

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kondisi persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat dan beragam, terutama di organisasi, adapun untuk menghadapi persaingan bisnis tersebut dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut Siregar (2019), sumber daya manusia merupakan tulang punggung organisasi dalam menjalankan aktivitasnya dan sangat berpengaruh pada kinerja dan kemajuan organisasi. Menurut Septiani (2018), kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang selalu berfikir untuk maju, cerdas, inovatif agar sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya (Utami, 2021).

Menurut pendapat Sembiring (2020), kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh satu orang atau sekelompok orang di dalam perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan secara melawan hukum, tanpa melanggar hukum dan tanpa benturan dengan etika. Qhozila (2020) mengatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil, oleh karena itu upaya-upaya untuk

meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Menurut Kasmir (2018), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, pengetahuan, pengalaman kerja, kepribadian, motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut pada umumnya adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sekaligus kinerja dalam perusahaan.

Salah satu dari faktor di atas yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Menurut Darmadi (2020) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa lingkungan yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Apriliani (2020) lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya yang akan mempengaruhi emosi individu, jika individu menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka individu tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Menurut pendapat Agustinus (2021), pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Mudrika, dkk. (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dalam melaksanakan tugasnya dapat secara maksimal. Hal ini juga selaras dengan hasil penelitian Putri *et. al.*, (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan tercipta antusias kerja dari karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian Wulandari, *et. al.*, (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas memadai serta interaksi baik antara karyawan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian Shammout (2022) menyatakan juga bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, artinya bahwa lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawannya saat melakukan tugasnya. Hasil

penelitian Burbar (2021) juga menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi tingkat kinerja, motivasi, dan produktivitas karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Aisha, *et. al.*, (2021) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa lingkungan kerja yang kondusif, menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Menurut Kasmir (2018), salah satu faktor kinerja yang perlu dipertimbangkan juga adalah pengalaman kerja. Menurut pendapat Ilham (2022) pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Sedangkan pengalaman kerja menurut Sasongko (2018) adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut pendapat Suwanto, dkk., (2021) bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut.

Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan itu sendiri (Ilham, 2022). Pernyataan ini juga didukung dengan hasil penelitian Ratnawati *et. al.*, (2020) yang menunjukkan bahwa

pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika karyawan memiliki pengalaman dalam bekerja maka karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara optimal. Hasil penelitian ini juga didukung dengan beberapa penelitian yaitu hasil penelitian Ardianto (2020) yang menyatakan juga variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, artinya bahwa jika karyawan memiliki banyak pengalaman kerja maka karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya dapat maksimal. Hasil penelitian Santi (2020) yang menunjukkan juga bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, artinya semakin banyak pengalaman kerja yang didapat semakin banyak pengetahuan yang dimiliki sehingga karyawan tersebut dapat bekerja secara efektif. Hasil penelitian Rosita *et. al.*, (2019) menyatakan juga bahwa dari variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki semakin meningkatnya kinerja karyawan tersebut saat bekerja. Hasil penelitian Nur'enny *et. al.*, (2020) juga menunjukkan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan semakin banyak pengalaman saat bekerja maka semakin banyak pengetahuan yang didapat sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Kompensasi juga merupakan salah satu faktor kinerja karyawan. Menurut Hasibuan, dkk., (2019) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan

muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Menurut Pranata, dkk., (2020) kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Sinaga, dkk., (2020) kompensasi juga merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa finansial para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, dengan kata lain kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Jika kompensasi dikelola dengan baik maka akan membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, maka kinerja karyawan berkurang, meningkatnya keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, bahkan karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan (Hasibuan, dkk., 2019). Maka dari itu, pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor penting terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Naidu *et. al.*, (2018) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja atau produktivitas karyawan. Pernyataan ini juga selaras

dengan beberapa hasil penelitian yaitu hasil penelitian Sagita, dkk. (2020) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tingginya pemberian kompensasi karyawan maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian Iptian *et. al.*, (2020) juga menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin besar dan tingginya gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawannya semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian Akbar (2022) menyatakan juga bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya pemberian kompensasi yang semakin meningkat maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian Heryati *et. al.*, (2019) yang juga menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, artinya semakin tingginya gaji atau kompensasi yang diberikan perusahaan ini akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

