

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Muhammad (2017) sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan yang meliputi daya pikir serta daya fisik yang memiliki kinerja usaha dalam kemajuan ilmu pembangunan teknologi, dimana lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia secara efektif dan efisien yang membangun kualitas kinerja didalam perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia didasarkan pada potensi aset berupa pelatihan, perencanaan dan perekrutan yang berfungsi sebagai kebutuhan perusahaan dalam mengelola kinerja yang kompeten dibidangnya masing – masing, sehingga diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam menciptakan eksistensi perusahaan. Perusahaan terkadang mengalami beberapa kendala seperti memiliki usaha kinerja namun belum memaksimalkan kemampuannya, maka dengan meningkatkan potensi dan kompetensi akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja (Wardani, 2017).

Proses pembentukan dalam kinerja perusahaan harus mementingkan sasaran strategis yang telah ditetapkan, hal tersebut melibatkan manajemen perusahaan yang berkolaborasi dengan karyawan sehingga dapat mengevaluasi setiap rencana ataupun kendala yang sedang berjalan. Jika

perusahaan menerima karyawan tanpa mengadakan pelatihan, karyawan akan kesulitan dalam melakukan pekerjaannya, maka pentingnya pelatihan untuk memasuki lingkungan kerja yang lebih baik (Wardani, 2017). Dalam mewujudkan keunggulan sumber daya manusia, perusahaan harus memperhatikan strategi – strategi yang dibentuk terlebih dahulu agar bisa menyesuaikan persaingan atau keunggulan kompetitif dalam hal pelatihan, motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Menurut Robbins (2017) kinerja didefinisikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability*, motivasi, dan kesempatan atau *opportunity*. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten di bidangnya. Dalam upaya meningkatkan kinerja, maka dibutuhkan pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja karyawan. Kinerja adalah kemampuan seseorang dalam hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode sesuai standar yang sudah disepakati sebelumnya (Kasmir, 2017).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja (Gah dan Syam, 2021). Pengalam kerja adalah modal awal seseorang untuk memasuki bidang pekerjaan tertentu (Sastrohadiwiryo, 2017). Pengalaman kerja bertautan dengan kemampuan

dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan olehnya. Pengalaman kerja bukan hanya mengawasi dari keterampilan, keahlian, dan kecakapan yang dimiliki saja, namun pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang sudah bekerja atau rentang waktu bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang diperoleh akan semakin cakap dia dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk dapat mengukur tingkat pengalaman yang ada bisa melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang sudah dikuasai oleh pegawai. Dengan memiliki pengalaman yang memadai maka kemampuan keterampilan semakin bertambah. Dengan memiliki pengalaman kerja, maka kinerja pegawai dapat meningkat (Gah dan Syam, 2021).

Penelitian mengenai pengalaman kerja terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Husain (2018), Gah dan Syam (2021) dan Sativa, dkk (2021) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik pengalaman kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Ridwan (2021) serta Dasururi dan Rahayu (2022) menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pengalaman kerja bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja (Kurniatama dan Waryanto, 2022). Upaya peningkatan kemampuan pelatihan kinerja tidak hanya dilatih dibidang yang sedang difokuskan tetapi juga melihat teknis dari keseluruhan perusahaan guna memahami cara bekerja dengan luas yang meningkatkan kerja sama dalam

menyelesaikan tugasnya masing – masing. Menurut Widodo (2017) pelatihan merupakan suatu yang mengacu pada hal – hal yang berhubungan dengan usaha - usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan atau anggota organisasi. Pelatihan bermanfaat untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas organisasi, menghemat waktu untuk belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang bisa diterima (Sunyoto, 2017). Tenaga kerja yang ahli dan terampil memiliki dampak positif bagi perusahaan untuk membantu dalam pengambilan keputusan sampai dengan tahap evaluasi pemecahan masalah untuk setiap kendala yang sedang terjadi. Kinerja sebuah perusahaan selalu berkaitan dengan arah dan tujuan dalam melaksanakan tugas setiap departemen sehingga dibutuhkan pelatihan terlebih dahulu dengan mempertajam kemampuan berfikir dan kreativitas dalam rangka untuk pengambilan keputusan yang lebih baik dalam waktu serta cara yang lebih produktif (Fajri, 2019).

