

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu hal yang tidak dapat lepas dari jenjang dunia bisnis maupun pekerjaan dan apalagi kini sudah banyaknya persaingan dunia bisnis. Sumber daya manusia yang merupakan motor penggerak perusahaan dan merupakan aset terpenting bagi perusahaan. SDM adalah sumber daya yang membuat sumber lainnya dapat digunakan dan mendapatkan hasil terbaik untuk organisasinya. Sehingga SDM yang baik memerlukan langkah yang besar pada organisasi dan manajemen tersebut. Hal penting yang harus diperhatikan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan salah satunya dengan mengelola sumber daya manusia (SDM) secara baik yang nantinya akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Perusahaan pada umumnya memiliki tujuan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya serta memperoleh laba maksimal. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka dibutuhkan faktor-faktor yang mendukung, salah satu faktor yang penting adalah sumber daya manusia (SDM). Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saraswati dan Widyani, 2021). Sumber daya manusia sangat penting dalam menunjang kemajuan organisasi, untuk itu sudah selayaknya kinerja karyawan perlu mendapat perhatian dari manajer, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki motivasi yang tinggi. Menciptakan

kinerja karyawan yang tinggi tidaklah mudah, dibutuhkan semangat kerja yang tinggi untuk menciptakan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang baik maka kinerja organisasinya pun akan semakin baik pula sehingga pada akhirnya mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan, tetapi apabila kinerja menurun maka akan membuat perusahaan semakin sulit dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Hasibuan 2015), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kinerja tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dari karyawan sehingga perusahaan tumbuh, berkembang dan unggul dalam persaingan dunia usaha.

Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Lebih lanjut, kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif yang dimiliki Manullang (2010:112).

Kinerja karyawan juga dapat dilihat berdasarkan tingkat absensi karyawan yang ditunjukkan dengan tingkat kehadiran. Adapun tingkat absensi karyawan PT.BPR Sari Wira Tama ditunjukkan pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Tingkat Absensi dan Hari kerja Karyawan pada PT.BPR Sari Wira Tama

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah hari kerja	Jumlah hari kerja seharusnya	Tingkat absensi (hari)	Jumlah hari kerja senyatanya	Presentasi absensi (%)
1	2	3	4	5=3x4	6	7=5-6	8=6:5x100%
1	Januari	32	19	608	57	551	9.38%
2	Februari	32	19	608	40	568	6.58%
3	Maret	32	23	736	52	684	7.07%
4	April	32	18	576	50	526	8.68%
5	Mei	32	18	576	58	518	10.07%
6	Juni	32	22	704	21	683	2.98%
7	Juli	32	21	672	27	645	4.02%
8	Agustus	32	20	640	22	618	3.44%
9	September	32	21	672	25	647	3.72%
10	Oktober	32	20	640	21	619	3.28%
11	November	32	19	608	42	566	6.91%
12	Desember	32	24	768	35	733	4.56%
Jumlah		384	244	7808	450	7358	70.67%
Rata-rata		32	20,33	650,66	37,5	613,6	5,8%

Sumber : PT.BPR Sari Wira Tama, Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan PT.BPR Sari Wira Tama tahun 2021 cenderung berfluktuasi setiap bulannya. Tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan Mei 2021 yaitu berjumlah 58 hari dan persentasi absensi sebesar 5,8%. Hal ini sangat mengganggu dalam memberikan pelayanan yang optimal untuk nasabah yang datang.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi, lingkungan, dan pengalaman kerja. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2017) motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Motivasi kerja merupakan suatu cara dimana mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, semakin tepat usaha pemberian motivasi, kinerja karyawan semakin tinggi. Motivasi dapat dijadikan pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang maksimal. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Motivasi seorang karyawan untuk bekerja merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor individual dan faktor organisasional. Motivasi dari setiap karyawan akan berbeda-beda, motivasi seorang karyawan dapat berkisar sekitar materi dan non materi yang dapat mempengaruhi kinerja secara positif maupun negatif, hal ini tergantung situasi dan kondisi karyawan itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2012:141), motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Gusti (2012), menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seseorang. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan pengaruh yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Dina (2020) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja dan berkat adanya gaji yang sesuai, penghargaan yang layak serta adanya jaminan membuat karyawan semangat kerja dan kinerja