CV. Dian Mandiri merupakan perusahaan kontraktor dan supplier AC (*Air Conditioning*) yang ada di Bali. Perusahaan ini melayani penjualan AC berbagai merek, jasa instalasi, *service, repair, maintenance*, bongkar pasang, kontrak *service*, sewa dan penggantian *spare part* AC serta mesin pendingin lainnya seperti AC *Split*, AC *Multi Split*, AC *Split Duct*, *Refrigerator*, *Freezer*. Didalam bidang usaha AC, CV. Dian Mandiri telah berpengalaman selama 25 tahun lebih dibidang AC. Perusahaan CV. Dian

Mandiri beralamat di Jl. Sidakarya No. 36A, Denpasar, Bali. Saat ini CV. Dian Mandiri memiliki total 51 orang karyawan.

Menurut hasil wawancara peneliti terhadap kepala pimpinan CV. Dian Mandiri didapat informasi mengenai penurunan kinerja karyawan CV. Dian Mandiri yang ditunjukkan dari data tabel kinerja karyawan di CV. Dian Mandiri pada tahun 2021. Penurunan kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan CV. Dian Mandiri

Penilaian Kinerja	Skala	Tahun 2020	Tahun 2021
Baik	A	36	29
Cukup Baik	B	11	13
Kurang Baik	C	4	9
Kurang	D	0	0
Buruk	E	0	0
Jumlah Karyawan		51	51

Sumber: CV. Dian Mandiri, (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan terjadi penurunan kinerja karyawan tahun 2020 sampai tahun 2021. Penilaian kinerja karyawan CV. Dian Mandiri pada tahun 2020 dengan kategori penilaian baik sebanyak 36 karyawan. Namun kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2021 dengan kategori penilaian baik yaitu sebanyak 29 karyawan. Hal ini dinilai dari menurunnya keterampilan karyawan saat bekerja serta dampak dari pandemi Covid-19 yang terjadi sehingga membuat sebagian karyawan banyak yang dirumahkan dan membuat kinerja perusahaan menjadi menurun.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan karyawan CV. Dian Mandiri didapatkan bahwa adanya masalah mengenai

fasilitas di lingkungan kerja yang belum memadai, seperti ruangan yang tidak dilengkapi pendingin ruangan (AC) di tempat mereka bekerja sehingga karyawan merasa terganggu saat bekerja di cuaca panas, serta ruang kerja yang kurang luas sehingga membuat karyawan tidak nyaman saat bekerja di lingkungan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

Masalah lain juga ditemukan pada karyawan, yaitu dilihat dari sedikitnya pengalaman karyawan dalam bekerja. Berikut masa kerja karyawan ditunjukkan pada Tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2
Masa Kerja Karyawan CV. Dian Mandiri

Masa Kerja	Jumlah Karyawan
1 – 3 tahun	23 orang
5 – 7 tahun	21 orang
> 10 tahun	7 orang

Sumber: CV. Dian Mandiri, (2021)

Pada Tabel 1.2 ditunjukkan bahwa sedikitnya masa kerja karyawan terbanyak pada skala 1-3 tahun dengan total jumlah 23 karyawan. Hal ini menyebabkan rendahnya tingkat rutinitas karyawan dalam bekerja dan kurangnya pengetahuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dikarenakan sedikitnya pengalaman dalam bekerja. Semakin banyak pengalaman dalam bekerja maka semakin banyak pengetahuan yang didapat. Sebaliknya, jika pengalaman didalam bekerja sedikit maka individu tersebut tidak bisa melaksanakan tugasnya sehingga kinerja yang dihasilkan tidak efektif. Maka dari itu, perusahaan dituntut untuk memberikan

perhatian kepada karyawannya, agar tujuan perusahaan yang diinginkan bisa tercapai.

Hasilnya perusahaan CV. Dian Mandiri mengalami penurunan kinerja karyawan disebabkan karena kurangnya fasilitas kerja yang memadai, pengalaman kerja karyawannya serta dampak pandemi Covid-19 yang mengakibatkan CV. Dian Mandiri mengalami penurunan penjualan pada tahun 2020 sampai dengan tahun 2021. Berikut merupakan penurunan penjualan yang ditunjukkan pada Tabel 1.3 dibawah ini.