Penelitian mengenai pelatihan kerja terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Arika (2020), Kurniatama dan Waryanto (2022) serta Veritia dan Alvita (2022) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat pelatihan kerja, maka kinerja akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajri (2019) serta Wiratamy dan Asteria (2021) menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pelatihan kerja bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Permana dan Pracoyo, 2022). Disiplin kerja adalah sikap hormat, menghargai, ketaatan dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menerapkannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi. Dalam menerapkan disiplin kerja, perusahaan harus menetapkan aturan yang jelas, mudah dipahami, dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan tertinggi dan pegawai terendah (Tyas & Sunuharyo, 2018). Disiplin kerja mengarah pada perilaku setiap individu, peraturan ataupun syarat dari sebuah perusahaan harus dijunjung erat karena apapun masalah yang akan datang adalah sebuah resiko yang telah disepakati diawal. Menurut Sinambela (2017) disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan – aturan berlaku dimana tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Adanya disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan ketaatan, tata tertib yang terpelihara dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan agar memperoleh hasil yang maksimal serta dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi (Wardani, 2021).

Penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Yuningsih, dkk (2021), Alfiyani dan Indriyaningrum (2022) serta Permana dan Pracoyo (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka kinerja akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan, dkk (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan Albertho, dkk (2022)

menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

PT. Gaya Masa Teknika atau PT. GMT adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang Jasa Kontruksi, Perdagangan Umum dan Telekomunikasi dan saat ini memiliki staf sebanyak 35 orang yang terdiri dari staf administrasi dan staf operational. Sejak didirikan pada tahun 2011, PT. Gaya Masa Teknika telah berpartisipasi dalam pekerjaan pembangunan jaringan *Fiber Optic* di wilayah Bali dan sekitarnya. Dalam menjalankan bisnisnya, PT. Gaya Masa Teknika didukung oleh tenaga ahli yang profesional dari berbagai kompetensi antara lain *Surveyor, Drafter, Jointer, IT* dan *Support* alat ukur *Splicer* dan *OTDR* dengan Spirit “*Good Speed, Good Company*”. Seiring dengan perubahan bisnis dan perkembangan teknologi telekomunikasi yang semakin pesat, PT. Gaya Masa Teknika terus berkembang menjadi perusahaan konstruksi dan *support* telekomunikasi dengan portofolio bisnis mencakup: project komunikasi, pasang baru saluran induk, pemeliharaan operasional jaringan, serta penyedia material telekomunikasi. Berdasarkan hasil observasi pada PT. Gaya Masa Teknika Denpasar permasalahan kinerja karyawan diketahui bahwa jumlah unit pasang baru saluran *fiber optic* periode Januari-Desember 2021 belum mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Adapun pencapaian target unit pasang baru saluran *fiber optic* yang mampu diselesaikan oleh karyawan periode Januari-Desember 2021 pada PT. Gaya Masa Teknika disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Pencapaian Target Unit Pasang Baru Saluran Fiber Optic
Pada PT. Gaya Masa Teknika Denpasar
Periode Januari – Desember 2021

Bulan	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Persentase (%)
Januari	1.550	1.085	70,00
Februari	1.400	1.120	80,00
Maret	1.550	1.395	90,00
April	1.500	1.050	70,00
Mei	1.550	930	60,00
Juni	1.500	1.140	76,00
Juli	1.550	1.302	84,00
Agustus	1.500	1.290	86,00
September	1.550	1.209	78,00
Oktober	1.500	1.080	72,00
November	1.550	1.054	68,00
Desember	1.500	1.110	74,00
Rata-Rata	1.517	1.147	76,00

Sumber: PT. Gaya Masa Teknika Denpasar (2021)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pencapaian target unit pasang baru saluran *fiber optic* yang mampu diselesaikan oleh karyawan periode Januari- berfluktuasi dan cenderung tidak mencapai target per bulannya. Pada periode tahun 2021 persentase realisasi pencapaian target unit pasang baru saluran *fiber optic* yang mampu diselesaikan oleh karyawan pada PT. Gaya Masa Teknika hanya sebesar 76%, di mana persentasi tersebut masih jauh dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut harus segera dibenahi agar karyawan pada PT. Gaya Masa Teknika di tahun berikutnya dapat memberikan kinerja yang baik dengan pencapaian target yang terpenuhi, sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Penurunan kinerja juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian personalia pada PT. Gaya Masa Teknika Denpasar, terdapat

permasalahan yakni pada tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan yang ditandai dengan pendidikan karyawan PT. Gaya Masa Teknika Denpasar cenderung rendah karena mayoritas karyawan adalah *fresh graduate* dengan latar belakang pendidikan terakhir SMA. Hal ini menandakan tingkat pengalaman kerja, pemahaman dan penguasaan karyawan terhadap suatu bidang pekerjaan masih rendah. Secara umum, hal ini menyebabkan kualitas dan kinerja mayoritas karyawan PT. Gaya Masa Teknika Denpasar belum bisa sebaik seperti karyawan lainnya yang sudah memiliki pengalaman kerja yang baik.

