

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan semakin meningkat. Hal ini di karenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan didalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Suatu organisasi akan tetap bertahan dan berkembang serta menyesuaikan diri dengan lingkungannya, manakalah didukung oleh ketangguhan manusianya. Tidak dapat disangkal kebenaran pandangan yang mengatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan dalam berkarya. Kemajuan hanya akan dapat diraih apabila yang bersangkutan mampu menampilkan kinerja yang memuaskan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi Starbucks *Coffee* di Kecamatan Kuta untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil, oleh karena itu upaya - upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius dan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup Starbucks *Coffee* di Kecamatan Kuta tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Objek dari penelitian ini adalah Starbucks *Coffee* di Kecamatan Kuta. Menurut pengamatan atau observasi peneliti terhadap karyawan di Starbucks

Coffee di Kecamatan Kuta, kinerja karyawan khususnya barista belum sesuai yang diharapkan oleh pihak manajemen, yang dapat dilihat berdasarkan tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Persentase Penjualan Starbucks *Coffee* di Kecamatan Kuta 31 Desember 2021

No	Gerai Starbucks	Total Penjualan (Rp)	Target Penjualan (Rp)	Selisih/Tidak Tercapai (Rp)	Persentase Penjualan (%)
1	Starbucks Lippo Mall	3.015.896.000	5.500.000.000	-2.484.104.000	55
2	Starbucks Pantai Kuta	5.115.896.000	7.000.000.000	-1.884.104.000	73
3	Starbucks Kuta Beachwalk	5.001.756.000	7.000.000.000	-1.998.244.000	71
4	Starbucks Hotel Legian	1.589.887.000	3.500.000.000	-1.910.113.000	45
5	Starbucks Oberoi	2.116.734.000	4.000.000.000	-1.883.266.000	53
6	Starbucks Reserve Dewata	6.891.247.000	9.500.000.000	-2.608.753.000	73
7	Starbucks Sunset Star	4.587.665.000	6.000.000.000	-1.412.335.000	76

Sumber: Gerai Starbucks *Coffee* di Kecamatan Kuta, (2022)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat Tabel 1.1 menunjukkan tidak tercapainya target penjualan Starbucks *Coffee* di Kecamatan Kuta 31 Desember 2021, yaitu Starbucks Lippo Mall tidak tercapainya target penjualan sebesar Rp. - 2.484.104.000 dengan total penjualan sebesar Rp. 3.015.896.000, Target Penjualan sebesar Rp. 5.500.000.000 dan persentase penjualan sebesar 55%, Starbucks Pantai Kuta tidak tercapainya target penjualan sebesar Rp. - 1.884.104.000 dengan total penjualan sebesar Rp. 5.115.896.000, Target Penjualan sebesar Rp. 7.000.000.000 dan persentase penjualan sebesar 73%, Starbucks Kuta Beachwalk tidak tercapainya target penjualan sebesar Rp. - 1.998.244.000 dengan total penjualan sebesar Rp. 5.001.756.000, Target

Penjualan sebesar Rp. 7.000.000.000 dan persentase penjualan sebesar 71%, Starbucks Hotel Legian tidak tercapainya target penjualan sebesar Rp. - 1.910.113.000 dengan total penjualan sebesar Rp. 1.589.887.000, Target Penjualan sebesar Rp. 3.500.000.000 dan persentase penjualan sebesar 45%, Starbucks Oberoi tidak tercapainya target penjualan sebesar Rp. -1.883.266.000 dengan total penjualan sebesar Rp. 2.116.734.000, Target Penjualan sebesar Rp. 4.000.000.000 dan persentase penjualan sebesar 53%, Starbucks Reserve Dewata tidak tercapainya target penjualan sebesar Rp. -2.608.753.000 dengan total penjualan sebesar Rp. 6.891.247.000, Target Penjualan sebesar Rp. 9.500.000.000 dan persentase penjualan sebesar 73% dan Starbucks Sunset Star tidak tercapainya target penjualan sebesar Rp. -1.412.335.000 dengan total penjualan sebesar Rp. 4.587.665.000, Target Penjualan sebesar Rp. 6.000.000.000 dan persentase penjualan sebesar 76%.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah etos kerja, karena semakin tinggi etos kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Hardiansyah, 2017). Berdasarkan observasi di gerai Starbuck *Coffee* di Kecamatan Kuta terdapat fenomena etos kerja yang dimiliki barista sangat rendah yang terlihat dari hasil rekapitulasi data jumlah keterlambatan barista periode Januari tahun 2021 s/d Desember tahun 2021 disajikan dalam tabel 1.2:

