BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam mencapai visi dan misi organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan keterampilan yang tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja. Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan salah satunya adalah kinerja karyawan. Menurut Busro (2020) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban.

UNMAS DENPASAR

Kinerja karyawan yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu perusahaan karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka kinerja suatu perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan tercapai. Fahmi (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja (Sentosa, 2017). Pengalaman kerja berguna untuk mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan

sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Menurut Anbar (2017) pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi danjenis tugasnya

Wibowo (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya. Pengalaman kerja adalah suatu keahlianyang dimiliki para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harijanto (2017), Bili, dkk. (2018), Mahmudin (2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Aristanti (2018) menyatakan pengalaman kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain pengalaman kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah etika kerja (Ernawan, 2016). Suatu perusahaan pada dasarnya dijalankan oleh manusia (karyawan) maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia didalam suatu organisasi atau perusahaan yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerjanya. Hal yang mendasari etika kerja tinggi diantaranya keinginan untuk menjungjung tinggi mutu pekerjaan, maka karyawan yang mempunyai etika kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja. Etos kerja atau etika kerja merupakan sebuah semangat kerja yang menjadi ciri khas serta keyankinan seseorang atau juga sesuatu kelompok. Etos kerja tidak hanya dimiliki oleh karyawan- karyawan perusahaan saja tetapi

UNMAS DENPASAR

etos kerja juga dapat dimiliki oleh masyarakat yang memiliki pekerjaan.

Menurut Sinamo (2011) etika kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan mutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang saling berkaitan. Dengan etika kerja yang baik tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chaidir (2013), Rum, dkk. (2019), Prameswari (2020) menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Nisak (2019) menyatakan etika kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hakim, (2006) faktor motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Hasibuan, (2017) dalam penelitianya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Pemberian motivasi sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Latifah (2018), Gunawan (2020), Situmorang, dkk (202) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Tanjung (2019) menyatakan motivasi kerja mempunyai

UNMAS DENPASAR

pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukan bahwa tanpa adanya motivasi kerja, karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaaannya sesuai standar atau melampaui standar karena ada yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Akana Boutique Hotel Sanur merupakan hotel yang terletak di Jalan Sudamala No. 19, Sanur. Hotel bintang 4 yang lokasinya dekat dengan Pantai Mertasari, Akana Boutique Hotel Sanur juga menawarkan restoran dan bar atau *lounge*. Fasilitas yang mencakup layanan 24 jam, peminjaman sepeda gratis dan layanan *concierge*. AkanaBoutique Hotel Sanur tersedia 36 kamar yang modern yang terbagi menjadi 12*Superior*, 16 *Deluxe Pool View* dan 8 *Deluxe Pool Access.*

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti dan wawancara dengan *head manager* Akana Boutique Hotel Sanur menemukan bahwa kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur belum maksimal diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pengalaman kerja, etika kerja dan motivasi kerja. Permasalahan yang terkait dengan penurunan kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur salah satunya adalah dari faktor pengalaman kerja. Masa kerja karyawan yang belum terlalu lama berkisaran antara 1-2 tahun, belum optimalnya tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan dan kurangnya penguasaan terhadap pekerjaaan yang digunakan dalam bidang pekerjaaan yang berpengaruh terhadap hasil kerja.

Berkaitan dengan pengalaman kerja karyawan dapat dilihat dari masa kerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur seperti Tabel 1.1 dibawah ini .