Adapun fenomena menyangkut masalah pelatihan kerja berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 10 karyawan di PT. Gaya Masa Teknika Denpasar, diketahui pada materi pelatihan yang diberikan. Karyawan beranggapan bahwa materi pelatihan yang diberikan hanya materi perihal pengelolaan dan proses kerja yakni cara pemasangan saluran *fiber optic* baru, namun karyawan belum diberikan materi pelatihan cara berkomunikasi yang baik kepada pelanggan agar pelanggan merasa pelayanan yang diberikan memuaskan dan pelanggan ingin merekomendasikan *fiber optic* pada PT. Gaya Masa Teknika Denpasar ke rekan kerja lainnya.

Berkaitan dengan variabel disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 10 karyawan terdapat permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja pada PT. Gaya Masa Teknika Denpasar yakni jam pulang dan jam istirahat yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Karyawan berpendapat bahwa seringkali mendapat keluhan pelanggan mengenai jaringan *fiber optic* yang mengalami gangguan di luar

jam kerja yang seharusnya, sehingga karyawan harus melakukan kunjungan dan segera menangani keluhan pelanggan agar layanan *fiber optic* karyawan dapat digunakan kembali. Hal ini tentunya akan menjadi beban tersendiri bagi karyawan karena bekerja di luar jam kerja yang seharusnya dan akan berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gaya Masa Teknika Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gaya Masa Teknika Denpasar?
- 2) Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gaya Masa Teknika Denpasar?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gaya Masa Teknika Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gaya Masa Teknika Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gaya Masa Teknika Denpasar.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gaya Masa Teknika Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1) Kegunaan Teoritis

- a) Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b) Bagi peneliti lain, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Kegunaan Praktis

- a) Bagi lembaga atau instansi yang lain untuk mengetahui seberapa besar pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b) Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak tahun 1968 telah menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Terdapat keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang. *Goal setting theory* memiliki gagasan bahwa kebanyakan perilaku manusia merupakan hasil tujuan yang secara sadar di pilih oleh seseorang (Ayem dan Fitriyaningsih, 2022).

Teori ini menjelaskan bahwa salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan adalah perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai titik penyelesaiannya, seperti seseorang dalam memulai suatu pekerjaan, dan ia berambisi untuk menyelesaikannya dan terus mendesak sampai tujuan itu tercapai. Hal ini berarti bahwa *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen berdasarkan tujuan, apabila seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakanya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Mengacu pada *Locke's model*, *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan

dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Dengan pendekatan *Goal setting theory* sebuah kinerja yang baik dan maksimal diasumsikan sebagai tujuan perusahaan, dan variabel kemampuan kerja, motivasi kerja dan semangat kerja sebagai faktor penentu, apabila faktor-faktor tersebut secara baik diterapkan dalam perusahaan, maka tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan akan tercapai.

2.1.2. Pengalaman Kerja

1) Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Martoyo (2018) 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. Sutrisno (2017) menyebutkan bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut. Dari kenyataan yang ada sekarang ini semakin lama seorang karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan maka semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut dan sebaliknya semakin singkat masa kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan maka semakin sedikit pengalaman yang akan dia dapat.

Menurut Sedarmayanti (2017) seseorang dikatakan berpengalaman atau mempunyai pengalaman tentang suatu pekerjaan apabila orang yang bersangkutan telah mengalami pekerjaan tersebut. Pengalaman akan terjadi jika seseorang tersebut telah lama menekuni pekerjaan, sehingga tahu seluk beluk dan cara terbaik untuk menghasilkan barang/jasa. Tinggi rendahnya pengalaman seseorang tergantung pada lamanya orang tersebut menjalani pekerjaannya. Pengalaman adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai oleh seseorang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang dalam berarti bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah melaksanakan keadaan yang sebenarnya.

Mangkunegara (2017) menyatakan pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 2017). Dalam penerimaan karyawan, kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan untuk memangku suatu jabatan, pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang harus dimiliki. Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas dan didukung dengan pengalaman kerja yang dimilikinya, maka seseorang karyawan sudah memiliki nilai plus dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Berbekal pengalaman

yang dimiliki, seorang karyawan juga sudah mempunyai keterampilan tahu cara yang tepat untuk menyelesaikan tugasnya (Mulyawati, 2017).