Tabel 1.3
Total Penjualan CV. Dian Mandiri

Tahun	Total Penjualan
2020	Rp. 238.600.000
2021	Rp. 119.702.000

Sumber: CV. Dian Mandiri, (2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 menyatakan bahwa terjadi penurunan hasil penjualan CV. Dian Mandiri yaitu pada tahun 2020 dengan total hasil penjualan Rp. 238.600.000 sedangkan pada tahun 2021 mengalami penurunan sebanyak 50% menjadi Rp. 119.702.000. Hal ini yang membuat pihak perusahaan memberikan kompensasi atau gaji tidak sesuai dengan kesepakatan diawal saat memulai bekerja yaitu Upah Minimum Regional (UMR) Denpasar. Hasil penurunan kompensasi ditunjukkan pada Tabel 1.4 dibawah ini:

Tabel 1.4**Penurunan Kompensasi Karyawan CV. Dian Mandiri**

Jabatan	Gaji UMR	Pengurangan	Gaji Akhir
Tenaga Kerja	2.563.000	25%	1.922.250
Drafter	3.000.000	25%	2.250.000
Admin	2.800.000	25%	2.100.000
Supervisor	4.328.900	25%	3.246.675
Cavitation Supervisor	3.057.000	25%	2.292.750
Proyek Manager	4.921.000	25%	3.690.750

Sumber: CV. Dian Mandiri, (2021)

Pada Tabel 1.4 menunjukkan bahwa kompensasi CV. Dian Mandiri yang menggunakan sistem *payroll* dalam pemberian gaji karyawannya mengalami penurunan dari gaji berdasarkan UMR mendapatkan pengurangan sebanyak 25% disetiap jabatan sehingga membuat minat karyawan menjadi menurun. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, jika pemberian kompensasi tidak sesuai menyebabkan sikap dan minat karyawan dalam bekerja menjadi menurun.

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris serta uraian fenomena penelitian diatas, maka penulis termotivasi untuk memecahkan permasalahan atas fenomena yang terjadi pada karyawan CV. Dian Mandiri melalui penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Dian Mandiri.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Dian Mandiri?
- 2) Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan CV. Dian Mandiri?
- 3) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Dian Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- 1) Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Dian Mandiri.
- 2) Untuk menjelaskan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan CV. Dian Mandiri.
- 3) Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Dian Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1) Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak CV. Dian Mandiri dan dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penyusun skripsi dalam bidang yang sama untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan maupun bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

c. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan penulis dalam penguasaan dan penghayatan terhadap pengetahuan yang diperoleh dan dipelajari selama penyusunan skripsi untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

a. Bagi Perusahaan

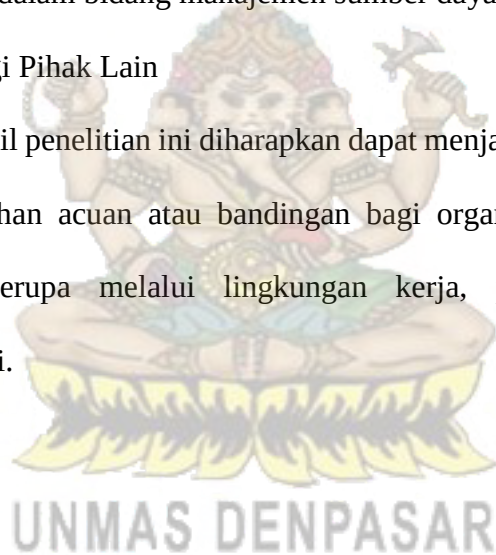
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan terhadap pemecahan masalah yang dihadapi serta dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun kebijakan.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu yang diperoleh dengan kenyataan di lapangan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan dan sebagai bahan acuan atau bandingan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa melalui lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Menurut Locke (1990), pengertian *goal setting* adalah bahwa setiap orang akan membuat perhitungan dalam membuat *goal*, ketika seseorang telah menentukan *goal* untuk dirinya maka akan memiliki motivasi dan berusaha untuk mencapai *goal* yang telah dibuatnya dan *goal* tersebut akan mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja.

Menurut Kotler (1988), definisi penetapan tujuan adalah bahwa semakin tinggi motivasi seorang penjual, maka semakin besar juga usaha yang dilakukannya, semakin besar usaha akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi, kinerja yang semakin tinggi akan menghasilkan pendapatan yang lebih besar, pendapatan yang lebih besar ini akan menghasilkan kepuasan yang lebih besar serta motivasi yang lebih besar.