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1
Daftar Masa Kerja
Karyawan Akana Boutique Hotel Sanur

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	0 - 1 Tahun	5	14.71%
2	2 - 3 Tahun	6	17.65%
3	4 - 5 Tahun	3	8.82%
4	> 5 Tahun	20	58.82%
	Jumlah	34	100

Sumber : Akana Boutique Hotel Sanur (2022)

Tabel 1.2 diatas menunjukan masa kerja karyawan Akana Boutique Hotel Sanur, sebanyak 5 karyawan (14,71%) dimana memiliki masa kerja nol sampai1 tahun, 6 karyawan (17,65%) dengan masa kerja 2 tahun sampai 3 tahun, 3 karyawan (8,82%) dengan masa kerja 4 tahun sampai 5 tahun, dan 20 karyawan (58,82%) dengan masa kerja lebih dari 5 tahun. Dapat dilihat bahwa dari semua karyawan ada yang sudah lama bekerja dan ada juga yang masih baru bekerja. Melihat dari masa kerja karyawan sebanyak 20 orang karyawan memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, hal ini dapat menggambarkan bahwa karyawan merasa nyaman untuk bekerja di Akana Boutique Hotel Sanur, Namun walaupun masa kerja karyawan cukup lama, tidak menutup kemungkinan kinerja karyawan mengalami penurunan, tabel dibawah ini merupakan tabel penjualan Akana Boutique Hotel Sanur pada tahun 2021.

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.2
Data Penjualan Akana Boutique Hotel
Tahun 2021

No	Bulan	Target	Realisasi	Pencapaian (%)
1	Januari	Rp 86,025,000	Rp 44,770,000	52%
2	Febuari	Rp 126,900,000	Rp 62,100,000	49%
3	Maret	Rp 94,646,140	Rp 36,879,358	39%
4	April	Rp 81,760,020	Rp 45,221,250	55%
5	Mei	Rp 110,566,080	Rp 49,140,480	44%
6	Juni	Rp 120,594,040	Rp 68,240,718	57%
7	Juli	Rp 100,858,176	Rp 62,686,158	62%
8	Agustus	Rp 110,547,218	Rp 49,747,261	45%
9	September	Rp 125,089,960	Rp 79,086,136	63%
10	Oktober	Rp 134,556,805	Rp 76,378,487	57%
11	November	Rp 138,962,624	Rp 73,514,528	53%
12	Desember	Rp 168,036,014	Rp 84,839,699	50%

Sumber : Akana Boutique Hotel Sanur, 2022

UNMAS DENPASAR

Tabel diatas peneliti menyimpulkan adanya permasalah terkait kinerja karyawan karena melihat realisasi penjualan tidak mencapai target yang sudah ditetapkan. Pada faktor etika kerja yaitu dapat dilihat dari karyawan di Akana Boutique Hotel Sanur adalah perilaku karyawan dan datang bekerja tidak tepat waktu sehingga menghambat pekerjaan yang ada serta akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang diinginkan. Berkaitan dengan etika kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur seperti Tabel 1.3 dibawah ini.

Tabel 1. 3
Tingkat Absensi Karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur
Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Persentase Absensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3)x(4)	(6)	(7) = (5)-(6)	(8) = (6:5)x100%
1	Januari	34	24	816	25	791	3,06
2	Februari	34	24	816	24	792	2,94
3	Maret	34	25	850	26	824	3,06
4	April	34	25	850	27	823	3,18
5	Mei	34	26	884	25	859	2,83
6	Juni	34	25	850	25	825	2,94
7	Juli	34	24	816	30	786	3,68
8	Agustus	34	25	850	24	826	2,82
9	September	34	25	850	27	823	3,18
10	Oktober	34	26	884	25	859	2,83
11	November	34	25	850	27	823	3,18
12	Desember	34	26	884	24	860	2,71
Jumlah			300	10.200	309	9.891	36,41
Rata-rata			25	850	25,75	824,25	3,03

Sumber : Akana Boutique Hotel Sanur

UNMAS DENPASAR

Menurut Sutrisno (2018) menyatakan bahwa, batas maksimal yang lazim berlaku pada absensi yaitu sebesar 3% yang berarti angka 3,06% sampai 3,68% merupakan ciri karyawan yang tidak disiplin dan angka dibawah 3% masih dikatakan karyawan yang disiplin. Karyawan yang tidak disiplin dapat ketahui bahwa karyawan tidak mempunyai rasa tanggung jawab dan taat dengan peraturan yang berlaku. Ketidakdisiplinan kerja karyawan dapat menyebabkan kurangnya

efisiensi kerja dan efektivitas pekerjaan serta perusahaan tidak dapat meraih tujuannya, sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan menurun. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan etika kerja karyawan masih buruk.