karyawan dapat meningkat. Hasil penelitian Siswanto (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat pula dikatakan bahwa semakin motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian Lily, dkk (2021) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Ekhsan (2019) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Purawati (2005) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikut yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lingkungan. Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Maka dari itu, lingkungan kerja harus disusun seperti tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, warna, penerangan yang cukup, serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang sangat nyaman dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat

melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Cindy (2020) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan manusia maupun yang berhubungan dengan lingkungan tempatnya bekerja, baik dari internal perusahaan maupun eksternal perusahaan (Yudistiro 2015). Yuliantari dan Prasasti (2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja. Triastuti (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian Nabawi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Seperti yang disebutkan dalam penelitian Fagbenle (2012) yang didalamnya menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah berasal dari diri karyawannya atau yang disebut sebagai *human factor*, salah satunya adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Manulang (2015) adalah 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.

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Hal ini didukung oleh penelitian Pitriyani dan Halim (2020) menyatakan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang berpengalaman adalah aset penting bagi suatu perusahaan karena mereka dapat dengan cepat beradaptasi terhadap berbagai jenis pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Hasil penelitian Syam (2021) mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sitompul (2021) mengemukakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena pengalaman kerja seseorang tidak menjamin bahwa karyawan tersebut dapat bekerja secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan pada PT.BPR Sari Wira Tama bahwa masalah terdapat dalam lingkungan kerja seperti kurang akrabnya antara satu karyawan dengan karyawan lainnya sehingga menyebabkan alur kerja dan komunikasi terganggu. Dari hal motivasi terdapat masalah seperti kurangnya motivasi jika karyawan melakukan suatu kesalahan yang dapat merugikan perusahaan dan jika dari hal pengalaman kerja terdapat masalah karena adanya senioritas yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hal seperti ini membuktikan

bahwa kinerja yang dilakukan manajemen secara keseluruhan belum optimal sehingga perlu dilakukan upaya pembenahan agar dapat mendorong peningkatan kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.BPR SARI WIRA TAMA.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka pokok permasalahan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.BPR Sari Wira Tama?
- 2) Apakah lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.BPR Sari Wira Tama?
- 3) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.BPR Sari Wira Tama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut.

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.BPR Sari Wira Tama.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan di PT.BPR Sari Wira Tama.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT.BPR Sari Wira Tama.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak manajemen dalam mengambil suatu kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Mahasiswa

Untuk memperluas gambaran dalam penelitian skripsi. Bisa menjadi studi pembanding maupun penunjang dalam penelitian selanjutnya.

c. Bagi Universitas Mahasaraswati

Diharapkan dapat menambah kepustakaan dan menjadi bacaan yang bermanfaat bagi pembaca khususnya Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan penulis dan dapat sebagai alat untuk mentransformasikan ilmu yang didapat di bangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Menjadi bahan acuan bagi peneliti lain yang berminat meneliti permasalahan yang terkait dengan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider (1958) sebagai pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Luthans, 2005).

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Fritz Heider juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama-sama menentukan perilaku manusia. Dia menekankan bahwa merasakan secara tidak langsung adalah determinan paling penting untuk perilaku. Atribusi internal maupun eksternal telah

dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya daripada atribut eksternalnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, lingkungan dan pengalaman kerja khususnya pada karakteristik personal karyawan itu sendiri. Pada dasarnya karakteristik personal seorang karyawan merupakan salah satu penentu terhadap kualitas hasil kinerja yang akan dilakukan karena merupakan suatu faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja karyawan

Menurut Dessler (2000:94) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu. Menurut Hasibuan (2015), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kinerja tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dari karyawan sehingga perusahaan tumbuh, berkembang dan unggul dalam persaingan dunia usaha.

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2010:4), kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Sementara menurut Rivai (2012:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2) **Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Swastha (2011:91), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu :

- a) Kemampuan mereka
- b) Motivasi
- c) Dukungan yang diterima
- d) Keberadaan pekerjaannya yang mereka lakukan
- e) Hubungan mereka dengan organisasi

3) **Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja (*performance operasional*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, kurang adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut akan dapat diketahui bagaimana kinerja karyawan sesungguhnya.