Tabel 1.2
Keterlambatan Barista Starbucks *Coffee* di Kecamatan Kuta Tahun 2021

Bulan	Menit Keterlambatan			Total Keterlambatan (Jumlah Barista)
	5-10 (Menit)	10-15 (Menit)	15-20 (Menit)	
Januari	4	2	0	6
Februari	5	2	2	9
Maret	6	3	2	11
April	5	1	0	6
Mei	6	2	2	10
Juni	7	2	1	10
Juli	5	3	1	9
Agustus	5	1	2	8
September	6	2	0	8
Oktober	5	2	1	8
November	6	1	2	9
Desember	4	2	3	9
Jumlah	64	23	16	103

Sumber: Gerai Starbucks *Coffee* di Kecamatan Kuta, (2022)

Pada tabel 1.2 menunjukkan banyaknya jumlah keterlambatan karyawan khususnya barista di gerai Starbucks *Coffee* di Kecamatan Kuta dari Januari - Desember 2021 berjumlah 103 barista. Terperinci pada keterlambatan dalam rentangan waktu 5-10 menit berjumlah 64 barista, rentangan waktu 10-15 menit berjumlah 23 barista dan rentangan waktu 15-20 menit berjumlah 16 barista. Jumlah keterlambatan tersebut berkaitan dengan rendahnya etos kerja yang dimiliki oleh masing-masing individu barista sehingga akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan.

Menurut Sinamo (2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja

merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan.

Dalam penelitian Saleha (2016) membuktikan bahwa kinerja pegawai pada suatu instansi dapat ditingkatkan dengan memperhatikan etos kerja pegawai. Hasil penelitian Hardiansyah (2017) menunjukkan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Suriansyah (2015) mengungkapkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan menurut Sumarauw dan Timbuleng (2015) mengungkapkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan Wahyuningsih (2019) etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan selain etos kerja adalah pelatihan, karena semakin banyak karyawan mengikuti pelatihan akan meningkatkan kinerja (Marini, 2018). Fenomena selanjutnya yang diperoleh dari hasil observasi yaitu rekapitulasi data jumlah pelatihan untuk para barista gerai *Starbuck Coffee* di Kecamatan Kuta periode Januari tahun 2020 s/d Desember tahun 2021 disajikan dalam tabel 1.3:

Tabel 1.3
Jumlah Pelatihan Barista Starbucks *Coffee* di Kecamatan Kuta

Bulan	2020	2021
	Banyaknya Pelatihan (Jumlah)	Banyaknya Pelatihan (Jumlah)
Januari	2	2
Februari	1	0
Maret	2	2
April	1	1
Mei	2	1
Juni	2	1
Juli	2	2
Agustus	2	0
September	1	2
Oktober	2	1
November	1	1
Desember	3	2
Jumlah	21	15

Sumber: Gerai Starbucks *Coffee* di Kecamatan Kuta, (2022)

Pada tabel 1.3 jumlah pelatihan karyawan khususnya barista yang diadakan oleh manajemen atau gerai Starbucks *Coffee* di Kecamatan Kuta dari januari 2020 – desember 2021 terlihat jelas adanya suatu tren turun atau menurun. Terperinci di tahun 2020 diadakanya pelatihan sebanyak 21 dan di tahun 2021 diadakanya pelatihan sebanyak 15. Kurangnya pelatihan akan berpengaruh terhadap kinerja barista. Rendahnya jumlah pelatihan barista di gerai Starbucks *Coffee* di Kecamatan Kuta disebabkan karena kurangnya inisiatif manajemen dalam memperhatikan SDM (sumber daya manusia) dalam bentuk pelatihan.

Pelatihan merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja barista, karena pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan bagi karyawan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang

bersangkutan, tapi juga keuntungan organisasi atau instansi, dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan para karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan meningkatkan produktivitas pegawai berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan (Marini, 2018).

