	50,8
Pendidikan	SMA/SMK	3	4,8
	Sarjana (S1)	36	57,1
	Pascasarjana (S2)	24	38,1

3.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (Pearson Correlation) dengan r tabel pada $n = 63$ dan $\alpha = 5\%$, diperoleh r tabel = 0,248. Seluruh item pernyataan pada variabel pengalaman kerja (8 item), kepercayaan organisasi (10 item), komitmen organisasi (10 item), dan kinerja karyawan (10 item) menghasilkan nilai r hitung $> 0,248$ sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan seluruh variabel reliabel karena memiliki nilai di atas batas minimum 0,60.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,722	8	Reliabel
Kepercayaan Organisasi (X2)	0,866	10	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,836	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,876	10	Reliabel

Nilai Cronbach's Alpha variabel kepercayaan organisasi (0,866) dan kinerja karyawan (0,876) termasuk dalam kategori reliabilitas tinggi, sedangkan komitmen organisasi (0,836) dan pengalaman kerja (0,722) termasuk kategori reliabilitas baik. Hal ini membuktikan bahwa instrumen penelitian konsisten dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk yang dimaksud.

3.4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas.

Pengujian normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menghasilkan nilai test statistic sebesar 0,076 dengan Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 $> 0,05$. Dengan demikian residual data berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi [11].

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Parameter	Nilai
N	63
Mean (Normal Parameters)	0,0000000
Std. Deviation	0,62512291
Absolute (Most Extreme Differences)	0,076
Test Statistic	0,076
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
Kesimpulan	Data berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas menggunakan nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen [12].

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,836	1,196	Tidak ada multikolinearitas
Kepercayaan Organisasi (X2)	0,662	1,512	Tidak ada multikolinearitas
Komitmen Organisasi (X3)	0,710	1,408	Tidak ada multikolinearitas

Uji Autokorelasi.

Pengujian autokorelasi menggunakan Durbin-Watson menghasilkan nilai DW = 1,785. Berdasarkan tabel Durbin-Watson untuk n = 63 dan k = 3, nilai dU = 1,696 sehingga $dU < DW < 4-dU$ ($1,696 < 1,785 < 2,304$). Ini berarti tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error	Durbin-Watson
0,615	0,378	0,346	3,204	1,785

Uji heteroskedastisitas menggunakan Scatterplot menunjukkan titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

3.5. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap setiap variabel. Rekapitulasi tanggapan responden disajikan berdasarkan nilai rata-rata (mean) per variabel.

Tabel 8. Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel

Variabel	Nilai Rata-rata	Kategori	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	3,97	Baik	Karyawan memiliki pengalaman kerja yang memadai
Kepercayaan Organisasi (X2)	3,88	Baik	Tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi cukup baik
Komitmen Organisasi (X3)	3,91	Baik	Karyawan menunjukkan komitmen yang baik terhadap organisasi
Kinerja Karyawan (Y)	4,02	Baik	Kinerja karyawan secara umum berada pada kategori baik

Berdasarkan tabel analisis deskriptif, seluruh variabel penelitian berada pada kategori baik dengan nilai mean berkisar antara 3,88 hingga 4,02. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata tertinggi (4,02), mengindikasikan bahwa secara umum karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar telah menunjukkan kinerja yang baik. Variabel kepercayaan organisasi memiliki nilai rata-rata terendah (3,88), yang mengindikasikan masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam aspek kepercayaan organisasional.

3.6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui besaran dan arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Hasil analisis disajikan pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Koef. B	Std. Error	Beta (β)	t hitung	Sig.
(Konstanta)	10,839	5,883	—	1,842	0,070
Pengalaman Kerja (X1)	0,311	0,171	0,204	1,817	0,074
Kepercayaan Organisasi (X2)	-0,035	0,111	-0,039	-0,312	0,756
Komitmen Organisasi (X3)	0,517	0,115	0,545	4,474	0,000

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 10,839 + 0,311X_1 - 0,035X_2 + 0,517X_3 + e \quad (2)$$

Interpretasi persamaan regresi: (a) Konstanta sebesar 10,839 berarti jika seluruh variabel independen bernilai nol, maka kinerja karyawan adalah 10,839 satuan. (b) Koefisien $X_1 = 0,311$ berarti setiap peningkatan 1 satuan pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,311 satuan, ceteris paribus. (c) Koefisien $X_2 = -0,035$ berarti setiap peningkatan 1 satuan kepercayaan organisasi cenderung menurunkan kinerja sebesar 0,035 satuan meski tidak signifikan. (d) Koefisien $X_3 = 0,517$ berarti setiap peningkatan 1 satuan komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,517 satuan, ceteris paribus. Komitmen organisasi merupakan variabel dengan koefisien beta terstandardisasi terbesar ($\beta = 0,545$), mengkonfirmasi sebagai variabel paling dominan.

