

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Menurut Hasibuan (2003) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Hal ini memiliki arti bahwa kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. Sumber daya manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan.

Hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan salah satunya yaitu mengenai kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, semakin produktif atau tidaknya karyawan akan sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Untuk mempertahankan produktivitas perusahaan sebaiknya melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melakukan tugas dengan berbagai jenis kemungkinan, seperti hasil kerja, target, sasaran dan kriteria. Penilaian kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan atau kebijaksanaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi

perusahaan (Ribek, dkk, 2022). Menurut Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wilson Bangun (2012) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja yang diraih oleh seseorang sesuai dengan syarat pekerjaan yang sudah ditentukan.

PT. Tunjung Jaya Abadi salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyedia layanan telekomunikasi yang memiliki tugas pokok, dimana tugas pokoknya melakukan Penjualan Produk, Memberikan Informasi Produk, Menawarkan Produk dan Melaporkan Aktivitas Penjualan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penjualan harus aktif dalam bekerja agar meningkatkan kinerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, pada PT. Tunjung Jaya Abadi berada pada suatu kualitas yang masih belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari rendahnya kinerja karyawan di karenakan minimnya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan karena masa kerjanya di perusahaan dan beberapa karyawan masih terlihat belum terampil dalam mengambil pekerjaan tanpa perlu menunggu perintah sehingga hal tersebut dapat menghambat pekerjaan. Serta terjadinya masalah penempatan posisi jabatan yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan. Seringnya terjadi pemindahan posisi jabatan untuk mengisi jabatan yang kosong, jadi keahlian yang dimiliki karyawan tidak sesuai dengan penempatan kerja yang baru. Sehingga karyawan perlu penyesuaian pada jabatannya yang baru dalam melaksanakan

pekerjaannya. Dilihat dari lingkungan kerja yang kurang kondusif tidak memberikan rasa aman, selain itu kurang harmonisnya hubungan dengan karyawan lain dalam bekerja sama dalam tim akan mengakibatkan menurunnya kinerja dari seorang karyawan. Sehingga hal tersebut membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan karyawan dituntut agar bisa bekerja sama dengan tim untuk meningkatkan penjualan dalam perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dilihat kualitas kerja karyawan yang masih belum optimal sehingga dapat mempengaruhi terjadi penurunnya target penjualan pada perusahaan. Berikut data pencapaian penjualan PT. Tunjung Jaya Abadi yang disajikan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Per-Unit PT. Tunjung Jaya Abadi
Tahun 2017-2021

No	Tahun	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Persentase (%)	Keterangan
1	2017	9.000	8.763	97%	Belum mencapai target
2	2018	8.500	8.895	105%	Melampaui target
3	2019	9.000	9.657	107%	Melampaui target
4	2020	8.000	7.824	98%	Belum mencapai target
5	2021	7.000	6.718	96%	Belum mencapai target

Berdasarkan data tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa terdapat penurunan pencapaian target penjualan per unit pada PT. Tunjung Jaya Abadi, penurunan target penjualan per unit ini terjadi pada tahun 2021, perusahaan tidak mencapai target penjualan per unit dimana target penjualan 7.000 perunit dan terealisasikan

6.718 perunit atau sekitar 96% dari target pencapaian. Sedangkan pencapaian target paling tinggi yaitu berada pada tahun 2019 dengan jumlah target perunit 9.000 dan terealisasi 9.657 perunit atau sekitar 107% dari target pencapaian. Dari data di atas terlihat bahwa target per unit yang ditentukan oleh perusahaan belum optimal.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor pengalaman kerja. Menurut Hariandja (2008) mengatakan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu. Adapun pendapat menurut Handoko (2014) mengatakan bahwa pengalaman kerja adalah penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Hasil temuan penelitian oleh Octavianus (2018) dengan judul penelitian pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang lain juga dilakukan oleh Lengkong, dkk (2019), Basyit (2020) dan Lestari, dkk (2021) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa seorang karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami kemajuan dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2017) dan Nia (2018) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

berbanding terbalik yang artinya jika pengalaman kerja yang kurang baik oleh karyawan maka akan dapat terjadinya penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan kerja. Menurut Wilson Bangun (2012) mengatakan bahwa penempatan kerja yaitu dengan memberikan seseorang pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki, sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Adapun pendapat menurut Hariandja (2016) mengatakan bahwa penempatan kerja merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

