BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia (SDM) yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi (Ekhsan, 2019). Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor pengerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi (Ekhsan, 2019).

Menurut Sedarmayanti (Ekhsan, 2019) Sumber daya manuasia (SDM) adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satu nya yaitu kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan

UNMAS DENPASAR

Menurut Hasibuan (Mudani, 2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (Mudani, 2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan (Mudani, 2018).

Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu meningkatnya kinerja karyawan (Ekhsan (2019). Menurut Sedarmayanti (Ekhsan, 2019) kinerja karyawan adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Ekshan, 2019). Menurut Priyono (Ekshan, 2019) disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa di balik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam

UNMAS DENPASAR

menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan Ekshan (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan., Artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan menjadi semakin baik. Hal ini didukung penelitian Hasibuan dan Silviya (2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan akan semakin baik. Penelitian Ahmad dkk (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan disiplin kerja akan membuat kinerja karyawan semakin baik. Penelitian Susanto (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya disiplin kerja yang baik akan mendorong adanya peningkatan kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian Choiriyah dkk (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya meningkat atau menurunya disiplin kerja tidak akan membuat perubahan kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja (Pitriyani, 2019). Pengalaman kerja karyawan merupakan gambaran dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan karyawan (Pitriyani, 2019). Masa kerja merupakan berapa lama seorang karyawan tersebut bekerja sedangkan jenis pekerjaan meliputi pekerjaan maupun jabatan yang pernah dilakukan oleh karyawan tersebut. bahwa masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada

perusahaan tertentu. Namun masa kerja karyawan yang semakin lama dengan jumlah karyawan yang semakin sedikit akibatnya menyebabkan kurangnya pengalaman kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan juga akan menentukan pekerjaan dan jabatan yang akan diterima

Penelitian yang dilakukan Pitriyani (2019) yang menemukan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pengalaman kerja karyawan maka kinerja karyawan akan menjadi semakin baik. Hal ini didukung penelitian oleh Wijaya dan Suana (2018) yang menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan pengalaman yang baik karyawan akan mampu bekerja dengan lebih baik. Penelitian Dewi (2019) menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya pengalaman yang baik akan membuat karyawan mampu bekerja dengan lebih maksimal. Penelitian Ariani (2020) menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan pengalaman kerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian Kelejan dkk (2018) yang menemukan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan pengalaman kerja tidak akan menyebabkan meningkat atau menurunnya kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Sari dan Aziz, 2019). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

UNMAS DENPASAR

tugas yang dibebankannya (Sari dan Aziz, 2019). Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Nursasongko dalam Sari dan Aziz, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Aziz (2019) menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan menjadi semakin baik. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Ardha dkk (2019) yang menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja yang baik akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih maksimal. Penelitian Febriani dan Indrawati (2018) menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan menjadi lebih baik. Penelitian Sunarsi dkk (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperbaiki kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian Nabawi (2019) yang menemukan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Artinya membaik atau memburuknya lingkungan kerja tidak akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Penelitian ini dilakukan di Hotel Grand Inna Kuta merupakan salah satu hotel bintang empat dan yang beralamat di Jalan Pantai Kuta. Lokasi Hotel Grand Inna Kuta mudah dicari karena hotel ini berada di tepi Pantai Kuta berpasir putih yang sangat dikenal dengan keindahan nuansa Matahari Terbenam. sudah termasuk hotel besar bintang empat bertaraf Internasional yang memiliki 127 karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan beberapa karyawan Hotel Grand Inna Kuta fenomena terkait kinerja karyawan diperoleh informasi kinerja belum maksimal terlihat dari fluktuasi okupansi kamar hotel. Rata-rata okupansi Hotel Grand Inna Kuta tahun 2021 hanya mencapai 25,25%. Kinerja yang belum stabil akan memberikan dampak yang sangat besar terhadap keberlangsungan perusahaan. Masih terjadi fluktuasi okupansi hotel pada Hotel Grand Inna Kuta selama tahun 2021. Fluktuasi okupansi hotel ini menunjukan kinerja yang belum stabil dalam operasional hotel.