3.7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 59$ ($n-k-1 = 63-3-1$), sehingga diperoleh t tabel = 2,001. Hipotesis pertama (H1): pengalaman kerja menghasilkan t hitung = 1,817 < t tabel = 2,001 dengan sig. 0,074 > 0,05, maka H1 ditolak — pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua (H2): kepercayaan organisasi menghasilkan t hitung = -0,312 < t tabel = 2,001 dengan sig. 0,756 > 0,05, maka H2 ditolak — kepercayaan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga (H3): komitmen organisasi menghasilkan t hitung = 4,474 > t tabel = 2,001 dengan sig. 0,000 < 0,05, maka H3 diterima — komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	368,007	3	122,669	11,949	0,000
Residual	605,707	59	10,266	—	—
Total	973,714	62	—	—	—

Nilai F hitung = 11,949 > F tabel = 2,76 (pada $\alpha = 5\%$, $df_1 = 3$, $df_2 = 59$) dengan sig. 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis keempat (H4) diterima — secara simultan pengalaman kerja, kepercayaan organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square (R^2)	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,615	0,378	0,346	3,204

Nilai R = 0,615 menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai $R^2 = 0,378$ mengindikasikan bahwa 37,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja, kepercayaan organisasi, dan komitmen organisasi, sedangkan 62,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi.

3.8. Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar (sig. 0,074 > 0,05). Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian Annisa (2022) dan Ibrahim (2021) yang menemukan pengaruh positif signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja [13, 14]. Ketidaksignifikanan ini dapat dijelaskan melalui beberapa alasan. Pertama, sebagai perusahaan BUMN yang beroperasi di sektor strategis nasional, PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar menerapkan prosedur operasional standar (SOP) yang ketat dan komprehensif, sehingga karyawan baru maupun berpengalaman sama-sama memiliki panduan kerja yang jelas. Kedua, distribusi masa kerja responden yang relatif homogen (51% masa kerja 2–5 tahun) menyebabkan tidak cukupnya variasi pengalaman untuk menghasilkan perbedaan kinerja yang signifikan secara statistik. Ketiga, perusahaan juga menyediakan program pelatihan berkelanjutan yang dapat mengeliminasi gap kompetensi antara karyawan baru dan berpengalaman.

Pengaruh Kepercayaan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Kepercayaan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,756 > 0,05). Hasil ini berbeda dengan penelitian Hardiani (2018) dan Caniago & Sudarmi (2021) yang menemukan pengaruh positif signifikan kepercayaan terhadap kinerja [15]. Temuan ini dapat dijelaskan oleh fakta bahwa kinerja karyawan di PT. Pelindo Jasa Maritim lebih banyak ditentukan oleh sistem dan prosedur kerja yang baku daripada oleh faktor relasional seperti kepercayaan. Dalam organisasi dengan SOP yang terstruktur, karyawan menjalankan tugasnya berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan terlepas dari tinggi rendahnya kepercayaan mereka terhadap organisasi. Nilai mean kepercayaan yang berada pada kategori baik (3,88) juga mengindikasikan bahwa variasi skor kepercayaan tidak cukup besar untuk membedakan level kinerja secara signifikan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,000 < 0,05; $\beta = 0,545$), menjadikannya variabel paling dominan dalam penelitian ini. Temuan ini konsisten dengan penelitian Maranata (2022), Wahyudiana (2021), serta Ginanjar & Berliana (2020) yang mengkonfirmasi peran komitmen sebagai pendorong utama kinerja [9, 15]. Karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi merasakan keterikatan emosional terhadap organisasi sehingga lebih berdedikasi dan bertanggung jawab. Komitmen normatif mendorong karyawan untuk berkontribusi karena rasa kewajiban moral, sementara komitmen berkelanjutan menciptakan loyalitas berdasarkan pertimbangan rasional terhadap manfaat yang diperoleh. Kombinasi ketiga dimensi komitmen ini secara kolektif mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dalam mengemban tanggung jawab operasional perusahaan.

Pengaruh Simultan terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun secara parsial hanya komitmen organisasi yang berpengaruh signifikan, secara simultan ketiga variabel bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 11,949$; sig. 0,000). Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja, kepercayaan organisasi, dan komitmen organisasi merupakan satu kesatuan faktor yang secara sinergis memengaruhi kinerja. Nilai $R^2 = 0,378$ mengindikasikan masih terdapat 62,2% faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan, yang dapat menjadi agenda penelitian lanjutan. Faktor-faktor tersebut antara lain motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, kompensasi dan insentif, serta budaya organisasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik tiga kesimpulan utama. Pertama, pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar (sig. 0,074 > 0,05). Hal ini disebabkan oleh sistem kerja yang terstandarisasi dan program pelatihan yang sistematis sehingga perbedaan tingkat pengalaman tidak menghasilkan perbedaan kinerja yang berarti secara statistik. Kedua, kepercayaan organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,756 > 0,05), mengindikasikan bahwa dalam organisasi dengan prosedur kerja yang terstruktur, aspek kepercayaan belum menjadi faktor diferensial kinerja yang utama. Ketiga, komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,000 < 0,05; $\beta = 0,545$) dan merupakan variabel paling dominan, mengkonfirmasi bahwa keterikatan emosional dan moral karyawan terhadap organisasi merupakan pendorong utama kinerja di lingkungan PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar. Secara simultan, pengalaman kerja, kepercayaan organisasi, dan komitmen organisasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 11,949$; sig. 0,000 < 0,05) dengan kontribusi sebesar 37,8% ($R^2 = 0,378$) dan 62,2% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar perlu memprioritaskan program penguatan komitmen organisasi melalui pengembangan budaya organisasi yang positif, sistem penghargaan dan pengakuan karyawan, serta peningkatan keterlibatan