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik, dan juga membantu menentukan langkah-langkah tertentu yang dapat menunjang keberhasilannya.

2) Tujuan Pengalaman Kerja

Menurut Nitisemito (2017) ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja. Adapun tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

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

3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2017), faktor faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- a) Latar belakang pribadi

Mengenai setiap individu bertakitan tentang pendidikan, latihan, atau pekerjaan seseorang. Hal ini bisa menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.

- b) Bakat dan minat

Berkaitan tentang jumlah minat dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang.

c) Sikap dan kebutuhan

Mengenai tanggung jawab dan wewenang seseorang. Sikap ini mencerminkan perilaku dalam menjalankan sebuah tugas.

d) Kemampuan analisis

Berkaitan tentang mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisa seseorang terhadap sebuah pekerjaan.

e) Keterampilan dan kemampuan teknik.

Berkaitan tentang kemampuan seseorang dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang dilakukan

4) Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja yaitu sebagai berikut:

a) Lama waktu/ masa kerja, ukuran tentang lama waktu/masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b) Tingkat pengetahuan/keterampilan yang dimiliki, mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan dan ketrampilan merujuk kepada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan.

c) Penguasaan terhadap pekerjaan/Kemampuan yang dimiliki, merupakan tingkat penguasaan seseorang dalam menjalankan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.3 Pelatihan Kerja

1) Pengertian Pelatihan Kerja

Karyawan yang telah lolos melalui proses perekrutan dan seleksi, sering kali kemampuan karyawan tersebut belum sesuai dengan yang

diharapkan, yang berkaitan dengan tuntutan kerja, sehingga mereka perlu dilatih. Karyawan yang sudah bekerja pun mungkin masih perlu mengikuti pelatihan kerja, karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain-lainnya. Menurut Sunyoto (2017) pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang mejadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Efendi (2017) mendefinisikan pelatihan kerja sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai.

Menurut Handoko (2017) pelatihan kerja di maksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Pelatihan kerja terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan kerja berorientasi kemas kini sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017) pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Nawawi (2017) menyatakan bahwa pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai

keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. Mangkuprawira (2017) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Pelatihan kerja lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*).

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa karyawan pada semua tingkatan organisasi untuk memperoleh dan mengembangkan pengetahuan, keahlian, kecakapan, ketrampilan dan sikap karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan.

2) Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Sudaryo (2018) tujuan umum pelatihan kerja adalah sebagai berikut :

- a) Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih dan lebih efektif
- b) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional
- c) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan)

3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan kerja

Menurut Kasmir (2017) faktor-faktor yang mendukung sikap pelatihan kerja karyawan, yaitu:

a) Peserta Pelatihan

Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan dan pengembangan karyawan. Artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih.

b) Instruktur/Pelatih

Instruktur atau staf pengajar adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan. Jika pengajar kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan, maka ilmu yang ditransfer ke peserta pelatihan juga berkurang. Demikian pula jika pengajar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik tetapi kurang bisa dalam hal mengajar, akan membuat peserta pelatihan kesulitan atas apa yang diajarkannya. Pertimbangan selanjutnya khusus untuk instruktur apakah perlu diambil dari luar perusahaan atau hanya dari dalam perusahaan.

c) Materi Pelatihan

Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik, demikian pula sebaliknya.

d) Lokasi Pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah diluar perusahaan atau didalam perusahaan. jika dilakukan didalam perusahaan, khususnya untuk karyawan lama tentu akan

membuat jenuh. Demikian pula untuk lokasi yang berada diluar perusahaan, biasanya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan, terutama bagi karyawan lama.

e) Lingkungan Pelatihan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentukan akan memberikan hasil yang lebih positif. Demikian pula sebaliknya jika lingkungan pelatihan kurang memadai akan membuat peserta pelatihan merasa tidak nyaman dan berakibat kepada hasil yang diperolehnya kurang maksimal. Disamping faktor kenyamanan, dalam hal faktor lingkungan juga dipengaruhi oleh keamanan di sekitar lokasi pelatihan. Jika lingkungan tidak aman dalam arti banyak gangguan tentu akan menyebabkan hasil pelatihan kurang optimal.

f) Waktu Pelatihan

Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta kelelahan. Demikian pula jangka waktu pelatihan misalnya 3 bulan atau 6 bulan.