Sementara itu, menurut Griffin, *et al.*, (1996) menyatakan bahwa penetapan tujuan mempunyai dua karakteristik. Pertama, tujuan yang ditetapkan mempunyai skala kesulitan menengah, apabila suatu tujuan yang ditetapkan terlalu mudah maka tujuan tersebut tidak akan meningkatkan usaha dan motivasi. Kedua, tujuan harus bersifat secara khusus atau spesifik, penetapan tujuan secara spesifik ini digunakan untuk memfokuskan perhatian atau memusatkan secara tepat pada apa yang harus dilakukan.

Selanjutnya, menurut Robbins (2018) teori penetapan tujuan menunjukkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan, jika seorang individu memiliki komitmen tinggi, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan kinerjanya. Sementara itu, menurut Matana (2017) teori penetapan tujuan merupakan proses atau sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan *goal setting theory* merupakan penekanan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang telah ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan. Umumnya semakin sulit tujuan yang ditetapkan, maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi akan memberikan motivasi bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Sebaliknya, tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Definisi Kinerja

Menurut Eka (2021), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) sehingga pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Sementara itu, menurut Wirawan (2018), kinerja adalah keluaran yang diperoleh indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, yang dapat diartikan sebagai ungkapan perkembangan yang disertai pengetahuan, sikap, dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan, oleh karena itu perusahaan harus mampu memperhatikan karyawannya, mengarahkan serta memotivasi untuk dapat berkembang sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Sedangkan menurut Ma'ruf (2020) mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Liliana, dkk., (2021) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dengan keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Erica, dkk., 2020).

Berdasarkan teori mengenai pengertian kinerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau

kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan.

2.2.2 Indikator Kinerja

Menurut Kadir, dkk., (2019) mengungkapkan bahwa indikator kinerja karyawan dibagi dalam empat dimensi, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kualitas, menyatakan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, kerapian, dan ketelitian.
- 2) Kuantitas, menyatakan jumlah hasil kerja yang dicapai dari segi kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri dan hasil tugas sehari-hari.
- 3) Sikap, menunjukkan cara membawa atau menempatkan diri, jalan pikiran, dan perilaku dari seorang karyawan.
- 4) Tanggung jawab, menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan tugas kerjanya.

Menurut Antika, dkk., (2021) ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan secara individu, yaitu:

- 1) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) 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.

- 4) Efektivitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2.2.3 Faktor-Faktor Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Erri, dkk., (2021), yaitu:

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan individu terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* atau *skill*) yang artinya individu yang memiliki kemampuan potensi diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Menurut Pusparini (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian lebih maka

akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan memberikan hasil pekerjaan yang optimal, sebaliknya jika seseorang memiliki pengetahuan yang tidak cukup maka hasil kinerja yang dihasilkan tidak efektif.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Cahyani, dkk. (2019), lingkungan kerja merupakan sebuah tempat yang menjadi faktor eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan serta lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya hasil kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada dalam lingkungannya, apabila lingkungan kerja nyaman dapat dipastikan kinerja yang dihasilkan pun akan maksimal.

Manihuruk, dkk. (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, hal penting yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya.

Selanjutnya, menurut Indiyati *et al.*, (2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. 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 (Sobari, dkk., 2022). Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung serta berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai (Sunarno, 2021).

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Purnami, dkk. (2019) merumuskan bahwa terdapat beberapa indikator lingkungan kerja, diantaranya sebagai berikut:

1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Penerangan atau cahaya ditempat kerja sangat penting bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Cahaya yang kurang jelas dapat menghambat pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi kurang efisien. Oleh karena itu diperlukan cahaya yang terang tetapi tidak mengganggu karyawan dalam bekerja.

2) Keadaan udara di tempat kerja

Dengan cukupnya sirkulasi oksigen ditempat kerja ditambah dengan adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan rasa kesejukan dan kenyamanan pada karyawan. Rasa sejuk selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3) Fasilitas kerja

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu dalam bentuk sarana dan prasarana yang terdapat di dalam perusahaan yang dapat digunakan dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan atau untuk kelancaran pekerjaan.

4) Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok yang mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan di tempat kerja. Rekan kerja yang baik akan mendorong individu untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif serta mempunyai kepuasan dalam bekerja. Semakin sering berinteraksi sesama rekan kerja akan saling mengenal satu sama lain dan mempunyai potensi untuk menjadi tim kerja yang produktif.