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1
Okupansi Hotel Grand Inna Kuta
Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Kamar Hotel	Target Hunian	Jumlah Kamar yang dihuni	Realisasi (%)
1	Januari	322	200	63	31,50
2	Febuari	322	200	45	22,50
3	Maret	322	200	79	39,50
4	April	322	200	87	43,50
5	Mei	322	200	112	56,00
6	Juni	322	200	165	82,50
7	Juli	322	200	145	72,50
8	Agustus	322	200	172	86,00
9	September	322	200	182	91,00
10	Oktober	322	200	168	84,00
11	November	322	200	176	88,00
12	Desember	322	200	191	95,50
Jumlah			2.400	1.585	66,04
Rata-rata			200	132,08	66,04

Sumber : Reservasi Hotel Grand Inna Kuta

Dari tabel 1.1, dapat diketahui masih terjadi fluktuasi okupansi hotel pada Hotel Grand Inna Kuta selama tahun 2021. Okupansi tertinggi terjadi pada bulan Desember sebanyak 191 kamar dari target 200 kamar atau sebesar 95,5% dan okupansi terendah terjadi pada bulan Febuari sebanyak 45 kamar dari target 200 kamar atau sebesar 22,50%. Fluktuasi okupansi hotel ini menunjukan kinerja yang belum stabil dalam operasional hotel.

Hasil wawancara peneliti dengan beberapa orang karyawaan pada Hotel Grand Inna Kuta, fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Karyawan seringkali terlambat dalam bekerja. Selain itu karyawan juga sering berisitirahat melebihi waktu yang telah ditentukan karena kurangnya pengawasan yang dilakukan. Hal ini membuat adanya penundaan penyelesaian pekerjaan dalam operasional perusahaan.

UNMAS DENPASAR

Beberapa karyawan juga menyatakan kurang mempunyai pengalaman yang lama dalam bekerja sehingga kurang mempunyai keterampilan yang dapat membantu penyelesaian tugas yang diberikan. Karyawan kurang menguasai bidang pekerjaan yang diberikan dan menyebabkan seringkali terjadi kesalahan dalam bekerja. Beberapa karyawan juga menyatakan adanya masalah lingkungan kerja seperti adanya AC yang bermasalah dan belum diperbaiki dan karyawan yang kurang mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja saat bekerja. Karyawan juga menyatakan adanya hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja dalam bekerja sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang penulis temukan terkait dengan adanya latar belakang diatas adalah sebagai berikut:

1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Kuta?
2) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Kuta?
3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Kuta?

UNMAS DENPASAR

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang penulis ingin capai terkait dengan adanya latar belakang serta permasalahan diatas adalah sebagai berikut:

1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Kuta
2) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Kuta
3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Kuta

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penulis kepada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Kegunaan Teoritis
   a) Dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu Perhotelan yakni Pengaruh-Pengarh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan khususnya di segala aspek dan bidang Hotel Grand Inna Kuta
   b) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.
2) Kegunaan Praktis
   a) Bagi Peneliti

      Dapat menambah wawasan dan pengetahuan sekaligus pengalaman selama studi di Universitas Mahasaraswati dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana.

UNMAS DENPASAR

b) Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Hotel Grand Inna Kuta dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c) Bagi Universitas Mahasaraswati

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi perpustakaan, bahan bacaan bagi mahasiswa dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu dibidang perhotelan serta dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama dalam masalah disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja.

UNMAS DENPASAR

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory)*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. (Suwarmadani, 2018). Menurut goal setting theory, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti dalam Suwardani, 2018). Teori ini mengasumsikan bahwa factor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Goal setting theory telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti dalam Suwardani 2018). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

UNMAS DENPASAR

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku (Suwarmadani, 2018). Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *skill.*

2.1.2 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi (Ekhsan, 2019). Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor pengerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi (Ekhsan, 2019).

Menurut Sedarmayanti (dalam Ekhsan, 2019) Sumber daya manuasia (SDM) adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa". Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satu nya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

UNMAS DENPASAR

Menurut Hasibuan (Mudani, 2018) Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan,

karyawan dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (Mudani, 2018) Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM) adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja. Manajemen sumber daya manusia(MSDM) merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan (Mudani, 2018).