Pada faktor motivasi kerja, jadi setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda karena mereka berasal dari berbagai latar belakang. Motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari belum semua karyawan di Akana Boutique Hotel Sanur bekerja dengan keras, ada beberapa karyawan yang bekerja semampunya dan seadanya sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal. Misalnya, dalam pekerjaan , karyawan tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, tetapi juga perlu melihat keseriusan dan kesungguhan karyawan tersebut dalam bekerja. Dari pemaparan diatas peneliti tertarik untuk meneliti kembali **"Pengaruh Pengalaman Kerja, Etika Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Akana Boutique Hotel Sanur".**

UNMAS DENPASAR

1.2 Rumusan Permasalahan

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

1) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur?
2) Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur?
3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti sehubungan dengan masalah yang telah dirumuskan diatas, adalah :

1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur
2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur
3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur

UNMAS DENPASAR

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai kajian pengalaman kerja, etika kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Sebagai referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi mengenai kajian pengalaman kerja, etika kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan kesempatan yang baik bagi peneliti untuk dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Fakultas dan Universitas Mahasaraswati Denpasar untuk bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berminat dalam bidang kajian pengalaman kerja, etika kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta diharapkan dapat menambah perbendaharaan kampus.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan pengalaman kerja, etika kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Goal Setting Theory*

Sebelum sampai kepada pengertian tentang *"goal-setting"*, terlebih dahulu perlu dipahami definisi tentang *"goal"* (tujuan). Locke telah mencoba membuat definisi tentang istilah *"goal"* yang diterima secara luas, yaitu *a goal is defined as attaining aspecific standard of proficiency on a task, usually with in a specified time limit.* Suatu *goal* atau tujuan sebagai pencapaian suatu standar kemampuan tertentu dalam suatu tugas, biasanya terkait dalam batas waktu yang ditentukan. Kemudian dalam perspektif praktis, kemudian tujuan-tujuan ini terfokus pada pencapaian yang standar (James, 2019).

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama *grand theory*. *Goal Setting Theory* mengutamakan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang diterapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pengetahuan tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* menyarankan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan Robbins (2008). Jika seorang individu memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuannya, maka tanggung jawab tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi kinerjanya.

UNMAS DENPASAR

Sa'adiah (2019) dalam bukunya menyatakan bahwa Lotcke dan Latham menerbitkan sebuah buku yang berjudul *"A Theory Of Goal Setting And Task Performance"* bahwa didalamnya berisikan prinsip-prinsip sebagai penetapan tujuan adalah kejelasan, menantang, komitmen, umpan balik, dan kompleksitas tugas. Dengan pendekatan *Goal setting theory* sebuah kinerja yang baik dan maksimal diasumsikan sebagai tujuan perusahaan, dan variabel kerjasama tim *(teamwork),* etika kerja, dan loyalitas kerja sebagai faktor penentu, apabila faktor-faktor tersebut secara baik diterapkan dalam instansi, maka tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan akan tercapai.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreativitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting, 2017: 11)

UNMAS DENPASAR

2.1.2. Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Keahlian dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk dilihat secara langsung. Perlu adanya pengukuran dengan menilai hasil kerja karyawan melalui segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang telah

ditetapkan organisasi. Penilaian kerja harus dilakukan seobjektif mungkin, sehingga hal itu dapat menjadi informasi yang berguna bagi manajer atau pimpinan terkait dengan kebutuhan karyawan, serta pelaksanaan promosi dan melihat perilaku karyawan. Menurut Busro, (2018) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Menilai kinerja karyawan harus ada standar kinerja. Standar kinerja dapat di gunakan sebagai salah satu ukuran untuk menentukan apakah kinerja itu baik atau tidak.