5) Keamanan di tempat kerja

Untuk menjaga kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja yaitu perusahaan dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (Satpam) serta dengan menggunakan kamera rekam (CCTV) disekitar lingkungan kerja.

2.3.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Dimyati (2022) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan atau pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban merupakan banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya digunakan dalam persentase. Kelembaban ini dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara akan mempengaruhi keadaan tubuh individu pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme tubuh. Udara disekitar tempat kerja dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu masalah yang cukup sulit untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran serta menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis adalah getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja serta dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu direncanakan dengan sebaik-baiknya karena pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini karena warna mempunyai pengaruh terhadap perasaan individu yang melihatnya.

9) Dekorasi di tempat kerja

Penataan dekorasi berhubungan dengan tata warna yang baik, oleh karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna dan perlengkapan.

Menurut Dimiyati (2022) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut:

- 1) Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan (*reward*) atas kinerja dan perhatian serta menghargai pegawainya.
- 2) Kerja sama antar rekan kerja, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya kerja sama yang baik diantara rekan kerja yang ada.

2.4 Pengalaman Kerja

2.4.1 Definisi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah pemahaman serta penguasaan pegawai yang dilihat dari lama waktu dia bekerja, tahap pemahaman serta penguasaan yang dimiliki pegawai (Amalia, dkk., 2021). Sedangkan menurut Kurniawan, dkk., (2021) pengalaman kerja merupakan hal mengenai ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang sudah ditempuh seseorang sehingga memahami tugas-tugas dalam pekerjaannya dan sudah terlaksana dengan baik.

Menurut Jumawan (2021) pengalaman kerja merupakan suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan karyawan yang kompeten dalam bidangnya. Selanjutnya menurut Jayanti, dkk., (2021) pengalaman kerja adalah faktor karyawan yang berhubungan

dengan perilaku dan persepsi individu yang dapat mempengaruhi perkembangan karirnya di perusahaan, idealnya yaitu semakin lama seseorang bekerja maka kemampuan kerjanya akan semakin baik, dan tingkat penguasaan akan pekerjaannya pun semakin optimal.

Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai selama periode tertentu (Gratia, 2021).

Berdasarkan penjelasan teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pekerja dari pekerjaan sebelumnya untuk dapat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan secara maksimal.

2.4.2 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Ilham (2022) terdapat beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja, yaitu:

1) Lama waktu atau masa kerja

Masa kerja adalah ukuran lama waktu kerja yang telah ditempuh seorang karyawan sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan suatu pekerjaan dan mengetahui pekerjaan tersebut dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Berdasarkan pada pengetahuan yang dimiliki pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan dan perusahaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Penguasaan terhadap pekerjaan yaitu tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta kemampuan penguasaan dalam aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaannya.

2.4.3 Faktor-Faktor Pengalaman Kerja

Menurut Khairani (2019) beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja, yaitu:

1) Latar belakang pribadi

Latar belakang yaitu mengenai setiap karyawan tentang pendidikan, pelatihan atau pekerjaan sebelumnya untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan karyawan di waktu yang lalu.

2) Bakat dan minat

Bakat dan minat berkaitan dengan jumlah minat dan kapasitas serta kemampuan yang dimiliki karyawan.

3) Sikap dan kebutuhan

Sikap dan kebutuhan mengenai tanggung jawab dan wewenang seseorang, sikap ini mencerminkan perilaku dalam melaksanakan sebuah tugas.

4) Kemampuan analisis

Kemampuan analisis yaitu berkaitan dengan mempelajari kemampuan penilaian dan menganalisa seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan.

5) Keterampilan dan kemampuan teknik

Mengenai kemampuan karyawan dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang diberikan.

2.5 Kompensasi

2.5.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai kemampuan dan tanggung jawab perusahaan untuk berkontribusi pada karyawannya atas pencapaian tugas dan untuk menghargai kinerja karyawan (Darma, dkk., 2018). Selanjutnya menurut Octaviani, dkk., (2019) menjelaskan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan atau organisasi atas dasar hasil yang mampu dicapai oleh karyawan bersangkutan.

Menurut Enny (2019) kompensasi merupakan bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pekerja sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan. Sedangkan menurut Gunawarman (2020) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbal jasa atas kontribusi kerja dan pengabdian terhadap perusahaan. Kompensasi adalah hak-hak karyawan yang harus diterima sebagai imbalan atau gaji setelah mereka menjalankan kewajibannya (Kusumawardani, dkk., 2020).