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Ardana dkk (Susanto, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan. Turangan dkk (Susanto, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik yakni menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Siagian (Hasibuan dan Silvya, 2019) Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki

UNMAS DENPASAR

dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Rivai (Hasibuan dan Silvya, 2019) menyatakan disiplin kerja adalah: Suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan disiplin kerja adalah bagaimana seseorang bertanggung terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

2) Jenis Disiplin Kerja

Sutrisno (Primadana, 2020) menyebutkan beberapa bentuk disiplin yang baik yang tercermin pada suasana, sebagai berikut:

a) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
b) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
c) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
d) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
e) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan

UNMAS DENPASAR

3) Sanksi Disiplin

Menurut Ekshan (2019) secara umum, tingkatan disiplin terbagi menjadi 3 (tiga) jenis sanksi, yaitu :

a) Sanksi ringan

b) Sanksi sedang

c) Sanksi berat

4) Suasana Disiplin Kerja

Bentuk Disiplin yang baik akan tercermin pada suasana menurut (Sutrisno, Arrywibowo dan Ariani, 2017) yaitu:

a) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian perusahaan

b) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

c) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya

d) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.

e) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan

UNMAS DENPASAR

5) Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Fathoni (Primadana, 2020), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organiasi, sebagai berikut :

a) Tujuan dan Kemampuan

Karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang rendah tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada akan menyebabkan terjadi indisipliner.

b) Keteladanan Pimpinan

Seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan karyawan karena pimpinan merupakan panutan bagi karyawannya.

c) Keadilan

Aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua karyawan tanpa memandang kedudukan. Sanksi yang diberikan juga harus merata kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja.

d) Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat merupakan tindakan nyata yang paling efektif karena pimpinan secara langsung mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

e) Sanksi Hukuman

Adanya sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap karyawan yang menentang dan tidak mematuhi prosedur organisasi.

2.1.4 Pengalaman Kerja

1) Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja karyawan merupakan gambaran dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan karyawan (Pitriyani, 2020). Masa kerja merupakan berapa lama seorang karyawan tersebut bekerja sedangkan jenis pekerjaan meliputi pekerjaan maupun jabatan yang pernah dilakukan oleh karyawan tersebut. bahwa masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Namun masa kerja karyawan yang semakin lama dengan jumlah karyawan yang semakin sedikit akibatnya menyebabkan kurangnya pengalaman kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan juga akan menentukan pekerjaan dan jabatan yang akan diterima.

UNMAS DENPASAR

2) Manfaat Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu modal utama selain tingkat pendidikan, apabila seseorang ingin memasuki dunia kerja (Pitriyani, 2020). Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang didalam dunia kerja kadang-kadang lebih dibutuhkan dari pada tingkat pendidikan

yang tinggi. Maka menurut (Pitriyani, 2020) pengalaman kerja bermanfaat untuk:

a) Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kecarmatan individu dalam memberikan suatu persepsi.
b) Melalui pengalaman kerja yang dimiliki, kualitas teknik dan keterampilan karyawan semakin meningkat, maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan

3) Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya kerja dalam suatu perusahaan, maka difikirkan juga tentang faktor- faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Handoko (Pitriyani, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja sebagai berikut:

a) Latar belakang pribadi mencakup pendidikan, kursus,latihan, bekerja Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lain.
b) Bakat dan minat (*optitude and interest*), untuk memperkirakan minat dan kepastian atau kemampuan seseorang.
c) Sikap dan kebutuhan (*attitudes dan needs*), untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
d) Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.

UNMAS DENPASAR

e) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaannya.

4) Mengukur Pengalaman Kerja

Menurut Fooster (Irfanudi, 2017) ada hal-hal yang dapat mengukur pengalaman kerja seorang karyawan, diantaranya adalah:

a) Masa Kerja, masing-masing karyawan memiliki jam terbang nya masing-masing, seberapa lama ia berada pada pekerjaannya dapat menjadi penentu pengalaman atau tidaknya seorang karyawan.

b) Pengetahuan atas Bidang Pekerjaan

c) Tingkat Peenguasaan karyawan atas pekerjaan dan peralatan

5) Indikator Pengalaman Kerja

Indikator pengalaman kerja menurut Pitriyani (2020) adalah sebagai berikut:

a) Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh sseseorang dapat memahami tugas-tugas pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

UNMAS DENPASAR

c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

2.1.5 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya (Sari dan Aziz, 2019). Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Nursasongko dalam Sari dan Aziz, 2019).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen (Nabawi, 2019). Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya,tapi banyak perusahaan yang sama saat ini kurang memperhatian faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Wursanto (Nabawi, 2019) mendifinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap

UNMAS DENPASAR

pegawai". Selanjutnya menurut kondisi linkungan kerja dikatan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Nabawi (2019) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh.