Hasil temuan penelitian oleh Pongoh (2018) dengan judul penelitian pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Sulawesi Utara menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang lain juga dilakukan oleh Sawelu, dkk (2019), Gunawan dan Onsardi (2020) dan Murtiyoko (2021) yang mengatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa seorang karyawan jika di tempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Muntu (2017) dan Susanti (2017) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mempunyai arti jika penempatan kerja tidak sesuai

dengan kemampuan dan keahlian karyawan maka semakin menurun kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Nugrahaningsih dan Julaela (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada dalam lingkungan dimana karyawan sedang melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepadanya dan dapat mempengaruhinya pada saat sedang melakukan pekerjaan tersebut. Adapun pendapat menurut Yudianto dan Ardianto (2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan yang aman dan nyaman yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kondisi kerja karyawan yang kurang nyaman dan tidak memadai dapat menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun.

Hasil temuan penelitian oleh Yantika, dkk (2018) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Januari (2019), Yuliantari (2020) dan Kusmiyatun (2021) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadillah (2017) dan Hanafi (2017) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika lingkungan kerja yang

kurang baik pada karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan *research gap*, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunjung Jaya Abadi.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunjung Jaya Abadi?
2. Bagaimanakah pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunjung Jaya Abadi?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunjung Jaya Abadi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunjung Jaya Abadi.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunjung Jaya Abadi.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunjung Jaya Abadi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan mengenai

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat menjadi bahan referensi dan memberikan tambahan ilmu pengetahuan, serta dapat memberikan bahan untuk dijadikan penelitian-penelitian terdahulu.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bagi PT. Tunjung Jaya Abadi sebagai masukan atau pertimbangan dalam peningkatan kinerja karyawan di masa yang akan datang terutama mengenai pengaruh pengalaman kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Menurut Sugiyono (2010) landasan teori adalah alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi, dan proporsi yang disusun secara sistematis. Pada landasan teori ini, peneliti akan menguraikan teori yang berhubungan dengan penelitian dan hasil penelitian sebelumnya terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian.

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1968). *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.

Goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang menekankan pada keterkaitan hubungan antara sasaran yang telah ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin diraih oleh individu. Teori ini dikembangkan sebagai kerangka kerja untuk memprediksi, menjelaskan, dan mempengaruhi motivasi individu di tempat kerja, *goal setting theory* menyatakan bahwa: 1) tujuan yang tinggi akan mengarah pada kinerja yang lebih tinggi dibandingkan pada tujuan yang mudah, tidak ada tujuan atau tujuan yang tidak jelas, 2) penetapan tujuan dapat membantu individu untuk mengatur usaha dalam mencapai tujuan, 3) dengan adanya tujuan,

maka dapat meningkatkan ketekunan individu untuk mencapai tujuan, dan 4) tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi ataupun memanfaatkan pengetahuan yang dapat memfasilitasi pencapaian tujuan.

Dengan menggunakan *Goal Setting Theory*, tujuan utama yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan variabel pengalaman kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2015) mengatakan bahwa pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut Marwansyah (2014) mengatakan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Adapun pendapat menurut Pitriyani dan Halim (2020) mengatakan bahwa pengalaman kerja karyawan merupakan gambaran dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan karyawan.

Berdasarkan definisi yang telah di kemukakan oleh para ahli tersebut maka, dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Apabila karyawan memiliki pengalaman kerja yang optimal, maka karyawan tersebut akan memberikan kinerja yang maksimal sesuai dengan harapan perusahaan.

1. Dimensi Pengalaman Kerja

Menurut Zainullah (2012) dalam Sukmara (2019) dimensi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1) Lama Masa Kerja.

Jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan. Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya karyawan dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan karyawan yang pengalamannya sedikit.

2) Tingkat Rutinitas Pekerjaan.

Semakin sering melakukan pekerjaan semakin banyak pengalaman karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan karena menurut para ahli mengungkapkan bahwa tingkat rutinitas yang tinggi membuat karyawan semakin mahir dalam pekerjaan.