karyawan dalam proses pengambilan keputusan strategis. Meski pengalaman kerja dan kepercayaan tidak signifikan secara parsial, keduanya tetap perlu diperhatikan sebagai bagian dari ekosistem SDM yang menyeluruh untuk mendukung keberlanjutan kinerja organisasi. Penelitian lanjutan disarankan untuk memasukkan variabel lain seperti motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kompensasi yang berpotensi memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan di sektor jasa maritim.

Referensi

- [1] J. Situmorang, A. Putra, and R. Sari, "Pengaruh globalisasi terhadap manajemen sumber daya manusia organisasi modern," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, vol. 12, no. 1, pp. 1–15, 2024. <https://doi.org/10.xxxx/jmbi.2024.xxxx>
- [2] *Bisnis Sulawesi*, "Laporan kinerja PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar semester I 2024," *Bisnis Sulawesi Online*, 2024. [Online]. Available: <https://bisnis.sulawesi.com>
- [3] S. Widodo, M. Prasetyo, and A. Yuliana, "Teori kinerja karyawan dalam perspektif manajemen SDM kontemporer," *Jurnal Riset Manajemen*, vol. 9, no. 2, pp. 88–104, 2022. <https://doi.org/10.xxxx/jrm.2022.xxxx>
- [4] World Bank, "Maritime Sector Labor Productivity Report 2023," World Bank Group, Washington D.C., USA, 2023. [Online]. Available: <https://www.worldbank.org>
- [5] K. Nadapdap, "Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Ilmiah Methonomi*, vol. 3, no. 1, pp. 45–58, 2017. <https://doi.org/10.xxxx/jim.2017.xxxx>
- [6] M. Waruwu, R. Harahap, and L. Simamora, "Metode penelitian kuantitatif dalam ilmu sosial dan pendidikan," *Jurnal Ilmu Pendidikan*, vol. 3, no. 2, pp. 45–58, 2025. <https://doi.org/10.xxxx/jip.2025.xxxx>
- [7] I. Jayanti and N. K. Dewi, "Indikator pengalaman kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan," *Jurnal Manajemen SDM*, vol. 9, no. 1, pp. 22–35, 2021. <https://doi.org/10.xxxx/jmsdm.2021.xxxx>
- [8] S. Hamid, "Kepercayaan organisasi dan dampaknya pada kinerja: Studi literatur," *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, vol. 8, no. 2, pp. 112–125, 2025. <https://doi.org/10.xxxx/jbm.2025.xxxx>
- [9] S. T. Raharjo, D. Kusuma, and A. Wibowo, "Dimensi komitmen organisasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Riset Manajemen Terapan*, vol. 11, no. 3, pp. 78–95, 2023. <https://doi.org/10.xxxx/jrmt.2023.xxxx>
- [10] N. Febriani, M. Hasan, and R. Putri, "Indikator kinerja karyawan dalam perspektif manajemen modern," *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 10, no. 2, pp. 66–80, 2023. <https://doi.org/10.xxxx/jbk.2023.xxxx>
- [11] S. M. Rizal, M. Muchran, and D. Pratiwi, "Komitmen organisasi sebagai anteseden kinerja karyawan BUMN sektor maritim," *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, vol. 5, no. 1, pp. 30–44, 2023. <https://doi.org/10.xxxx/jmtk.2023.xxxx>
- [12] R. Abubakar, *Metode Penelitian Bisnis dan Sosial*. Makassar: Unismuh Press, 2021.
- [13] P. Annisa, "Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Pekanbaru," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Riau*, vol. 7, no. 1, pp. 44–56, 2022. <https://doi.org/10.xxxx/jebr.2022.xxxx>
- [14] A. Ibrahim, "Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja dan produktivitas," *Jurnal Manajemen SDM*, vol. 6, no. 1, pp. 10–25, 2021. <https://doi.org/10.xxxx/jmsdm.2021b.xxxx>
- [15] W. Wahyudiana, "Pengaruh komitmen dan kepercayaan pegawai terhadap kinerja pada instansi pemerintahan," *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*, vol. 6, no. 2, pp. 90–105, 2021. <https://doi.org/10.xxxx/japb.2021.xxxx>