Menurut Martoyo (2000), penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangan, Nawawi (2011:38). Penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses pengevaluasian serta suatu gambaran deskripsi yang secara periodik dan sistematis tentang tenaga kerja.

4) Tujuan Penilaian Kinerja

Secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation dan development*. Yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan :

- a) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
- b) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar evaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat *development* penilai harus bersifat :

- a) Prestasi nilai yang dicapai individu.
- b) Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja.
- c) Prestasi yang dikembangkan.

5) Indikator-indikator Kinerja

Menurut Mathis (2001:78), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk :

- a) Kuantitas kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

- b) Kualitas kerja

Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.

- c) Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

2.1.3 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Menurut Tohardi (2002:334), motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan adanya dorongan-dorongan yang muncul dari seorang individu yang akhirnya menggerakkan atau mengarahkan perilaku individu yang bersangkutan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:61), menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan *energy* yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasinya untuk mencapai kinerja maksimal.

Samsudin (2010:281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan Bachtiar (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Sulistiyani (2003:58) menyatakan bahwa motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Sedangkan menurut Richard dalam Sedarmayanti (2009:233), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan

sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Siagian (2009:102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Berbeda lagi dengan pendapat Edwin dalam Hasibuan (2010:143), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

2) Jenis-jenis Motivasi

Adapun jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2003:99), sebagai berikut:

- a) Motivasi positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini kinerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b) Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman pada mereka yang bekerjanya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini kinerja karyawan dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

- c) Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negatif efektif dengan jangka pendek saja. Tetapi atasan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

3) **Faktor-faktor Motivasi**

Ada tujuh faktor-faktor motivasi menurut Sunyoto (2013:13), yaitu:

a) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

b) Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

c) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

d) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

e) Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan. Namun di sisi lain, para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

f) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

g) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh

perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

4) Manfaat Motivasi

Menurut Arep (2003:16), manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat di selesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan yang di selesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang di kerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

5) Indikator-indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2008 : 148), indikator motivasi adalah :

- a) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan yang di tunjukan dengan : pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukan dengan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.
- c) Kebutuhan sosial ditunjukan dengan : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalani hubungan kerja yang harmonis,

kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

- d) Kebutuhan akan pengharagaan, ditunjukkan dengan pengakuan kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- e) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan : sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan dan kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan di dalam perusahaan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja disatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan tentram dapat menyemangati karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara fokus, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins (2011) lingkungan adalah lembaga atau kekuatan luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja satu badan, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum merupakan

semua hal luar yang dapat mempengaruhi organisasi itu. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Lingkungan khusus merupakan bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran sebuah organisasi. Sofyandi (2012) menyatakan lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi atau aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2013) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain rangkaian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Berdasarkan definisi pendapat para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat diperoleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.

2) Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

3) **Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

a) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (dalam Rahmawanti dkk, 2014) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b) Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (dalam Rahmawanti dkk, 2014) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

4) **Indikator-indikator Lingkungan Kerja**

a) Penerangan

Di tempat kerja cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b) Suhu udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

c) Suara bising

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

d) Penggunaan warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

e) Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

2.1.5 Pengalaman Kerja

1) Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menunjukkan kemampuan pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki

seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar. Hal ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu, pengalaman kerja akan ikut mematangkan seseorang dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan dijalankannya

Pengalaman kerja seseorang dilihat dari saat melakukan pekerjaannya saat bekerja dan memberikan hasil yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Puspaningsih, 2014). Menurut tanjung, Zulhardi (2019) kinerja mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh orang atau kelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu. Pemahaman seperti ini mengandung penafsiran yang luas, terutama dalam segi pendekatan dan ruang lingkup kajiannya serta penggunaan kriteria atau indikator untuk menentukan presentasi atau penampilan kerja.

Menurut Hasibuan (2016:55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Menurut Sastrohadiwiryo (dalam Ratulangi, 2016:323), pengalaman kerja merupakan salah satu dari faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja dapat mempersiapkan diri dengan baik untuk pekerjaan. Pengalaman kerja adalah aset terpenting bagi seseorang untuk terlibat dalam area tertentu. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

karyawan dalam pekerjaan, yang dapat diukur dengan tahun masa kerja dan jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan selama periode tertentu (Aristarini, 2014:208).