3) 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 mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

Dari dimensi yang telah dijabarkan di atas dapat diketahui bahwa untuk mengetahui pengalaman kerja seorang karyawan dapat dilihat dari berbagai cara untuk meningkatkan dimensi pengalaman kerja.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman Kerja. Menurut Handoko (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1) Latar belakang pribadi.

Mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

2) Bakat dan minat.

Untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.

3) Sikap dan kebutuhan.

Untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif.

Untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.

5) Keterampilan dan kemampuan teknik.

Untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

Dari faktor-faktor yang telah dijabarkan di atas dapat disimpulkan bahwa pentingnya kemampuan dari seorang karyawan dapat meningkatkan tujuan dari perusahaan dan faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Tujuan Pengalaman Kerja

Menurut Nitisemoti (2000) menyebutkan bahwa ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja. Adapun tujuan pengalaman kerja

adalah sebagai berikut:

- 1) Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.
- 2) Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul dikalangan tenaga kerja.

4. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Aristarini (2014) ada beberapa hal untuk menentukan indikator pengalaman kerja sebagai berikut:

- 1) Lama waktu/masa kerja.

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

- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan.

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.

- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

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

Dari beberapa indikator yang telah dijabarkan di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa indikator bisa menjadi bahan acuan dalam menilai pengalaman kerja terhadap karyawan, yang bisa dilihat dari aspek lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan penguasaan terhadap pekerjaan.

2.1.3 Penempatan Kerja

Menurut Hariandjo (2006) mengatakan bahwa penempatan kerja merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Menurut Mathis dan Jackson (2006) mengatakan bahwa penempatan kerja adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Adapun pendapat menurut Sunyoto (2012) mengatakan bahwa penempatan kerja merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

Berdasarkan definisi yang telah di kemukakan oleh para ahli tersebut maka, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja merupakan proses pengisian jabatan atau menentukan posisi jabatan sesuai dengan keahlian karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1. Dimensi Penempatan Kerja

Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2013) tentang penempatan kerja adalah sebagai berikut:

1) Pendidikan.

Pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut:

- a) Pendidikan yang seharusnya yaitu pendidikan yang harus dijalankan atau syarat.
- b) Pendidikan alternatif yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

2) Pengetahuan Kerja.

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada seseorang bekerja dalam pekerjaan tersebut, indikatornya adalah:

- a) Pengetahuan mendasari keterampilan atau memahami tentang produk.
- b) Peralatan kerja.
- c) Prosedur dan metode proses pekerjaan.

3) Keterampilan Kerja.

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang diperoleh dalam praktek. Indikatornya adalah:

- a) Keterampilan mental, Menganalisis data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.
- b) Keterampilan fisik, Membetulkan listrik, mencangkul, mekanik, dan lain-lain.
- c) Keterampilan sosial, Mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang atau jasa, dan lain-lain.

4) Pengalaman Kerja.

Pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, indikatornya adalah:

- a) Pekerjaan yang harus dilakukan.
- b) Lamanya melakukan pekerjaan itu.

5) Usia.

Dalam rangka menempatkan karyawan, usia pada diri karyawan yang lulus

dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan, indikatornya adalah kesesuaian faktor usia seseorang karyawan dengan posisi kerja.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2002), terdapat beberapa faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1) Prestasi Akademik.

Prestasi akademik yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta tanggung jawab.

2) Pengalaman.

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja.

3) Kesehatan Fisik dan Mental.

Pengujian atau tes kesehatan berdasarkan laporan dari dokter yang dilampirkan pada surat lamaran, mampu tes kesehatan khusus diselenggarakan selama seleksi, sebenarnya tidak menjamin tenaga kerja benar-benar sehat jasmani merupakan rohani.

4) Status Perkawinan.

Formulir diberikan kepada para pelamar agar keadaan pribadi pelamar diketahui dan dapat menjadi sumber pengambilan keputusan, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Status perkawinan dapat menjadi bahan pertimbangan, khususnya menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan.

5) Usia.

Tidak ada satu manusia yang dapat memprediksi bahwa usianya dua hari lagi akan berakhir, meskipun teknologi dan komputerisasi canggih digunakan untuk memprediksikannya.

Berdasarkan beberapa faktor-faktor penempatan kerja yang disampaikan tersebut maka, dapat disimpulkan bahwa pentingnya mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Bentuk-bentuk Penempatan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2010) mengatakan bahwa, ada empat bentuk penempatan karyawan, yaitu:

1) Penempatan.