Pada riset sebelumnya yang dilakukan oleh Kumara dan Utama (2016) mengungkapkan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Andayani dan Makian (2016) membuktikan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta Lestari (2016) menemukan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Andayani dan Hirawati (2021) mengungkapkan variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta (Rahinnaya dan Perdhana, 2016) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena perusahaan kurang baik dalam menentukan kebutuhan pelatihan dan belum optimalnya perusahaan dalam menguji peserta pelatihan, sehingga perusahaan dalam penelitian kurang cocok dengan sistem pelatihan yang telah ada.

Terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan selain etos kerja dan pelatihan adalah pengalaman kerja, karena semakin tinggi pengalaman kerja karyawan akan meningkatkan kinerja (Efendi dan Winenriandhika, 2021). Fenomena terakhir yang diperoleh dari hasil observasi yaitu rekapan pengalaman kerja barista gerai Starbuck *Coffee* di Kecamatan Kuta periode 31 Desember tahun 2021 disajikan dalam tabel 1.4:

Tabel 1.4
Jumlah Pengalaman Kerja Barista Starbucks *Coffee* di Kecamatan Kuta

No	Gerai Starbucks	Dibawah 5 Tahun (Jumlah Barista)	Diatas 5 Tahun (Jumlah Barista)	Total Barista (Jumlah)
1	Starbucks Lippo Mall	6	1	7
2	Starbucks Pantai Kuta	5	1	6
3	Starbucks Kuta Beachwalk	14	3	17
4	Starbucks Hotel Legian	4	1	5
5	Starbucks Oberoi	6	2	8
6	Starbucks Reserve Dewata	25	6	31
7	Starbucks Sunset Star	8	2	10
Total		68	16	84

Sumber: Gerai Starbucks *Coffee* di Kecamatan Kuta, (2022)

Pada tabel 1.4 jumlah pengalaman karyawan khususnya barista di gerai Starbucks *Coffee* di Kecamatan Kuta 31 desember 2021 menunjukkan didominasi oleh barista yang memiliki pengalaman bekerja dibawah 5 tahun sebanyak 68 barista, sedangkan diatas 5 tahun sebanyak 16 barista. Kurangnya pengalaman yang dimiliki oleh barista akan berpengaruh terhadap kinerja barista. Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan yang dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga kinerja karyawan. Hariandja (2012) menyatakan pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu. Manulang (2005) menyatakan pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling

mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha. Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja akan menyebabkan tingginya pertumbuhan usaha tersebut.

Pada riset sebelumnya yang dilakukan oleh Mangkat, dkk., (2019) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja, Leatemia (2018) mengungkapkan bahwa ada pengaruh secara parsial antara pengalaman terhadap kinerja, artinya pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Efendi dan Winenriandhika (2021) menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dewi (2018) menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Julianti (2022) menemukan hasil pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya meningkat atau menurunnya kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh pengalaman kerja.

Research Gap yang ditunjukkan pada penelitian ini berkaitan dengan kinerja, yaitu terdapat hasil penelitian yang tidak konsisten dilakukan oleh Hardiansyah (2017) menunjukkan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil sebaliknya yang dilakukan oleh Wahyuningsih (2019) etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel pelatihan yang dilakukan oleh Lestari (2016) menemukan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Andayani dan Hirawati (2021) mengungkapkan variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terakhir variabel pengalaman kerja yang

dilakukan oleh Efendi dan Winenriandhika (2021) menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Julianti (2022) menemukan hasil pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena terdapat penelitian yang tidak konsisten serta terdapat sebuah fenomena menurunnya kinerja karyawan, yaitu tidak tercapainya target hasil penjualan perusahaan, selanjutnya berdasarkan hasil wawancara terjadi penurunan kinerja karyawan yang dipengaruhi etos kerja, pelatihan dan pengalaman kerja

Berdasarkan fenomena masalah dan adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Barista Pada Starbuck *Coffee* di Kecamatan Kuta ”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh etos kerja terhadap kinerja Barista Starbucks di Kecamatan Kuta?
2. Apakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja Barista Starbucks di Kecamatan Kuta?
3. Apakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja Barista Starbucks di Kecamatan Kuta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja Barista Starbucks di Kecamatan Kuta
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja Barista Starbucks di Kecamatan Kuta
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja Barista Starbucks di Kecamatan Kuta

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengembangkan ilmu tentang sumber daya manusia, terutama mengenai kinerja barista dalam hal ini yaitu etos kerja, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja Barista Starbucks di Kecamatan Kuta.