Berdasarkan penjelasan teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan

dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.5.2 Indikator Kompensasi

Menurut Adnyani, dkk., (2019) terdapat beberapa indikator yang mengukur kompensasi, diantaranya sebagai berikut:

1) Upah dan gaji

Upah merupakan bayaran yang umum digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam sedangkan gaji berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan.

2) Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah berupa asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, atau liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya.

4) Fasilitas

Fasilitas pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan yang diterima karyawan seperti akses ke mobil perusahaan saat bekerja diluar kantor.

2.5.3 Faktor-Faktor Kompensasi

Menurut Priansa (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, adalah sebagai berikut:

1) Penawaran dan permintaan

Ketika jumlah sumber daya manusia (penawaran) lebih banyak dari pada lapangan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif lebih kecil. Sebaliknya jika jumlah sumber daya manusia yang mencari pekerjaan lebih sedikit daripada lapangan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika kemampuan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi semakin rendah.

3) Serikat buruh

Apabila serikat buruh memiliki pengaruh dan kuat maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruhnya kurang maka tingkat kompensasi akan menurun.

4) Produktivitas kerja karyawan

Ketika seorang karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik maka tingkat kompensasi yang didapat akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kinerja yang dihasilkan kurang maksimal maka tingkat kompensasi yang didapat lebih sedikit.

5) Pemerintah dengan undang-undang

Pemerintah dengan undang-undang sudah menetapkan jumlah besarnya upah minimum regional (UMR). Peraturan pemerintah ini

sangat penting agar perusahaan tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya kompensasi pada karyawannya.

6) Biaya hidup

Jika biaya hidup di suatu daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi yang diberikan semakin besar. Sebaliknya jika biaya hidup di suatu daerah rendah maka tingkat kompensasi relatif kecil.

7) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang memiliki posisi jabatan yang lebih tinggi akan menerima kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya jika karyawan menduduki posisi jabatan yang lebih rendah maka tingkat kompensasi relatif kecil.

8) Pendidikan dan pengalaman kerja

Ketika seorang karyawan memiliki pendidikan tinggi dan pengalaman kerja yang cukup maka tingkat kompensasi yang diperoleh semakin besar. Sebaliknya jika karyawan memiliki pendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka kompensasi yang diperoleh relatif kecil.

9) Kondisi perekonomian nasional

Ketika kondisi perekonomian nasional sedang mengalami kemajuan maka tingkat kompensasi yang diperoleh akan semakin besar. Sebaliknya jika kondisi perekonomian mengalami kemunduran atau gejolak maka tingkat kompensasi yang diberikan rendah.

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Apabila jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko yang besar maka tingkat kompensasi yang diperoleh semakin tinggi karena membutuhkan kemampuan dan ketelitian dalam melaksanakannya. Sebaliknya jika jenis dan sifat pekerjaan mudah dan tidak beresiko maka kompensasi yang diperoleh relatif rendah.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Elok Mahmud Putri, Vivin Maharani Ekowati, Achmad Sani Supriyanto & Zaim Mukaffi. (2019), dengan judul “*The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline*”. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan proporsional random sampling. Populasi penelitian yaitu sebanyak 208 karyawan dan sampel penelitian sebanyak 137 responden karyawan PT. Gatra Mapan. Metode pengumpulan data menggunakan sistem kuesioner. Dengan hasil penelitian yang didapatkan adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, akan tercipta antusias kerja dari karyawan dan akan meningkatkan kinerja dalam setiap pekerjaannya. Adapun persamaan penelitian terdapat pada variabel bebas yaitu lingkungan kerja serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdapat pada penambahan variabel moderasi yaitu

disiplin kerja, teknik pengambilan sampel, populasi dan jumlah sampel serta waktu dan lokasi penelitian.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Rohmantika Wulandari, Djawoto & Prijati. (2021), dengan judul “*The Influence of Delegative Leadership Style, Motivation, Work Environment on Employee Performance in Self-Efficiency Mediation in SNVT Housing Provision of East Java Province*”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan SNVT PNP. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan sampel jenuh. Analisis data pada penelitian ini menggunakan model Path analisis. Dengan hasil penelitian yang didapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan lingkungan kerja yang nyaman, interaksi baik antara karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun persamaan dari penelitian ini adalah variabel bebas yaitu lingkungan kerja serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terdapat pada penambahan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan delegasi, penambahan variabel mediasi yaitu efisiensi diri, populasi penelitian, teknik analisis data serta waktu dan lokasi penelitian.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Shammout. (2021), dengan judul “*The Impact of Work Environment on Employees Performance*”. Populasi pada penelitian ini yaitu 120 karyawan perusahaan Investo Global dan sampel penelitian sebanyak 92 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner kuantitatif serta alat analisis data menggunakan program SPSS. Hasil yang ditemukan pada

penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk menjamin kinerja karyawannya. Adapun persamaan dari penelitian ini terletak pada variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terdapat pada jumlah populasi dan sampel penelitian, waktu dan lokasi penelitian.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Maisa Y. Burbar. (2021), dengan judul *“The Impact of Work Environment on Employee’s Performance in Banking Sector in Palestine”*. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi penelitian sebanyak 320 karyawan bank dari 14 bank di Palestina. Sampel penelitian total 268 responden. Serta alat analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS v.27. Hasil penelitian yang ditemukan pada penelitian ini bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi tingkat kinerja, motivasi, dan produktivitas karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Persamaan dari penelitian ini adalah pada variabel bebas yaitu lingkungan kerja serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terdapat pada jumlah populasi dan sampel penelitian, waktu serta lokasi penelitian.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Arfi Hafiz Mudrika, Demak Claudia Yosephine Simanjuntak & Andre Syahputra Tarigan. (2021), dengan

judul “Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera”. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dari 50 responden karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Dengan hasil penelitian yang ditemukan pada penelitian ini adalah bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai di tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja dan semangat kerja karyawan sehingga dalam melaksanakan tugasnya dapat secara maksimal. Adapun persamaan pada penelitian yaitu variabel bebas pada lingkungan kerja dan variabel terikat pada kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terdapat pada penambahan variabel bebas yaitu stress kerja dan beban kerja, jumlah sampel penelitian, waktu dan lokasi penelitian.

2.6.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Epi Ratnawati, Sukidjo & Riyanto Efendi. (2020), dengan judul “*The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance*”. Metodologi penelitian ini adalah asosiatif kausalitas yaitu pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 40 karyawan PT. Tirta Kencana Tatawarna Bengkulu dengan total menggunakan teknik sampling. Data analisis dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil

dalam penelitian ini menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, jika karyawan tidak memiliki pengalaman kerja maka karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya tidak optimal. Adapun persamaan pada penelitian yaitu variabel bebas pada pengalaman kerja dan variabel terikat pada kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terdapat pada penambahan variabel bebas yaitu motivasi kerja, populasi, jumlah sampel penelitian, waktu dan lokasi penelitian.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Riski Eko Ardianto. (2020), dengan judul “*The Effect of Work Experience and Work Discipline on The Employee Performance of Quality Control Department of PT. Eunsung Indonesia*”. Metode pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik sampel yang digunakan adalah non probabilitas sampling dimana menggunakan semua sampel total dari populasi 77 responden karyawan departemen quality kontrol PT. Eunsung Indonesia. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, semakin banyak pengalaman kerja pegawai maka semakin maksimal dalam menjalankan tugasnya. Adapun persamaan pada penelitian ini yaitu variabel bebas pada pengalaman kerja dan variabel terikat pada kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terdapat pada penambahan variabel

bebas yaitu disiplin kerja, populasi, jumlah sampel penelitian, waktu dan lokasi penelitian.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Nur'enny, N. & Hidayat, R. (2020), dengan judul "*The Influence of Extrinsic Motivation and Work Experience on Employee Performance (Case Study in The Serang Baru Sub-District, Bekasi District)*". Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah semua karyawan kantor kecamatan Serang Baru yaitu sebanyak 80 karyawan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan tes validasi, tes reliabel, uji asumsi klasik, tes normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, tes F dan T. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin banyak pengalaman yang didapat saat bekerja, semakin banyak pengetahuan yang dimiliki sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Adapun persamaan pada penelitian ini yaitu variabel bebas pada pengalaman kerja dan variabel terikat pada kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terdapat pada penambahan variabel bebas yaitu motivasi ekstrinsik, populasi, jumlah sampel penelitian, waktu dan lokasi penelitian.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Rosita & Tantri Yanuar, RS. (2019), dengan judul "*The Effect of Burnout, Work Experience, and Work Motivation on Employee Performance With Emotional Intelligence as Variable Moderation*". Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dan