Penugasan atau penugasan kembali karyawan pada pekerjaan atau jabatan baru.

2) Promosi.

Perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke posisi lain dengan gaji, tanggung jawab dan jenjang organisasi lebih tinggi.

3) Mutasi.

Perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke posisi lain dengan gaji, tanggung jawab dan jenjang organisasi yang relatif sama.

4) Demosi.

Perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke posisi lain dengan gaji, tanggung jawab dan jenjang organisasi lebih rendah.

4. Indikator Penempatan Kerja

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013), indikator penempatan kerja meliputi:

1) Penempatan sesuai dengan pendidikan.

Suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan.

2) Penempatan sesuai dengan pengetahuan.

Informasi yang harus dimiliki karyawan dengan tujuan untuk memahami bagaimana bertindak dan bersikap dalam menghadapi pekerjaan.

3) Penempatan sesuai dengan keterampilan.

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek.

4) Penempatan sesuai pengalaman.

Pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

5) Penempatan sesuai dengan faktor usia.

Pengukuran tingkat kemampuan yang dimiliki oleh seseorang.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dilihat bahwa terdapat beberapa faktor utama dalam menentukan penempatan kerja karyawan yaitu: pendidikan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan usia. Jika seorang karyawan pada tempatnya bekerja dinilai telah sesuai dengan indikator tersebut maka penempatan kerja yang dilakukan perusahaan tersebut telah efektif dan efisien.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2014) mengatakan bahwa lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Danang Sunyoto (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun pendapat menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan berbagai definisi di atas yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Tyssen (1996) dalam Wahyudi dan Suryono (2006), lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1) Fasilitas kerja.

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja panas, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas.

2) Gaji dan Tunjangan.

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan pekerja.

3) Hubungan Kerja.

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan atau hasil.

2. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Soetjipto (2009) dimensi lingkungan kerja yaitu:

1) Dimensi fisik

a) Pencahayaan.

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawan.

b) Sirkulasi udara.

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

c) Kebisingan.

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d) Warna.

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan

warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan. Apabila warna dari suatu ruangan mempunyai komposisi yang menarik atau mempunyai karakter, perubahan yang positif pun akan timbul baik perubahan mood atau secara sikap.

e) Kelembaban Udara.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

f) Fasilitas.

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

2) Dimensi non fisik

a) Hubungan yang harmonis.

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.

b) Kesempatan untuk maju.

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

c) Keamanan dalam bekerja.

Keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan

meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

3. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2011) mengatakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 2) Meningkatnya efesiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- 3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- 4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- 5) Flesibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- 6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja menurut Nitisemito (1992) dalam Anisah Darumeutia (2017) yaitu sebagai berikut:

1) Suasana Kerja.

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja akan meliputi tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan dan hubungan dengan orang-orang yang berada di tempat kerja tersebut.

2) Hubungan dengan Rekan Kerja.

Hubungan dengan Rekan Kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi dalam hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya Fasilitas Kerja.

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Dari beberapa indikator lingkungan kerja yang telah dijabarkan di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa indikator-indikator ini bisa menjadi bahan acuan dalam menilai lingkungan kerja terhadap seorang karyawan, yang bisa dilihat dari suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Menurut Mondy (2008) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan organisasi. Menurut Fahmi (2017) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun pendapat menurut Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan berbagai definisi di atas yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja karyawan merupakan suatu proses dari hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan melakukan pekerjaannya pada waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan agar kualitas serta kuantitas kerja dapat mencapai tujuan perusahaan.

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Martoyo (2013) dalam Ilhamsyah (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Motivasi.

Suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja.

2) Kepuasan kerja.

Keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

3) Tingkat stress.

Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

4) Lingkungan kerja.

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembahkan.

5) Komunikasi.

Suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok organisasi dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.

6) Pengalaman kerja.

Lama masa kerja atau jangka waktu karyawan bekerja.

Berdasarkan beberapa faktor-faktor yang disampaikan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sangat penting mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan di dalam suatu perusahaan.

2. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Mondy (2008), dimensi dari kinerja sebagai berikut:

1) Sifat.

Keramahan, penampilan dan inisiatif.