2. Manfaat praktis

Kontribusi penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berguna untuk mengevaluasi yang berkaitan dengan etos kerja, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja Barista Starbucks di Kecamatan Kuta.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Theory of Planned Behavior* (TPB)

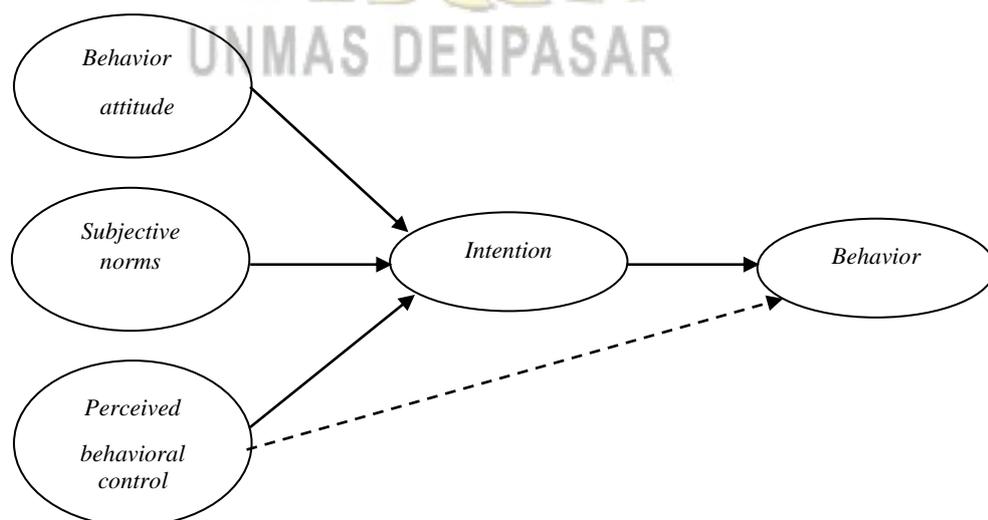
Theory of Planned Behavior (TPB) merupakan salah satu model psikologi sosial yang paling sering digunakan untuk meramalkan perilaku dan *Theory of Planned Behavior* (TPB) dirancang untuk meramalkan dan menjelaskan tingkah laku manusia dalam konteks yang spesifik Ajzen (1985). *Theory of Planned Behavior* (TPB) merupakan prediksi perilaku yang baik karena diseimbangkan oleh niat untuk melaksanakan perilaku. Setiap orang mempunyai perilaku unik masing-masing. Menurut Grizzel (2003) *Theory of planned behavior* (TPB) adalah teori yang meramalkan pertimbangan perilaku karena perilaku dapat dipertimbangkan dan direncanakan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut diatas maka *Theory of planned behavior* dapat dikatakan suatu model psikologi sosial guna meramalkan perilaku tertentu, dimana semakin kuat niat untuk melakukan sesuatu maka semakin meningkatkan pencapaian perilaku. *Theory of Planned Behavior* (TPB) merupakan niat individu untuk melaksanakan perilaku tertentu. Niat diasumsikan untuk menangkap faktor motivasi yang mempengaruhi perilaku, yang mengindikasikan seberapa kuat keinginan orang untuk mencoba, atau seberapa besar usaha yang dilakukan dalam rangka melaksanakan suatu perilaku. Pada

umumnya semakin kuat niat untuk melakukan sesuatu, maka semakin memungkinkan untuk pencapaian perilaku (Ajzen, 2005).

Ajzen (2005) pada Gambar 2.1 tentang *Theory of Planned Behavior* (TPB) mendalilkan bahwa ada tiga faktor penentu niat yang berdiri sendiri. Pertama adalah sikap arah perilaku yang mengacu pada persetujuan bahwa seseorang telah dinilai baik atau tidak baik, atau penilaian perilaku yang dipermasalahkan. Faktor yang kedua adalah faktor sosial berupa norma subyektif, yang mengacu pada tekanan sosial yang diterima untuk melaksanakan atau untuk tidak melaksanakan perilaku tertentu. Faktor penentu niat yang ketiga adalah pengawasan perilaku yang dapat diterima yang mengacu pada kesukaran dan kemudahan yang dirasakan dalam melaksanakan perilaku dan diasumsikan terhadap pencerminan pengalaman masa lalu seperti halangan dan rintangan yang sudah di antisipasi

Gambar 2.1
Theory of Planned Behavior (TPB)



Ketiga faktor tersebut menurut Ajzen (2005) dikatakan mempunyai kontribusi secara mandiri terhadap niat dan perilaku, karena faktor tersebut

diharapkan memberikan pengaruh perilaku yang berbeda pada situasi yang berbeda.