Mangkunegara (2017) mengatakan "kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Pendapat lain menurut Fahmi (2018), "kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi."

UNMAS DENPASAR

2) Indikator Kinerja Karyawan

Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan dibutuhkan ukuran yang membantu penilaian lebih mudah dilakukan. Indahingwati (2020) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui lima indikator, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama. Indikator-indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan, mengacu pada jumlah target hasil yang dilakukan oleh pekerja dalam satu jam kerja, serta melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah ketentuan aktivitas yang harus diselesaikan

2. Kualitas pekerjaan, yang mana fokus pada pekerjaan sudah sesuai dengan ketentuan atau persyaratan yang diberikan
3. Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang mana pada jenis pekerjaan tertentu perlu diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya
4. Kehadiran, merujuk pada datang pada waktunya dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ada atau telah ditentukan
5. Kerja sama, yang mana dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkanbeberapa orang dalam jenis pekerjaan tetentu

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Cesilia, dkk (2017:430) adalah sebagi berikut :

1. Kualitas

   Kesempurnaan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh keterampilan dan kemampuan karyawan serta pemahaman seseorang karyawan terhadap hasil dari pekerjaannya.

UNMAS DENPASAR

2. Kuantitas

   Jumlah yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan, umumnya dinyatakan dalam jumlah pekerjaan atau jumlah unit yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

   Mengoptimalkan waktu yang ada untuk pekerjaan lain, menyiapkan pekerjaan lebih awal dari waktu yang telah ditentukan, serta melihat dari hasil pekerjaan.

4. Efektifitas

   Memaksimalkan penerapan sumber daya dalam sebuah organisasi agar menambahkan hasil dari setiap anggota.

5. Kemandirian

   Seorang karyawan yang mampu melakukan profesi pekerjaannya dengan baik dapat dilihat sebagai kemandirian karyawan tersebut.

6. Komitmen kerja

   Karyawan yang memiliki komitemen kerja dalam organisasi tersebut dan memiliki rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan ataupun organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) indikator dari kinerja karyawan meliputi :

1. Kualitas kerja

   Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

   Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Kendala kerja

   Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap kerja

   Sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

UNMAS DENPASAR

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik atau tidak dapat di analisis melalui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Duha (2018), yaitu motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, prosedur kerja, komunikasi, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kompensasi, pelatihan, pengembangan karir, promosi jabatan, loyalitas, lingkungan fisik, iklim organisasi, konflik, komitmen organisasi, serta efektivitas organisasi. Faktor-faktor yang telah dikemukakan oleh Duha (2018) telah cukup meyakinkan bahwa ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat pula faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan menurut Busro (2018), yaitu kepuasan kerja, tingkat imbalan, keterampilan, kemampuan afeksi, serta kreativitas individu.

2.1.3 Pengalaman Kerja

1) Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan gambaran dari karyawan yang mempunyai keahlian bekerja sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin kompeten dan cekatan dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya. Hermawan (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu. Pengalaman kerja menujukan suatu kecakapan atau penguasaan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah mempunyai pengalaman kerja pasti akan

UNMAS DENPASAR

lebih mudah untuk menguasai suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum mempunyai pengalaman. Wibowo (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya. Pengalaman kerja adalah suatu keahlian yang dimiliki para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Samosir (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja karyawan yang dimiliki seseorang tentunya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Pengalaman pernah atau lama menjadi karyawan di perusahaan atau organisasi akan memudahkan bagi karyawan tersebut untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya, karena dengan adanya pengalaman tersebut karyawan sudah terlatih untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja yang gagal ataupun berhasil merupakan pelajaran yang sangat berguna dikemudian hari.

Sigarlaki (2019) berpendapat bahwa dapat disimpulkan pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa, pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keahlian seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keahlian yang dimilikinya. Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Karyawan yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Mereka hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relatif singkat.