analisis data menggunakan analisis regresi moderasi (MRA). Teknik pengambilan sampel yaitu teknik pengambilan sampel kenyamanan. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin banyak pengalaman kerja yang didapat sebelumnya maka integritas karyawan tersebut semakin tinggi. Adapun persamaan pada penelitian ini yaitu variabel bebas pada pengalaman kerja dan variabel terikat pada kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terdapat pada penambahan variabel bebas yaitu stress kerja, motivasi kerja, penambahan variabel moderasi yaitu kecerdasan emosional, teknik analisis data dan teknik pengambilan sampel penelitian.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Susana Santi. (2020), dengan judul “*The Positive Impact of Education, Training, and Work Experience to Influencing Employee Performance*”. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, tes determinasi dan tes signifikan. Metode pengumpulan data menggunakan interview, kuesioner, dan studi literatur. Populasi penelitian ini yaitu semua karyawan Merauke Archdiocese. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel total. Hasil pada penelitian ini yaitu bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, jika karyawan memiliki pengalaman kerja maka karyawan dapat bekerja secara maksimal. Adapun persamaan pada penelitian ini yaitu variabel bebas pada pengalaman kerja dan variabel terikat pada kinerja karyawan. Perbedaan penelitian

ini terdapat pada penambahan variabel bebas yaitu edukasi dan pelatihan, populasi penelitian dan lokasi penelitian.

2.6.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Adari Tulasee Naidu & Prof. G. Satyanarayana. (2018), dengan judul "*Impact of Compensation on Employee Performance*". Metode pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Teknik sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu semua populasi. Teknik analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin berpengaruh terhadap peningkatan kinerja atau produktivitas karyawan. Adapun persamaan pada penelitian ini yaitu variabel bebas pada kompensasi dan variabel terikat pada kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terdapat pada populasi penelitian dan lokasi penelitian.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Ari Sagita, Nengah Landra & Ni Made Dwi Puspitawati. (2020), dengan judul "*Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mercure Bali Harvestland Kuta-Badung*". Sampel pada penelitian ini menggunakan 73 karyawan Mercure Bali Harvestland Kuta-Badung. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, dan analisis T-tes. Dengan hasil pada

penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin meningkatnya kompensasi maka kinerja karyawan yang dihasilkan semakin optimal. Adapun persamaan pada penelitian ini yaitu variabel bebas pada kompensasi dan variabel terikat pada kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terdapat pada penambahan variabel bebas yaitu rekrutmen dan pelatihan, populasi, jumlah sampel penelitian dan lokasi penelitian.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Riut Iptian, Zamroni & Riyanto Efendi. (2020), dengan judul "*The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance*". Metode pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini menggunakan 40 karyawan PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu dan menggunakan teknik sampel total. Teknik analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tingginya pemberian kompensasi menyebabkan peningkatan produktivitas karyawan. Adapun persamaan pada penelitian ini yaitu variabel bebas pada kompensasi dan variabel terikat pada kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terdapat pada penambahan variabel bebas yaitu disiplin kerja, populasi, jumlah sampel penelitian, teknik pengambilan sampel dan lokasi penelitian.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Yunata Kandhias Akbar. (2022), dengan judul "*Analysis of The Influence of Organizational Commitment, Motivation and Compensation on Employee Performance*". Teknik

analisis data di penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, T-test dan F-test. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kompensasi yang diberikan semakin meningkat maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Adapun persamaan pada penelitian ini yaitu variabel bebas pada kompensasi dan variabel terikat pada kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terdapat pada penambahan variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan motivasi.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Agustina Heryati, Remmy Augusta Menzata, Z. & Fauziah Afriyani. (2019), dengan judul "*The Impact of Occupational Health and Safety (OHS) Training and Compensation on Employees' Performance*". Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Sampel pada penelitian ini sebanyak 85 karyawan. Alat analisis data menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Sciences). Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya pemberian kompensasi yang semakin meningkat akan berpengaruh juga terhadap peningkatan kinerja karyawan secara maksimal. Adapun persamaan pada penelitian ini yaitu variabel bebas pada kompensasi dan variabel terikat pada kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terdapat pada penambahan variabel bebas yaitu pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja serta jumlah sampel penelitian.