1. Sikap (*Behavioral Attitude*)

Menurut Ajzen (2005) sikap didefinisikan sebagai sebuah disposisi atau kecenderungan untuk menanggapi hal-hal yang bersifat evaluatif, disenangi atau tidak disenangi terhadap objek, orang, institusi, atau peristiwa. Karakteristik paling utama yang membedakan sikap dengan variabel lain adalah bahwa sikap bersifat evaluatif dan cenderung afektif. Afektif merupakan bagian dari sikap yang paling penting, dimana afek mengacu pada perasaan dan penilaian seseorang akan objek, orang, permasalahan atau peristiwa tertentu. Sikap terhadap tingkah laku ditentukan oleh keyakinan (*belief*) akan akibat dari tingkah laku yang dilakukan. Keyakinan ini disebut sebagai *behavioral belief*. Setiap *behavioral belief* menghubungkan tingkah laku dengan konsekuensi tertentu dari munculnya tingkah laku tersebut, atau kepada beberapa atribut lain seperti kerugian yang mungkin muncul ketika melakukan tingkah laku tersebut.

2. Norma Subyektif (*Subjective norms*)

Ajzen (2005) mendefinisikan norma subyektif sebagai persepsi seseorang akan tekanan sosial untuk menunjukkan atau tidak menunjukkan tingkah laku pertimbangan tertentu. Norma juga diasumsikan sebagai fungsi dari keyakinan (*belief*), tetapi keyakinan dalam bentuk yang berbeda. Yaitu keyakinan seseorang bahwa individu atau kelompok tertentu setuju atau

tidak menyetujui, terlibat atau tidak terlibat bila dirinya menampilkan atau memunculkan tingkah laku tertentu. Individu dan kelompok diatas disebut juga *referent*. *Referent* adalah orang atau kelompok sosial yang berpengaruh bagi individu, baik itu orang, pasangan (suami/istri), teman dekat, rekan kerja, atau yang lain tergantung pada tingkah laku yang terlibat (*significant others*). Keyakinan yang mendasari norma subyektif ini disebut dengan istilah normatif belief. Norma subyektif tidak hanya ditentukan oleh adanya *referent*, tetapi juga apakah subyek perlu, harus atau dilarang melakukan perilaku yang akan dimunculkan dan seberapa jauh ia akan mengikuti pendapat referent tersebut. Hal tersebut disebut dengan *motivation to comply*.

3. Kontrol Keperilakuan yang dipersepsikan (*Perceived behavioral control*)
Ajzen (2005) mendefinisikan kontrol keperilakuan yang dipersepsikan sebagai perasaan *self efficiency* atau kesanggupan seseorang untuk menunjukkan tingkah laku yang diinginkan. Kontrol keperilakuan yang dipersepsikan juga dianggap sebagai fungsi dari keyakinan (*belief*), yaitu keyakinan individu akan ada atau tidaknya faktor yang mendukung atau menghalangi akan munculnya tingkah laku (*control belief*). Keyakinan-keyakinan ini dapat diakibatkan oleh pengalaman masa lalu dengan tingkah laku, tetapi dapat juga dipengaruhi oleh informasi yang tidak langsung akan tingkah laku tersebut yang dipeoleh dengan mengobservasi pengalaman orang yang dikenal atau teman. Kontrol keperilakuan yang dipersepsikan dibentuk oleh dua komponen. Pertama,

keyakinan individu tentang kehadiran kontrol yang berfungsi sebagai pendukung atau penghambat individu dalam bertindak laku (*control belief*). Serta persepsi individu terhadap seberapa kuat kontrol tersebut untuk mempengaruhi dirinya dalam bertindak laku (*perceived power*).