UNMAS DENPASAR

2) Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Adha dkk (2019) antara lain seperti :

a) Penerangan ditempat kerja
b) Suhu udara
c) Keamanan kerja
d) Hubungan dengan karyawan

3) Paramete Lingkungan Kerja

Pengukuran Lingkungan kerja menurut Sedarmayati (Irfanudin, 2017) yakni

a) Penerangan, mengukur cukup atau tidaknya penerangan
b) Suhu udara, terkait temperature dalam ruang kerja,
c) Kebisingan
d) Penggunaan warna
e) Ruang gerak yang diperlukan
f) Keamanan
g) Hubungan karyawan.

4) Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (Arianto, 2018) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a) Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:
   (1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
   (2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temparatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

UNMAS DENPASAR

b) Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kerjadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

(1) Faktor lingkungan sosial Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

(2) Faktor status sosial Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

(3) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

(4) Faktor sistem informasi hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara

UNMAS DENPASAR

anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah paham.

5) Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan Mangkunegara (Arianto, 2018), yaitu:

a) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

b) Temperatur atau suhu udara di tempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri

UNMAS DENPASAR

tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d) Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

UNMAS DENPASAR

Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

f) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri karyawan yang bekerja.

UNMAS DENPASAR

g) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kemanan perlu diwujudkkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.6 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan (Hasibuan dan Silvya, 2019). Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (Ekhsan, 2019) kinerja karyawan adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi". Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya.

UNMAS DENPASAR

Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai.

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Ekhsan, 2019)

Disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari pengukuran-pengukuran yang berhubungan dengan pekerjaan untuk mengetahui apakah seseorang karyawan dapat mencapai syarat-syarat yang pekerjaan yang ditentukan perusahaan.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (Ahmad dkk, 2019)

a) Kemampuan dan keahlian; Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang belum memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pada demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang

b) Pengetahuan; Maksudnya adalah pengentahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja

c) Karakteristik Pekerjaan; Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan akan mempengaruhi kinerja karyawan

d) Kepribadian; Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki karakter atau kepribadian yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat mendapatkan pekerjaan secara sungguh sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

e) Motivasi kerja; Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan

UNMAS DENPASAR

baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar seseorang akan mengasilkan kinerja yang baik.

f) Kepemimpinan; Kepemimpinan merupakan prilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengatur suatu tugas yang diberikannya

g) Gaya kepemimpinan; Merupakan gaya seorang sikap pemimpin dalam mengahadapi atau memerintah bawahannya

h) Budaya organisasi; Merupakan kebiasaan-kebiasan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organsasi atu suatu perusahaan. Kebiaasaan norma ini mengatur hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi

i) Kepuasan kerja; Merupakan perasaan senang atau gembira atau perusahaan suka seseorang sebelum dan setetah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

UNMAS DENPASAR

j) Lingkungan kerja; Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi ditempat bekerja. Lingkunga kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana serta hubungan kerja sesama rekan kerja.

k) Loyalitas; Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukan dengan terus bekerja, sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

l) Komitmen; Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan pada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat

m) Disiplin kerja; Merupakan suatu karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini merupakan waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

3) Penilaian Kinerja

Menurut Narmodo dan Wajdi (Sari dan Aziz, 2019) ada 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja, yaitu :

a) Kualitas pekerjaan meliputi; akuisisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.

b) Kuantitas pekerjaan meliputi; volume keluaran dan kontribusi

c) Supervisi meliputi; membutuhkan saran, arahan/ perbaikan.

d) Kehadiran meliputi; regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.

e) Konservasi meliputi; pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

4) Elemen Penilaian Kinerja

Menurut Sunarsi (2020) ada lima elemen yang harus diperhatikan dalam penilaian kinerja yaitu :

a) Sasaran kinerja yang jelas

UNMAS DENPASAR

b) Sasaran disepakati bersama

c) Sasaran berkaitan dengan uraian jabatan

d) Pertemuan tatap muka

e) Diskusi

5) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Narmodo dan Wajdi (Sari dan Aziz, 2019) ada 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja, yaitu :

a) Kualitas pekerjaan meliputi; akuisisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.