g) Faktor lainnya

Dengan memerhatikan faktor-faktor penyebab diatas, minimal sebelum pelatihan dimulai maka paling tidak sudah dapat diperkirakan apa saja yang menjadi kekurangan atau kelemahan. Tugas pimpinan adalah bagaimana caranya menutupi kekurangan dan kelemahan tersebut. Kesalahan sudah pasti terjadi, namun harus diminimalkan seminimal mungkin, dengan memerhatikan faktor-faktor penyebab,

sehingga tujuan pelatihan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

4) Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) indikator yang digunakan pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Jenis pelatihan, yaitu berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
- b) Tujuan pelatihan, yaitu tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja.
- c) Materi, yaitu materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja.
- d) Metode yang digunakan, yaitu metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, latihan dalam kelas.
- e) Kualifikasi peserta, yaitu peserta pelatihan adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Nurhayati (2018) disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut

dapat tercapai. Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan bersangkutan. Tanpa disiplin karyawan dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada karyawannya.

Menurut Rivai (2017) disiplin kerja ialah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta memperbaiki perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan dapat melaksanakan sikap disiplin dalam bekerja sehingga produktivitasnya pun meningkat.

Menurut Hasibuan (2017) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Afandi (2018) disiplin adalah suatu

alat yang digunakan para manajemen untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku sehingga hal ini dijadikan sebagai alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Sutrisno (2017), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2017).

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

2) Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Adapun macam-macam bentuk disiplin kerja pada organisasi menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut:

a) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong

pegawai agar berdisiplin diri dengan menaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.

b) Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

c) Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Dilaksanakan disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk mengambil hukuman yang lebih berat atau pemutusan hubungan kerja.

3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- b) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- c) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

- d) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- e) Ada tidaknya pengawasan pemimpin. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
- (1) Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
 - (2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - (3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaannya.
 - (4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

4) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan

b) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d) Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir, 2017). Kinerja menurut Robbins (2017) adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability, motivasi, dan kesempatan atau *opportunity*. Rivai dan Basri (2017) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu 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.

Menurut Hasibuan (2017) kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Sedangkan menurut Gibson (2017) menyatakan kinerja adalah catatan terhadap hasil produksi dan pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Beberapa faktor yang berperan dalam kinerja antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerja dan lingkungan yang berada didekatnya yang meliputi individu, sumberdaya, kejelasan kerja dan umpan balik.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan seseorang dalam hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode sesuai standar yang sudah disepakati sebelumnya.

2) Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumberdaya daya manusia organisasi. Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Bangun (2018) adalah sebagai berikut:

a) Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam

menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Tujuan lainnya adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi yang tepat.

b) Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan ataupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

c) Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Tujuan dari pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat diantaranya pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

d) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat

penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusankeputusan manajemen sumber daya manusia.

3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b) Faktor psikologis, meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
- c) Faktor organisasi, meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

4) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b) Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c) Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggung jawabannya hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

- d) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan, berkreaitifitas dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- e) Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gaya Masa Teknika Denpasar. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

- 1) Husain (2018) meneliti tentang Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Bank Negara Indonesia TBK Kantor Cabang Bumi Serpong Damai). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 189 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia TBK Kantor Cabang Bumi Serpong Damai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) Fajri (2019) meneliti tentang Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR. BDW. Yogyakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 48 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan motivasi tidak memediasi pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR. BDW. Yogyakarta. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.
- 3) Arika (2020) meneliti tentang Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Insumo Sumberarto Kota Kediri. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 56 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas

pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.

- 4) Gah dan Syam (2021) meneliti tentang Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.
- 5) Irawan, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 63 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.

- 6) Pratama dan Ridwan (2021) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.
- 7) Sativa, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.

- 8) Wiratamy dan Asteria (2021) meneliti tentang Analisis Faktor Kinerja Pegawai. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 52 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.
- 9) Yuningsih, dkk (2021) meneliti tentang Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.
- 10) Albertho, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada

Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.

- 11) Alfiyani dan Indriyaningrum (2022) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zenith Pharmaceutical Semarang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 99 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.

- 12) Dasururi dan Rahayu (2022) meneliti tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Putra Mandiri Motor: Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Putra Mandiri Motor. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.
- 13) Kurniatama dan Waryanto (2022) meneliti tentang Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Service di Jakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 63 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.
- 14) Permana dan Pracoyo (2022) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 47 responden. Teknik

analisis data yang digunakan adalah analisis *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian dan jumlah responden. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.

- 15) Veritia dan Alvita (2022) meneliti tentang Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pharmatia Skin Lab Depok Jawa Barat. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pharmatia Skin Lab Depok Jawa Barat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.