UNMAS DENPASAR

2) Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2022) Indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Lama waktu atau masa kerja

   Lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas dengan baik dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan

   Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karaywan. Pengetahuan mencakup kemampuan untuk memahami dan merepkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Keterampilan biasanya merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

   Tingkat penguasaan seseorang dalam menguasai pekerjaaan dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan, yang mampu dalam melaksanakan pekerjaannya dalam adanya pengalaman.

Adapun indikator pengalaman kerja menurut Handoko (2013:80), adalah sebagi berikut :

1. Gerakanya mantap dan lancar

   Setiap karyawan yang berpengalaman akan melalukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

2. Lebih cepat menganggapi tanda-tanda

   Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakan kerja.

3. Bekerja dengan tenang

   Seseorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri

UNMAS DENPASAR

yang cukup besar.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:56) menyatakan bahwa indikator dari pengalaman kerja adalah sebagi berikut :

1. Lama bekerja, ukuran tentang lama bekerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaannya dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merajuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. Mampu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan adanya pengalaman.

3) Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

UNMAS DENPASAR

Ahmad (2019) menyatakan bahwa mengingat pentingnya pengalaman kerja dan sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu karyawan dalam suatu perusahaan maka diperkirakan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Waktu Semakin lama seseorang melakukan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.

2. Frekuensi Semakin banyak melaksanakan tugas sejenis umumnya orang-orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
3. Jenis tugas Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
4. Penerapan Semakin banyak penerapan pengetahuan, ketrampilan dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugasnya tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
5. Hasil Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik

2.1.4 Etika Kerja

1) Pengertian Etika Kerja

Etika berasal dari kata Yunani, yang dalam bentuk tunggal adalah *ethos*,dan dalam bentuk jamak *ta etha*. Etika dapat diartikan sebagai kebiasaan, akhlak, moral, karakter, atau watak yang mengacu pada nilai-nilai atau perilaku kelompok individu. Sementara *ta etha* berarti adat istiadat, yaitu norma-norma yang dianut oleh kelompok, golongan, atau masyarakat tertentu mengenai perbuatan baik buruk.

Etika kerja merupakan rumusan penerapan nilai-nilai etika yang berlaku dilingkungannya, dengan tujuan untuk mengatur tata krama aktivitas para karyawannya agar mencapai tingkat efisiensi dan produktivitas yang maksimal. Etika perusahaan menyangkut hubungan perusahaan dan karyawannya sebagi satu kesatuan dalam lingkungannya, etika kerja menyangkut hubungan kerja antara perusahaan dan karyawannya, dan etika perorangan mengatur hubungan antar karyawan.

UNMAS DENPASAR

Fahmi (2018: 67) menjelaskan bahwa kata etika berasal dari bahasa Yunani *ethos* yang berarti adat istiadat atapun kebiasaan. Mengambil perpanjangan dari istilah ini, maka etika dapat diartikan sebagai sebuah tindak tanduk yang mengikuti aturan-aturan di mana aturan-aturan tersebut telah membentuk moral masyarakat dalam menghargai adat istiadat yang berlaku. Menurut Adrianto (2020) etika adalah refleksi kritis dan logis atas nilai dan norma yang digunakan sebagai sarana pengendalian diri. Etika kerja atau etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada tingkat kesadaran dan keyakinan yang kuat pada paradigm kerja yang *holistic*. Etika adalah pembelajaran mengenai masalah- masalah dan pilihan-pilihan moral. Etika berasal dari bahasa Yunani *(ethos)* yang artinya adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu (Nurhasanah, 2022).