4. Niat (*Intention*)

Menurut Ajzen (2005) yang dimaksud dengan niat (intensi) adalah kemungkinan seseorang bahwa ia akan menampilkan suatu tingkah laku. Niat berperilaku merupakan variabel perantara dalam membentuk perilaku. Hal ini berarti pada umumnya manusia bertindak sesuai dengan niat. Niat ini ditentukan oleh sejauh mana individu memiliki sikap positif pada perilaku tertentu, dan sejauh mana jika dia memilih untuk melakukan perilaku tertentu itu dia mendapat dukungan dari orang lain yang berpengaruh dalam kehidupannya.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa *Theory of Planned Behavior* (TPB) merupakan teori yang digunakan untuk meramalkan dan menjelaskan tingkah laku manusia khususnya yang berkaitan dengan kinerja barista. Menurut Hardiansyah (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja. Semakin baik etos kerja yang dimiliki akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Marini (2018) mengungkapkan pentingnya pelatihan bagi pegawai bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tapi juga keuntungan organisasi atau instansi. Karena dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan para karyawan dapat meningkatkan produktivitas

kerja pegawai. Dewi (2018) mengungkapkan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Saleha (2016) menunjukkan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik etos kerja pegawai akan meningkatkan kinerja. Andayani dan Makian (2016) membuktikan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin banyaknya diadakan pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan, serta Mangkat, dkk., (2019) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja, artinya semakin banyak pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.2 Kinerja Karyawan (Barista)

1. Pengertian Kinerja Karyawan (Barista)

Menurut (Purwanti, dkk., 2019) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pada periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi, melalui kinerja yang ada pada kinerja seorang karyawan dalam organisasi tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, pelatihan pegawai, pada dasarnya adalah upaya penilaian terhadap kinerja pegawai. Secara umum dapat diartikan sebagai upaya guna mengadakan pengukuran kinerja dari setiap karyawan perusahaan (Kasmir, 2017) dan menurut Hardiansyah (2017) kinerja adalah hasil kerja pegawai baik kualitas maupun

kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Wahyuningsih (2019) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Adha, *et al.*, (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan. Kinerja dalam penelitian ini berkaitan dengan kinerja barista di Starbucks *Coffee*.

Barista adalah sebutan untuk seseorang yang pekerjaannya meracik dan menyajikan kopi kepada pelanggan, di Starbucks *Coffee* posisi seorang Barista adalah posisi kunci dan krusial, karena di tangan merekalah keberhasilan cita rasa dan penyajian dari setiap produk kedai kopi ditentukan dan dipertaruhkan. Menjadi seorang Barista bukan hanya sekedar meracik dan menyajikan kopi, Barista juga harus bisa memberikan edukasi kepada konsumen tentang kopi yang ia racik. (Herawati, 2020). Dari beberapa definisi diatas mengenai kinerja khususnya kinerja barista, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu atau seorang barista yang sesuai dengan tanggung jawab yang berikan kepadanya pada periode waktu tertentu.

2. Faktor Kinerja Karyawan (Barista)

Menurut (Hardiansyah, 2017) Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi, etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3. Indikator Kinerja Karyawan (Barista)

Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja (Hardiansyah, 2017) yaitu:

- a. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- c. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu

- d. Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

2.1.3 Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku dan karakter. Setiap orang memiliki *internal being* yang merupakan siapa dia. Kemudian internal being menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon *internal being* terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang (Hardiansyah, 2017).

Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Hardiansyah, 2017). Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu saat bekerja, keinginan memberikan lebih dari yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja (Purwanti, dkk., 2019).

Menurut Priansa (2018) etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku

kerjanya dalam organisasi. Yusnandar dan Muslih (2021) etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Yantika, dkk., (2018) etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dari beberapa definisi diatas mengenai etos kerja, peneliti menyimpulkan bahwa etos kerja adalah kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu terkait semangat atau keyakinan dalam dirinya untuk meraih prestasi kerja.

2. Faktor Etos Kerja

Rakhmatullah, dkk., (2018) adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain:

- a. Hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan (*human relation*), setiap karyawan harus menjaga hubungan baik terhadap tim untuk mencapai tujuan perusahaan
- b. Situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja setiap karyawan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.
- c. Keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi karyawan, setiap perusahaan harus memperhatikan keamanan dan keselamatan kerja karyawannya, suatu upaya guna memperkembangkan kerja sama tim untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.