b) Kuantitas pekerjaan meliputi; volume keluaran dan kontribusi

c) Supervisi meliputi; membutuhkan saran, arahan/ perbaikan.

d) Kehadiran meliputi; regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.

e) Konservasi meliputi; pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1) Ahmad dkk (2019) dengan judul pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya Langkat. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini di ambil berdasarkan sampling jenuh/sensus. Proses pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda antara variabel karakteristik pekerjaan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian

UNMAS DENPASAR

menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Penelitian Susanto (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan teknik probability sampling. Proses perhitungan dibantu program aplikasi SPSS 21.0 for Windows. Metode pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran angket dengan menggunakan lima poin skala likert sebagai alat ukur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

3) Hasibuan dan Silviya (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS versi

24.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasimemiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.

4) Penelitian oleh Ekshan (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic.
5) Choiriyah (2021) yang berjudul "*The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline against Employee Performance in the Regional SecretariatOgan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra"* menggunakan teknik analisis data analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

2.2.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1) Penelitian Kelejan dkk (2018) dengan judul Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh signifikasi perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif-asosiatif yang diperoleh melalui kuesioner ini dibagikan kepada karyawan yang bekerja sebanyak 50 responden. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel perencanaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2) Wijaya dan Suana (2018) dengan judul penelitiannya adalah mengenai Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan yang menunjukan hasil bahwa penempatan dan pengalaman kerja pada Hotel Melia Benoa berpengaruh secara positif dan berpengaruh signifikan terhadap jalannya kepuasan dan juga kinerja karyawan serta kepuasan kerja yang berpengaruh dan berdampak positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan nya.
3) Putu Candra Dewi (2019) dengan judul penelitiannya adalah "Pengaruh Kecerdasarn Spirititual, Kecerdasan Emosional, Pengetahuan. Pengalaman kerja dan Pelatihan Sistem Informasi Berbasis Komputer Pada Kinerja Individual Di Adi Dharma Hotel"

UNMAS DENPASAR

dengan menunjukan hasil penelitiannya adalah bahwa kinerja individu akan pengaruhi keberhasilan sebuah hotel, dengan pengaruh positif terhadap kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, pengetahuan, pengalaman kerja, dan pelatihan sistem informasi berbasis computer terhadap kinerja individual.

4) Pitriyani (2020) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengumpulkan, mengelolah, mengklasifisikan dan menginterprestasikan data penelitian, sehingga diperoleh gambaran jelas mengenai objek yang diteliti dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis data menunjukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5) Ariani (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Superbox Industries yang berjumlah 65 orang.Sampel terdiri dari 65 responden, yang diambil dengan metode jenuh. Analisis data memakai regresi berganda dan uji hipotesis serta memakai SPSS versi 23. Hasil penelitian ini didapat bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1) Febriani dan Indrawati (2018) dengan judul penelitiannya adalah Pengaruh Motivasi, Kompensasi Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Niche Bali dengan menunjukan hasil penelitiannya bahwa hotel Denice Bali mengetahui variabel yang berpengaruh dominan. Regresi linier berganda digunakan sebagai Teknik analisis untuk membahas pengaruh motivasi, kompensasi, serta lingkungan kerja fisik terhadap motivasi dalam penelitian ini. Yang menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi serta lingkungan kerja fisik secara simultan sangat berpengaruh dan sangat mempengaruhi kinerja karyawan Hotel The Niche Bali. Secara parsial variabel motivasi, menunjukkan bahwa kompensasi serta lingkungan kerja fisik juga sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel The Niche Bali. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang domain dibanding pada variabel lain.
2) Sari dan Aziz (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang yang menunjukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rocky Plaza Hotel Padang dengan demikian hipotesis satu didukung. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Rocky Plaza Hotel Padang, dengan demikian hipotesis dua didukung. Ada pula motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rocky Plaza Hotel

UNMAS DENPASAR

Padang dengan demikian hipotesis tiga didukung. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja karyawan Rocky Plaza Hotel Padang, dengan demikian hipotesis empat didukung.

3) Penelitian Nabawi (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
4) Penelitian Ardha dkk (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang menguji 32 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R2. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

5) Penelitian Sunarsi dkk (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persadadi Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory researchdengan sampel sebanyak 98 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistikdengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis menunjukan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR