

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2016). Pengertian Manajemen menurut (Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Tangkilisan dalam (Dahlan, Hasim, & Hamdan, 2017) manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan Moeheriono, (2016).

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 ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Secara teoritis, menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016), kinerja merupakan terjemah dari bahasa Inggris *performance* yang berarti hasil

kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja berkaitan dengan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Adapun menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya kecerdasan emosional, karena kemampuan kecerdasan seseorang sangat mempengaruhi terhadap cepat atau lambatnya penerimaan informasi serta terpecahnya atau tidaknya suatu permasalahan (Susanto 2016). Menurut Daniel Goleman (2016:43) kecerdasan emosional adalah kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Menurut Hamali (2016: 72) sebuah perusahaan membutuhkan karyawan yang tidak hanya memiliki kecerdasan intelektualnya saja, namun juga kecerdasan emosional dan spiritual. Pertimbangannya didasari oleh kenyataan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, dapat memunculkan fenomena konflik, ketidakharmonisan hubungan horizontal maupun vertikal, frustrasi karyawan dan

menurunnya motivasi kerja. Masalah-masalah itu tidak cukup hanya disolusikan dengan pendekatan kecerdasan intelektual. Oleh karena itu, diperlukan pula pendekatan kecerdasan emosi.

Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini dibuktikan dari penelitian sebelumnya oleh Widiani (2019) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Penelitian Supriyanto (2019) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, yang meliputi kuantitas dan kualitas kerja serta ketepatan waktu. Penelitian Masitoh (2019) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif pada kinerja karyawan artinya karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik atau stabilitas emosi yang tinggi cenderung bereaksi positif terhadap suatu peristiwa yang sedang dihadapi. Penelitian Haryono (2018) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sancoko (2019) bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan baik.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja, berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi (Rahmawati, 2016). Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan

kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan- pekerjaan sebelumnya. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Hasibuan (2016) Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Pengalaman usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan penelitian sebelumnya oleh Verawati (2019). Penelitian Sari (2020) bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikansi positif terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa apabila karyawan memiliki pengalaman kerja atau pengetahuan yang lebih banyak, maka dapat meningkatkan kinerja mereka. Penelitian Rozi (2020) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi pengalaman kerja, promosi jabatan dan motivasi maka mengakibatkan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Penelitian Wahyudi (2018) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena kinerja tidak lepas dari pengaruh pengalaman kerja. Penelitian Ardianto (2020) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena dengan latihan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan dan kinerja karyawan tersebut (Afandi, 2016: 51). Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban,

ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan oleh penelitian sebelumnya oleh Ramli (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan artinya mempertahankan kondisi yang nyaman dan aman untuk karyawan, serta meningkatkan dan memelihara hubungan antar karyawan di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Fatuhudin (2018) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin nyaman lingkungan kerja di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian Rorong (2016) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya dengan adanya lingkungan yang baik, karyawan dapat mengerahkan tenaga dan perhatian penuh untuk melaksanakan pekerjaan. Penelitian Riyanto (2017) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya lingkungan kerja yang nyaman mempengaruhi tingkat semangat kinerja karyawan. Penelitian Badrianto (2020) bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya dalam

hal ini lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

PT. Angel Billabong Perkasa berada di Jl. Pantai Matahari Terbit, Kecamatan Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali 80228. Saat ini PT. Angel Billabong Perkasa memiliki karyawan sebanyak 38 orang yang terdiri dari 20 orang laki-laki dan 18 orang perempuan. PT. Angel Billabong Perkasa ini berfokus pada layanan transportasi laut yaitu boat penyebrangan dari Sanur tujuan Nusa Penida. Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager PT. Angel Billabong Perkasa didapat informasi bahwa kinerja karyawan berada pada kondisi belum optimal, hal itu dapat dilihat pada Tabel 1.1 yaitu data tingkat absensi karyawan dari bulan Januari-Desember 2020 berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Absensi Karyawan Pada PT. Angel Billabong Perkasa**  
**Bulan Januari-Desember 2020**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Karyawan	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Ketidakhadiran	Tingkat Absensi (%)
		(1)	(2)	(3)=(1)x(2)	(4)	(5)=(4);;(3) x 100
1	Januari	38	27	1.026	46	4,48
2	Februari	38	25	950	48	5,05
3	Maret	38	26	988	32	3,23
4	April	38	26	988	34	3,44
5	Mei	38	27	1.026	44	4,28
6	Juni	38	26	988	38	3,84
7	Juli	38	27	1.026	48	4,67
8	Agustus	38	27	1.026	51	4,97
9	September	38	26	988	33	3,34
10	Oktober	38	27	1.026	36	3,50
11	November	38	26	988	47	4,75
12	Desember	38	27	1.026	53	5,16
	<b>Jumlah</b>		<b>317</b>	<b>12.046</b>	<b>510</b>	<b>50,71</b>
	<b>Rata-rata</b>		<b>26,41</b>	<b>1.003,8</b>	<b>42,5</b>	<b>4,22</b>

**Sumber : PT. Angel Billabong Perkasa**

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat dijelaskan bahwa absensi karyawan di PT. Angel Billabong Perkasa bulan Januari-Desember 2020 cenderung berfluktuasi dimana tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan Desember

sebesar 5,15 persen sedangkan tingkat absensi karyawan terendah pada bulan Maret sebesar 3,23 persen. Rata-rata tingkat absensi karyawan tahun 2020 sebesar 4,22 persen.

Adapun juga hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan didapat informasi bahwa di PT. Angel Billabong Perkasa karyawan merasa kurang mampu mengendalikan emosi antar karyawan maupun atasan dalam memecahkan masalah dan menyelesaikan tugas yang diberikan dan belum adanya kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Fenomena yang terjadi pada PT. Angel Billabong Perkasa tentang lingkungan kerja adalah lingkungan kerja yang belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya nota-nota atau tiket boat yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas, dll. Fenomena yang terjadi pada PT. Angel Billabong Perkasa tentang pengalaman kerja adalah kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan yang mengakibatkan kurangnya kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, dimana semakin lama masa kerja semakin baik kualitas kerja karyawan karena waktu yang ditempuh seorang karyawan dalam bekerja dapat membuat karyawan tersebut memahami tugas-tugas dari pekerjaan dan akan melaksanakan dengan baik. Berikut disajikan data masa kerja pada PT. Angel Billabong Perkasa dalam tabel 1.2 berikut ini :

**Tabel 1.2**  
**Daftar Masa Kerja Pada PT. Angel Billabong Perkasa**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
< 1 tahun	15 orang
1-2 tahun	19 orang
3-4 tahun	4 orang
<b>Jumlah</b>	<b>38 orang</b>

*Sumber: PT. Angel Billabong Perkasa*

Dari tabel 1.2 dapat dilihat presentase dari masa kerja karyawan PT. Angel Billabong Perkasa, sebanyak 15 karyawan dimana memiliki masa kerja nol sampai 1 tahun, 19 karyawan memiliki masa kerja 2 – 3 tahun, 4 karyawan memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun. Dapat dilihat bahwa dari semua karyawan ada yang sudah lama bekerja dan ada juga yang masih baru bekerja. Dari hasil wawancara dengan manager PT. Angel Billabong Perkasa mengenai pengalaman kerja, sebagian karyawan yang bekerja di perusahaan ini masih memiliki keterbatasan keterampilan dan pengetahuan dalam mengerjakan tugasnya walaupun sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya percaya diri karyawan serta keraguan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan fenomena hasil penelitian dan masalah yang terdapat pada PT. Angel Billabong Perkasa maka dalam penelitian ini perlu dikaji mengenai "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angel Billabong Perkasa".

## **1.2 Rumusan Masalah**

- 1) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Angel Billabong Perkasa?

- 2) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Angel Billabong Perkasa?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Angel Billabong Perkasa?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan yang ada, maka penelitian ini dapat dilakukan dengan tujuan:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 1.4 Kegunaan Penelitian

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Bagi Peneliti

Penelitian diharapkan sebagai sumber informasi tentang pengaruh kecerdasan emosional, pengalaman kerja dan lingkungan kerja.

- 2) Bagi Intansi Terkait

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kinerja karyawan, kecerdasan

emosional pengalaman kerja dan lingkungan pada organisasi atau perusahaan.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

##### 1) Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai.

##### 2) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja pada PT. Angel Billabong Perkasa.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)**

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1978) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2016). Menurut Robbins dan Coulter (2012) bahwa manajemen diartikan sebagai aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan memenuhi konsekuensi kinerjanya.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011). Menurut Robbins, (2008) menemukan bahwa *goal setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran.

Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan kedalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi misi organisasi itu sendiri.

### **2.1.2 Kecerdasan Emosional**

#### 1) Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2016:43), kecerdasan emosional adalah kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Menurut Chakrabarti dan Chatterjea (2018:11) Studi tentang kecerdasan emosional berawal dari era Charles Darwin pada tahun 1872 yang ketika itu membuat sebuah buku „*The Expressions of the emotions in the man and animal*“, pada buku tersebut ia menyatakan bahwa ekspresi emosional adalah suatu hal yang penting untuk bertahan hidup. Dengan berjalannya waktu, berbagai kalangan ilmuwan mulai percaya bahwa standar kecerdasan kognitif tidak selalu cukup sebagai alat untuk menjelaskan perilaku manusia, untuk menganalisis keberhasilan dan memprediksi kegagalan mereka. Hal yang harus ditekankan lebih lanjut adalah suatu kombinasi antara kompetensi yang memungkinkan seseorang untuk menyadari, memahami dan mengelola emosi pribadi serta mengenali dan menghargai emosi orang lain, dengan mengembangkan hal tersebut di dalam kehidupan diharapkan akan mendorong kesuksesan bagi semua pihak yang menjadi bagiannya.

Menurut Goleman (2018:512) “Kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain”. Menurut Goleman (2018:513) ”Mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaanitu untuk mamandu pikiran dan tindakan”.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk membangkitkan emosi diri sendiri dan orang lain serta menggunakan emosi tersebut untuk berfikir dan bertindak dengan memerlukan waktu, perhatian dan konsentrasi. Sehingga keberhasilan dan kesuksesan atau kinerja seorang juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (EQ).

## 2) Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Goleman (2015:267), menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional :

### a) Lingkungan keluarga.

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi, kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak kemudian hari.

### b) Lingkungan non keluarga

Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan, kecerdasan emosional, ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

### 3) Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2018:513) Kecerdasan emosi menentukan kita untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima indikatornya:

#### a) Kesadaran diri

Mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realitas atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

#### b) Pengaturan diri

Menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sesuatu sasaran, mampu pulih dari tekanan emosi.

#### c) Motivasi

Menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

d) Empati

Merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

e) Keterampilan Sosial

Menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

### 2.1.3 Pengalaman Kerja

1) Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Harlina & Bachri (2019) Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar. Pengalaman kerja juga meliputi berbagai jenis bentuk jabatan atau pekerjaan yang pernah ditempati oleh karyawan serta seberapa lama mereka melakukan pekerjaan pada masing-masing jabatan atau pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan pengalaman kerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya disuatu atau dibidang pekerjaan tersebut.

Menurut Sugiyono (2016) Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembentukan keahlian serta pemahaman karyawan dari suatu bentuk tugas karena keikutsertaan karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja lebih luas tentu saja akan lebih memahami

apa yang akan diperbuat pada saat terjadi suatu kendala yang muncul. Pengalaman kerja merupakan pegangan yang dimiliki karyawan itu sendiri yang merupakan suatu keahlian yang diperoleh dari cara pengorganisasian serta kemahiran yang dikuasai karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas yang diembannya ( Rosinta Romauli, 2017).

Dari beberapa pengertian tersebut maka diartikan bahwa pengalaman kerja merupakan tahap pengendalian keahlian serta pemahaman karyawan dalam menjalankan tugasnya yang bisa diukur dari masa kerja serta dari tingkat kemahiran dan pemahaman yang dikuasainya.

## 2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko(2014, 20-21) Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut :

### a) Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

### b) Jenis Tugas

Semakin banyak tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

### c) Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas pastinya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

### d) Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

### 3) Pengukuran Pengalaman Kerja

Menurut Widodo (2015 : 131), pengukuran dalam pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

- a) Gerakannya lancar. Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang baik dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
- b) Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Dengan pengalaman kerja yang dimilikinya maka seorang pegawai yang sudah berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
- c) Bekerja dengan tenang. Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

### 4) Indikator Pengalaman Kerja

Pendapat dari (Foster 2017) indikator pengalaman kerja adalah:

- a) Masa kerja pegawai, seorang pegawai yang telah lama bekerja dalam perusahaan bisa memberikan manfaat yaitu pegawai bisa memahami pekerjaan yang diberikan dan melakukannya dengan benar.
- b) Pengetahuan dan Keterampilan pegawai, pengetahuan merupakan kemampuan pegawai untuk memahami sebuah informasi dan dapat diterapkan dalam pekerjaan. Sedangkan keterampilan merupakan kemampuan dari seorang pegawai untuk mencapai dan menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan.

- c) Penguasaan Pekerjaan dan Peralatan. Kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

Menurut Situmeang, (2017) mengemukakan beberapa indikator pengalaman kerja:

- a) Lama waktu/ masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu 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 karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan

#### 2.1.4 Lingkungan Kerja

##### 1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Simamora, 2016:161). Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan (Nabawi, 2019).

Menurut Nitisemito (2020: 51), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawannya.

Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Kristanti(2017) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktivitas kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja yang dapat berpengaruh kuat terhadap pembentukan karakter dan kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

## 2) Jenis Lingkungan Kerja

Nuryasin (2016:18) menyatakan jika suasana lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan. Lingkungan kerja terdapat dalam dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berinteraksi dengan karyawan, contohnya: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b) Lingkungan kerja general. Lingkungan kerja ini merupakan lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi karyawan, seperti temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Nuryasin (2016:18) menyatakan bahwa terdapat pula lingkungan kerja non fisik di mana semua keadaan yang terjadi berhubungan dengan relasi kerja, baik relasi dengan sesama rekan kerja, para staff, maupun dengan atasan. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama. Perlu adanya suasana kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri (Nuryasin 2016:18). Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang cukup penting karena mampu memengaruhi kinerja karyawan.

### 3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang baik

(Siagian,2013;63) diantaranya:

- a) Bangunan tempat kerja, yaitu gedung atau kantor tempat seorang karyawan bekerja.
- b) Ruang kerja yang lega, yaitu tempat seorang pekerja harus luas, tidak sempit.

- c) Ventilasi pertukaran udara. Dalam sebuah tempat kerja, harus ada ventilasi agar sirkulasi udara yang ada dalam ruangan suatu perusahaan lancar, supaya udara tidak terasa pengap.
- d) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan. Untuk menunjang kenyamanan seorang karyawan dalam meningkatkan hubungan seorang karyawan dengan Tuhannya dibutuhkan adanya tempat ibadah.
- e) Adanya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan. Hal ini diperlukan agar karyawan lebih mudah untuk sampai di tempat kerja. Menurut (Sedarmayanti, 2015;21) jenis faktor lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

Faktor Lingkungan Kerja Fisik, meliputi:

- a) Pewarnaan, yaitu pemberian warna atau pengecatan pada dinding tempat kerja.
- b) Penerangan, yaitu pemberian lampu atau cahaya pada tempat kerja.
- c) Udara, yaitu kadar oksigen yang ada di tempat kerja.
- d) Suara bising, yaitu suara-suara yang dihasilkan atau di dengar di lingkungan kerja.
- e) Ruang gerak, yaitu ruangan tempat karyawan bekerja.
- f) Keamanan, yaitu suasana yang menyebabkan seorang karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
- g) Kebersihan, yaitu suatu keadaan tempat kerja dimana yang bebas dari kotoran.

Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik, meliputi:

- a) Struktur kerja, adalah bagian-bagain dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
- b) Tanggung jawab kerja, merupakan hal yang sangat penting yang harus dilakukan karyawan dalam suatu perusahaan.
- c) Perhatian dan dukungan dari pemimpin, hal ini sangat penting agar karyawan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d) Kerja sama antar kelompok, yaitu dilakukan untuk mencapai suatu tujuan suatu perusahaan.
- e) Kelancaran komunikasi. Hal ini dilakukan agar hubungan antara karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik.

Menurut (Suwatno, 2016;160) secara umum lingkungan terbagi menjadi dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

- a) Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri yang dapat dilihat oleh kasat mata. Kondisi di lingkungan kerja tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi: (a) Rencana Ruang Kerja, kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan tampilan kerja seorang karyawan, (b) Rancangan Pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan akan mempengaruhi keberhasilan hasil kerja karyawan, (c) Kondisi Lingkungan Kerja, meliputi penerangan dan kebisingan yang

sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja, diantaranya meliputi sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan, (d) Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*, merupakan memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

b) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis inilah yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain: (a) Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu, yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan pada karyawan, sehingga hasil pekerjaan kurang maksimal, (b) Sistem pengawasan yang buruk, dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya prestasi kerja, (c) Frustrasi, berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan suatu perusahaan, misalnya harapan perusahaan tidak sejalan dengan kinerja karyawan. Apabila hal ini berlangsung terus-menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan, (d) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, yang terjadi dalam suatu pekerjaan karyawan akan mempengaruhi cara karyawan dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan

pergantian pemimpin perusahaan, (e) Perselisihan antara pribadi dan kelompok, perselisihan ini terjadi apabila kedua belah pihak antara karyawan dengan seorang karyawan atau kelompok karyawan lain mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yang menyebabkan terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya terhadap karyawan adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja. Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi atau perusahaan, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan tuntutan tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, yang akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

#### 4) Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak (2015;40) Aspek pembentuk lingkungan kerja dibagi menjadi beberapa bagian, bagian-bagian itu diantaranya adalah sebagai berikut:

- a) Pelayanan kerja adalah aspek terpenting dalam lingkungan kerja yang harus diberikan oleh setiap perusahaan kepada setiap tenaga kerjanya. Pelayanan kerja yang baik akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan

pekerjaannya, serta dapat selalu menjaga nama baik perusahaan. Pelayanan kerja yang baik meliputi beberapa hal yaitu: (a) Pelayanan makan dan minum. Pelayanan ini meliputi pengadaan makan siang saat jam istirahat dan pengadaan air minum di tempat kerja, (b) Pelayanan kesehatan. Pelayanan ini meliputi adanya klinik untuk para karyawan yang mengalami sakit atau kecelakaan kerja, (c) Pelayanan kamar kecil atau kamar mandi di tempat kerja.

- b) Kondisi kerja karyawan diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dan nyaman dalam bekerja pada karyawan. Kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna ruangan, ruang gerak yang cukup luas untuk karyawan. Sehingga dengan kondisi kerja yang baik, maka produktivitas karyawan akan meingkat.
- c) Hubungan karyawan dalam pekerjaan juga sangat menentukan produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi dan semangat kerja. Apabila terjalin hubungan yang baik antar karyawan atau karyawan dengan atasan, maka akan tercipta hubungan yang kondusif dalam bekerja, sebaliknya apabila terjadi ketidakserasian hubungan karyawan dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas kerja.

##### 5) Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut:

a) Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b) Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c) Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

### 2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017, Hal. 67) menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja merupakan hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberi kepadanya. Kinerjakaryawan adalah fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Waliningstuti, Al Musaddeq and Hamid, 2017) Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat dan kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil dari kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Priansa (2018, Hal. 269). Kasmir (2016:182) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan sering kali menjadi masalah yang harus dihadapi dan diselesaikan guna membantu perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Samsuddin (2018, Hal. 77) menyatakan kinerja hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus selalu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan ditunjukkan dengan adanya wujud kerja karyawan dalam perusahaan. Dalam arti, pelaksanaan tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku serta ketentuan target perusahaan. Kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung dari segi kecakapan, keterampilan, pengetahuan dan keunggulan pegawai yang bersangkutan (Busro, 2018) Berdasarkan berbagai

pendaapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dan juga dalam situasi serta periode tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan.

## 2) Fungsi Standar Kinerja

Menurut Abdullah (2016) standar kinerja memiliki fungsi antara lain yaitu:

- a) Sebagai tolak ukur (*benchmark*) untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai.
- b) Memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Untuk menjadi standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi karyawan perlu dikaitkan dengan *reward* atau imbalan dalam sistem kompensasi.
- c) Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai baik kuantitas maupun kualitas.
- d) Memberikan pedoman kepada karyawan berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

## 3) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:10) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

- c) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

#### 4) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins(2016:21) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

##### a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

##### b) Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

##### d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f) Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Kuantitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- b) Kualitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- c) Efisiensi, yaitu dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- d) Disiplin kerja, yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- e) Inisiatif, yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan

terasa semakin tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

- f) Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- g) Kejujuran, yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- h) Kreativitas, yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

## **2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya**

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh kompetensi, keselamatan dan kesehatan kerja serta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

UNMAS DENPASAR

### 2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Widiani, N. P., Putri, A. M. A. D., Sari, M. M. R., & Wirajaya, I. G. A. (2019) meneliti The effect of love of money and emotional intelligence on employee performance with organizational citizenship behavior as mediating variable. Analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Masyhuri, M. (2019) meneliti The relationship among spiritual intelligence, emotional intelligence, organizational citizenship behaviour, and employee performance. Analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 3) Masitoh, S., & Sudarma, K. (2019) meneliti The Influence of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Job Satisfaction with Employee Performance as an Intervening Variable. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif persentase, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 4) Haryono, S., Rosady, F., & MdSaad, M. S. (2018) meneliti Effects of emotional and spiritual intelligence on job performance among temporary nurses at Abdul Riva'I Regional General Hospital, Berau District, East Kalimantan Province, Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Sancoko, R., Setiawan, M., & Troena, E. A. (2019) meneliti The influence of organizational culture and spiritual intelligence on employee performance through emotional intelligence. Teknik analisis data yang digunakan adalah simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

- 1) Verawati, Y., & Widyawati, S. R. (2019) meneliti *The Role Of Competence Mediates The Effect Of Work Experience Of Employee Performance In Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan, Bangli Regency*. Teknik analisis data yang digunakan adalah simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 2) Sari, N. P., & Wardi, Y. (2020, November) meneliti *Effect of Transformational Leadership, Compensation and Work Experience on Performance of Employee: Moderating effect of Self Efficacy*. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020) meneliti *The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang*. Teknik analisis data menggunakan teknik statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 4) Wahyudi, W. (2018) meneliti *The Influence Of Job Satisfaction And Work Experience On Lecturer Performance Of Pamulang University*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 5) Ardianto, R. E. (2020) meneliti *The Effect of Work Experience and Work Discipline on the Employee Performance of Quality Control Department of PT Eunsung Indonesia*. Teknik analisis data menggunakan Non Probability Sampling. Hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Ramli, A. H. (2019) meneliti *Work environment, job satisfaction and employee performance in health services*. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Fatihudin, D., & Muhammad, A. F. (2018) meneliti *The Effect of Work Environment on Employee Performance Through the Job Satisfaction in Drinking Water Company Pandaan Indonesia*. Teknik analisis data menggunakan adalah uji normalitas residual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 3) Rorong, S. V. (2016) meneliti *The impact of physical work environment toward employee performance at PT. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office*. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017) meneliti *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange*. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

- 5) Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020) meneliti *Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in PT. Nesinak industries*. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