2) Perilaku.

Mengembangkan orang lain, keinginan untuk bekerja sama dan pelayanan pelanggan yang tepat.

3) Kompetensi.

Pengetahuan, keterampilan dan kecepatan bekerja.

4) Pencapaian tujuan.

Hasil yang dicapai dan ketepatan waktu.

3. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Fahmi (2014) penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat yaitu:

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.

- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Diputra, dkk (2018) indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kualitas kerja.

Kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.

- 2) Kuantitas kerja.

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.

- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan.

Pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.

- 4) Jangka waktu *output*.

Tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

5) Kemampuan bekerjasama.

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Dari beberapa indikator kinerja karyawan yang telah dijabarkan di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa indikator-indikator ini bisa menjadi bahan untuk mengukur kinerja dari karyawan yang bisa dilihat dari aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, jangka waktu *output* dan kemampuan bekerjasama.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pemikiran dalam rangka penyusunan penelitian ini. Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh pengalaman kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Adha, dkk (2019) dengan judul pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang berjumlah 32 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R². Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan persamaan penelitian ini adalah membahas lingkungan kerja pada kinerja

karyawan yang memiliki tujuan untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, peneliti terdahulu merupakan acuan pertama penulis dalam melakukan penelitian. Menggunakan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R². Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada jumlah populasi, pada penelitian menggunakan populasi yang berjumlah 40 orang sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan populasi yang berjumlah 32 orang.

- 2) Alwi dan Sugiono (2019) dengan judul pengaruh rekrutmen, penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Indoturbine Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 116 orang karyawan dan dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, penempatan kerja, dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan persamaan penelitian ini adalah menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada jumlah populasi, pada penelitian menggunakan populasi yang berjumlah 40 orang sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan populasi yang berjumlah 116 orang.
- 3) Kaparang, dkk (2019) dengan judul pengaruh kepribadian, lingkungan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja pada PT. Bank Sulutgo Cabang

Utama di Manado. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial Kepribadian, tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. Tetapi secara simultan Kepribadian, Lingkungan Kerja, dan Penempatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. Sebaiknya PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado lebih memperhatikan Penempatan Kerja kepada karyawan di dalam perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dari kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan persamaan penelitian ini adalah menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada jumlah populasi, pada penelitian menggunakan populasi yang berjumlah 40 orang sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan populasi yang berjumlah 189 orang dan menggunakan Teknik probability sampling.

- 4) Polakitang, dkk (2019) dengan judul pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Group Jaya. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group, secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group, secara parsial Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group. Hasil uji hipotesis ditemukan

bahwa secara simultan Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan persamaan penelitian ini adalah menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada jumlah populasi, pada penelitian menggunakan populasi yang berjumlah 40 orang sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan populasi yang berjumlah 85 orang dan menggunakan Teknik probability sampling.

- 5) Sofian dan Julkarnain (2019) dengan judul pengaruh pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dutagriya Sarana Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Jenis data yang digunakan yaitu kuantitatif. Metodologi yang digunakan adalah validitas dan uji keandalan, tes normalitas, uji heterosyndiciditas, tes Multikolinearitas, beberapa analisis regresi linier, tes parsial (t test), tes simultan (f test) dan koefisien penentuan. Berdasarkan hasil analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja variabel dan semangat kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dutagriya sarana Medan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan persamaan penelitian ini adalah menggunakan data kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada jumlah populasi, pada penelitian menggunakan populasi yang berjumlah 40 orang sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan populasi yang berjumlah 60 orang. Metodologi yang digunakan adalah validitas dan uji keandalan.

- 6) Tangkawarouw, dkk (2019) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Wenang Indah. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan alat bantu analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus yang dimana populasi yang berjumlah 40 orang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja diperoleh nilai F dan nilai signifikansi yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Surya Wenang Indah. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan persamaan penelitian ini adalah data kuantitatif, menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan jumlah populasi 40 orang. Adapun perbedaannya dilihat dari jenis penelitian asosiatif.
- 7) Afif, dkk (2020) dengan judul pengaruh penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Gema Insani Press di Depok. Sumber data penelitian yang digunakan yaitu data primer yang berasal dari sampel berjumlah 100 responden dan data sekunder yang diperoleh melalui buku-buku atau literature yang berkaitan dengan penelitian ini. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan metode simple random sampling. Teknik pengolahan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil

penelitian menghasilkan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan persamaan penelitian ini adalah menggunakan metode analisis deskriptif, analisis linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada jumlah populasi, pada penelitian menggunakan populasi yang berjumlah 40 orang sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan populasi yang berjumlah 100 responden.