- d. Keadaan sosial lingkungan kerja, setiap karyawan harus mampu beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya guna mempermudah suatu pekerjaan
- e. Perhatian pada kebutuhan rohani, kebutuhan yang dapat memberikan rasa puas pada diri setiap karyawan.
- f. Jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, penilaian individu terhadap hasil yang dicapai dengan melihat seberapa jauh perilaku dapat memenuhi ideal dirinya.
- g. Faktor kepemimpinan, proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada setiap karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.
- h. Pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan, pemberian insentif dapat meningkatkan semangat dalam bekerja, pemberian insentif ini berhubungan dengan kinerja karyawan yang melampaui standar yang telah ditetapkan perusahaan

3. **Indikator Etos Kerja**

Hardiansyah (2017) mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya:

- a. Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi
- b. Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis

serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

- c. Jujur yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.
- d. Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- e. Rajin, terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.
- f. Tekun, orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali.

2.1.4 Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Diansyah dan Saepul, 2017).

Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang (Marini, 2018). Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran dimana karyawan akan memperoleh pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap yang diperlukan perusahaan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Rateb, *et al.*, 2019). Menurut Andayani dan Hirawati (2021) pelatihan adalah tindakan peningkatan kompetensi karyawan untuk pekerjaan yang lebih efektif di masa depan. Serta menurut (Yunita, 2018) pelatihan dapat didefinisikan sebagai proses dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif. Dari beberapa definisi diatas mengenai pelatihan, peneliti menyimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, dengan diadakannya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga pegawai dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

2. Faktor Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain (Marini, 2018):

- a. Peserta adalah orang yang ikut serta dalam pelatihan
- b. Pelatih atau pengajar adalah pendidik yang bertugas dalam mengajarkan dan memberi pelatihan/pembimbingan.

- c. Fasilitas Pelatihan adalah sesuatu yang memberikan kemudahan dalam melakukan tujuan tertentu dan dapat berupa peralatan, tempat, atau lainnya
- d. Kurikulum adalah seperangkat atau suatu sistem rencana dan pengaturan mengenai bahan pembelajaran yang dapat dipedomani dalam aktivitas belajar mengajar
- e. Dana Pelatihan adalah tersedianya dana yang memadai ketika pelatihan dilaksanakan.

3. Indikator Pelatihan

Ruslanto (2018) mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pelatihan diantaranya:

- a. Metode pelatihan adalah ketepatan cara penyampaian yang digunakan selama pelatihan itu berlangsung.
- b. Banyaknya materi adalah jumlah materi pelatihan
- c. Keterampilan penatar adalah baiknya penjelasan dari pengajar ketika pelatihan berlangsung
- d. Lama waktu pelatihan adalah rentang waktu pelatihan dimulai
- e. Sasaran pelatihan adalah membentuk, meningkatkan dan mengubah pengetahuan, sikap dan perilaku, serta keterampilan, agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.5 Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan sesuatu yang pernah dialami, dijalani maupun dirasakan, baik sudah lama maupun yang baru saja terjadi (Efendi dan Winenriandhika, 2021). Setiap individu memiliki pengalaman yang berbeda walaupun melihat suatu objek yang sama, hal ini dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan dan Pendidikan seseorang, pelaku atau faktor pada pihak yang mempunyai pengalaman, faktor objek/target yang dipersepsikan serta faktor situasi dimana pengalaman itu dilakukan. Umur, latar belakang social ekonomi, tingkat Pendidikan, budaya, pekerjaan, lingkungan fisik, kepribadian dan pengalaman hidup setiap individu juga ikut menentukan pengalaman (Saparwati, 2017).

Pengalaman kerja menjadi tolak ukur sejauh mana seseorang menguasai tugas pekerjaan yang dia lakukan. Umumnya pengalaman kerja dapat diukur dengan melihat lamanya waktu yang dia kerjakan pada suatu tugas pekerjaan tertentu. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman (Sulaeman, 2014).