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan dan dikemukakan oleh beberapa ahli di atas tentang pengalaman kerja, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu bentuk terpenting dalam perusahaan dikarenakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk dapat melaksanakan tugas yang diberikan dari perusahaan sesuai dengan pengalaman terdahulu.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja

- 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. Ketrampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan (T Hani Handoko, 2009)

3) Indikator-indikator Pengalaman Kerja

- a) Lama waktu/masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas dengan baik dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

b) Keterampilan

Keterampilan biasanya merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau penugasan.

c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

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

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Dina (2020) menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. Hasil ini diperoleh karena karyawan memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja dan berkat adanya gaji yang sesuai, penghargaan yang layak serta adanya jaminan membuat karyawan semangat kerja dan kinerja karyawan dapat meningkat. Hasil penelitian Siswanto (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat pula dikatakan bahwa semakin motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang sama juga ditemukan pada penelitian Lily, dkk (2021) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Ekhsan (2019) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.2 Hubungan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Cindy (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Prima

Nusantara (Perusahaan distributor elektrik/elektronik Kawachi). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan manusia maupun yang berhubungan dengan lingkungan tempatnya bekerja, baik dari internal perusahaan maupun eksternal perusahaan (Yudistiro 2015). Yuliantari dan Prasasti (2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja.

Penelitian yang sama juga ditemukan pada Triastuti (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian Nabawi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. Hasil ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Hasil penelitian Denok, dkk (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

2.2.3 Hubungan Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan

Murphy dan Wrigth (2013) memberikan bukti empiris bahwa seseorang yang berpengalaman dalam suatu bidang memiliki lebih banyak hal yang tersimpan dalam ingatannya. Hasil penelitian Pitriyani dan Halim (2020) menyatakan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Persero Cabang Rantau. Penelitian Fersinata (2022) mengemukakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang berpengalaman adalah aset penting

bagi suatu perusahaan karena mereka dapat dengan cepat beradaptasi terhadap berbagai jenis pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil penelitian yang sama juga ditemukan pada penelitian Syam (2021) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar. Sitompul (2021) mengemukakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. Dalam penelitian ini pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena pengalaman kerja seseorang tidak menjamin bahwa karyawan tersebut dapat bekerja secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang berkualitas.

2.3 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya sangat penting sebagai dasar pijakan atau landasan empiris dalam rangka penyusunan penelitian ini. Adapun beberapa penelitian yang telah dipublikasikan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

2.3.1 Motivasi dengan Kinerja karyawan

Penelitian Dina (2020) yang berjudul pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries, menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. Hasil penelitian Siswanto (2019) yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil yang sama juga ditemukan pada penelitian Lily, dkk (2021) berjudul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Pariwisata Purwakarta yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda ditemukan pada penelitian Ekhsan (2019) berjudul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.2 Lingkungan dengan Kinerja karyawan

Penelitian Cindy (2020) yang berjudul stres kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Prima Nusantara, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Prima Nusantara (Perusahaan distributor elektrik/elektronik Kawachi). Hasil penelitian yang dilakukan Yuliantari dan Prasasti (2020) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta, menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja.

Hasil penelitian yang sama juga ditemukan pada penelitian Triastuti (2018) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian berbeda ditemukan pada penelitian Nabawi (2019) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Denok, dkk (2020) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada

PT. Mentari Persada di Jakarta, menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

2.3.3 Pengalaman kerja dengan Kinerja karyawan

Penelitian Pitriyani dan Halim (2020) yang berjudul pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat, menyatakan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. Hasil penelitian Fersinata (2022) yang berjudul pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yuwana Karya Catur Manunggal, menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang berpengalaman adalah aset penting bagi suatu perusahaan karena mereka dapat dengan cepat beradaptasi terhadap berbagai jenis pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil penelitian sama ditemukan pada penelitian Syam (2021) yang berjudul pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar, menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar. Hasil penelitian berbeda juga ditemukan pada penelitian Sitompul (2021) yang berjudul pengaruh beban kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru, menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. Dalam penelitian ini pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena

pengalaman kerja seseorang tidak menjamin bahwa karyawan tersebut dapat bekerja secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang berkualitas.