- 8) Ariani, dkk (2020) dengan judul pengaruh motivasi, lingkungan kerja, pengalaman terhadap kinerja karyawan PT. SUPER BOX INDUSTRIES. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Superbox Industries yang berjumlah 65 orang. Sampel terdiri dari 65 responden, yang diambil dengan metode jenuh. Analisis data memakai regresi berganda dan uji hipotesis serta memakai SPSS versi 23. Hasil penelitian ini didapat bahwa motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman sangat berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. Motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara seluruh berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan sampel jenuh dan menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan persamaan penelitian ini adalah pada jumlah populasi, pada penelitian menggunakan populasi yang berjumlah 40 orang

sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan populasi yang berjumlah 65 orang.

- 9) Sihaloho dan Siregar (2020) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah ekplanatory research (penjelasan). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan persamaan penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh dan menggunakan data kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada jumlah populasi, pada penelitian menggunakan populasi yang berjumlah 40 orang sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan populasi yang berjumlah 52 orang.
- 10) Kurniawan dan Susanto (2021) dengan judul pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS INDONESIA. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 150 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan, statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan

pengujian hipotesis parsial serta simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan persamaan penelitian ini adalah menggunakan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan, statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis parsial serta simultan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada jumlah populasi, pada penelitian menggunakan populasi yang berjumlah 40 responden sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan populasi yang berjumlah 150 responden.

- 11) Setiawan dan Bagia (2021) dengan judul pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan *Sea Breeze* Lovina. Metode penelitian kuantitatif kausal dengan menggunakan analisis jalur (path analysis), serta pengoperasian penghitungannya menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 16.0 for Windows*. Penelitian ini dilaksanakan di *Sea Breeze* Lovina dengan mengambil seluruh populasi berjumlah 32 karyawan dan objeknya adalah penempatan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah penempatan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Sea Breeze Lovina*. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan persamaan penelitian ini adalah membahas penempatan kerja pada kinerja karyawan yang memiliki tujuan untuk mengetahui penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan penelitian ini dengan metode penelitian kuantitatif kausal dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) dan populasi berjumlah 32 karyawan.

- 12) Simanjuntak, dkk (2021) dengan judul pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (PERSERO) TBK Cabang Belmera. Data penelitian dikumpulkan dari hasil kuesioner kepada 50 orang responden untuk kemudian dilakukan analisis secara statistik. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja, Beban Kerjadan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Balmera, Medan, baik secara parsial maupun simultan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan persamaan penelitian ini adalah pada jumlah populasi, pada penelitian menggunakan populasi yang berjumlah 40 orang sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan populasi yang berjumlah 50 responden.

- 13) Sari, dkk (2022) dengan judul pengaruh penempatan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang karyawan sebagai responden penelitian. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial penempatan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan persamaan penelitian ini adalah pada jumlah populasi, pada penelitian menggunakan populasi yang berjumlah 40 orang sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan populasi yang berjumlah 32 responden dan menggunakan metode sensus.
- 14) Umboh, dkk (2022) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial

dan simultan lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan persamaan penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik yang terdiri tiga yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, analisis linier berganda, uji hipotesis t dan F, Koefisien determinasi (R^2). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya menggunakan penelitian kuantitatif asosiatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling.

- 15) Rakhman, dkk (2022) dengan judul pengaruh pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Feen Marine Batam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian seluruh karyawan *Office* sebanyak 60 karyawan. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Office* di PT. Feen Marine Batam, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Office* di PT. Feen Marine Batam, Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Office* di PT. Feen Marine Batam, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Office* di PT. Feen Marine Batam. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan *Office* di PT. Feen Marine Batam. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan persamaan penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dan teknik sampling menggunakan sampel jenuh. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada jumlah populasi, pada penelitian menggunakan populasi yang berjumlah 40 karyawan sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan populasi yang berjumlah 60 karyawan.