Menurut Handoko (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Pengertian pengalaman kerja adalah sebagai

suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas–tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2011). Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Dari beberapa definisi diatas mengenai pengalaman kerja, peneliti menyimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas–tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Faktor Pengalaman Kerja

Menurut Annisa (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- a. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- b. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
- c. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*), untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan

3. Indikator Pengalaman Kerja

Dewi (2018) mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pengalaman kerja diantaranya:

- a. Lama waktu bekerja adalah jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan
- b. Tingkat pengetahuan adalah suatu hasil dari rasa keingintahuan melalui proses sensoris, terutama pada mata dan telinga terhadap objek tertentu.
- c. Keterampilan yang dimiliki adalah skill yang dimiliki seseorang
- d. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan adalah mengetahui dan paham terhadap pekerjaan yang dilakukan dan menguasai alat-alat kerja.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Saleha (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Obyek yang digunakan adalah Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian mengungkapkan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Persamaan penelitiannya terletak pada penggunaan variabel etos kerja (X) dan kinerja (Y), sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja, tetapi pada pada ini menggunakan pelatihan.
2. Suriansyah (2015) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Kota Baru.

Obyek yang digunakan yaitu Sekretariat Daerah Kota Kota Baru. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan etos kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Kota Baru. Persamaan penelitian terletak pada variabel yang digunakan yaitu Etos Kerja terhadap Kinerja, sedangkan perbedaannya adalah penelitian sebelumnya menggunakan motivasi sebagai variabel independen, sedangkan pada penelitian ini menggunakan pelatihan.

3. Marini (2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar, dengan obyek penelitian di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel pelatihan (X) dan kinerja (Y), sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel independen etos kerja, serta menggunakan obyek yang berbeda yaitu pada penelitian ini menggunakan obyek Starbuck.
4. Kumara dan Utama (2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta- Bali, dengan obyek penelitian di Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian membuktikan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel pelatihan (X) dan kinerja (Y), sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian sebelumnya tidak meneliti variabel independen etos kerja, tetapi menggunakan variabel mediasi yaitu kepemimpinan.

5. Andayani dan Hirawati (2021) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang, dengan obyek penelitian yang terletak di Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian mengungkapkan variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel pelatihan dan kinerja, sedangkan perbedaannya yaitu obyek penelitian sebelumnya menggunakan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang, serta menggunakan variabel independen Pengembangan SDM.
6. Mangkat, dkk. (2019) dengan judul pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, nilai pribadi dan etos kerja terhadap kinerja anggota polisi pada kantor pusat kepolisian daerah Sulawesi utara. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian mengungkapkan pengalaman kerja dan pelatihan secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Persamaan penelitian terletak pada variabel pengalaman dan pelatihan. Sedangkan perbedaannya yaitu obyek penelitian, serta pada variabel nilai pribadi dan etos kerja.
7. Efendi dan Winenriandhika (2021) dengan judul pengaruh rekrutmen, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya

pada kinerja karyawan di PT. Marketama Indah. Teknik analisis yang digunakan adalah *structural equation modeling*. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa rekrutmen, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel pelatihan dan pengalaman. Sedangkan perbedaannya yaitu obyek penelitian serta pada variabel rekrutmen dan kepuasan kerja.

8. Hardiansyah (2017) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil Penelitian mengungkapkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terletak pada variabel etos kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu obyek penelitian serta pada variabel disiplin kerja.
9. Sumarauw dan Timbuleng (2015) dengan judul Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terletak pada variabel etos kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu obyek penelitian serta pada variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi
10. Andayani dan Makian (2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi

linier berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel pelatihan. Sedangkan perbedaannya yaitu obyek penelitian serta pada variabel motivasi kerja

11. Lestari (2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel pelatihan. Sedangkan perbedaannya yaitu obyek penelitian serta pada variabel motivasi
12. Andayani dan Hirawati (2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel pelatihan. Sedangkan perbedaannya yaitu obyek penelitian serta pada variabel motivasi
13. Rahinnaya dan Perdana (2016) dengan judul Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Semarang). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan karena perusahaan kurang baik dalam menentukan kebutuhan pelatihan dan belum optimalnya perusahaan dalam menguji peserta pelatihan, sehingga perusahaan dalam penelitian kurang cocok dengan sistem pelatihan yang telah ada. Persamaan penelitian terletak pada variabel pelatihan. Sedangkan perbedaannya yaitu obyek penelitian serta pada variabel pengembangan, kompensasi dan kompetensi

14. Bili, dkk. (2018) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Maluku. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat hubungan (korelasi) yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Maluku. Persamaan penelitian terletak pada variabel pengalaman kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu obyek penelitian.
15. Leatemia (2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil Penelitian mengungkapkan bahwa ada pengaruh secara parsial antara pengalaman terhadap kinerja, artinya pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel pelatihan dan pengalaman kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu pada obyek penelitian.