Etos kerja atau etika kerja merupakan sebuah semangat kerja yang menjadi ciri khas serta keyankinan seseorang atau juga sesuatu kelompok. Etos kerja tidak hanya dimiliki oleh karyawan-karyawan perusahaan saja tetapi etos kerja juga dapat dimiliki oleh masyarakat yang memiliki pekerjaan. Etos kerja dapat terbentuk pada diri sendiri, sekelompok orang atau dalam sebuah organisasi (Indrawan, 2019) Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah segala sesuatu yang menggambarkan suatu sikap dan mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kerja

UNMAS DENPASAR

2). Indikator Etika Kerja

Salmun dkk, (2022) mengemukakan indikator- indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etika kerja. Beberapa indikator yang dapat mengukur etika kerja yaitu :

a) Kerja keras

Kerja keras ialah berusaha sekuat tenaga untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai dengan manfaatkan waktu yang optimal sehingga terkadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

b) Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

c) Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

UNMAS DENPASAR

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu yang harus dikerjakan dengan ketentuan dan kesungguhan.

e) Rajin

Bekerja secara teratur, rajin, keras hati, dan bersungguh sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun indikator etika kerja menurut pandangan Aini, dkk (2020:12) adalah sebagai berikut :

1. Bertanggung jawab

   Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian, dan kepedulian. Tanggung jawab berarti menanggung semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam perusahaan.

2. Kerja yang positif

   Setiap karyawan harus membentuk kebiasaan kerja fokus terhadap hal-hal yang bermanfaat. Lingkungan kerja yang baik dapat membentuk hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja sehingga tercipta etika kerja dalam bekerja yang positif.

3. Disiplin kerja

   Sikap disiplin dalam bekerja akan membuat pekerjaan lebih tertata dan menciptakan nilai etika kerja yang positif pada lingkungan kerja.

4. Tekun

   Seseorang yang memiliki etika kerja akan selalu totalitas serta semangat untuk mendorong dirinya bertindak agar meraih kinerja yang optimal, dan memegang keyakinan yang kuat untuk melakukan pekerjaannya dengan tulus dan ikhlas.

5. Pendidikan

   Kualitas sumber daya manusia sangat berhubungan dan tidak dapat dipisahkan dengan etika kerja. Etika kerja yang baik akan timbul sejalan dengan peningkatan sumber daya manusia.

UNMAS DENPASAR

Sedangkan menurut Robbins (2014:17) menyatakan bahwa indikator dari etika kerja adalah sebagai berikut :

1. Rasa tanggung jawab

   Kemampuan seseorang untuk menjalankan suatu kewajiban karena adanya dorongan di dalam dirinya, biasanya disebut juga dengan panggilan jiwa.

2. Kerja keras

   Berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mencapai suatu cita-cita atau tujuan.

3. Sifat hemat

   Sikap kerja yang efektif dan efisien lebih ditekankan pada aspek manajerial dalam mewujudkan staregi usaha, target pekerjaan, dan taktik bisnis dalam mengelola usaha.

4. Menghargai waktu

   Menggunakan (sesuatu) dengan cermat dan hati-hati dalam bekerja.

3) Faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja

Menurut Novliadi (2009:112) etika kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Agama

   Pada dasarnya agama merupakan sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Caranya berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam beragama.

UNMAS DENPASAR

2. Budaya

   Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etika kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang rendah akan memiliki etika kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etika kerja.

3. Sosial politik

   Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

4. Pendidikan

   Etika kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etika kerja keras.

5. Struktur Ekonomi

   Tinggi rendahnya etika kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat.

UNMAS DENPASAR

2.1.5 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi kerja

Adha dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017 : 154) motivasi

merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

Menurut Hasibuan (2018) dalam penelitianya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut. Motivasi ini penting, sebab dengan adanya motivasi dapat diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Hal ini menunjukan bahwa tanpa adanya motivasi seseorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

UNMAS DENPASAR

2). Indikator Motivasi Kerja

Hafidzi dkk (2019 : 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalknya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas di tempat kerja.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Menurut Afandi (2018 : 29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

UNMAS DENPASAR

1. Balas jasa

   Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada perusahaan.

2. Kondisi kerja

   Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerjaan untuk dapat

menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

   Segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

   Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

   Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri

   Karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat karyawan lainnya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009 : 93) menyatakan indikator dari motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Tanggung jawab

   Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaanya.

2. Prestasi kerja

   Melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3. Peluang untuk maju

   Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

4. Pengakuan atas kinerja

UNMAS DENPASAR

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

3) Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Kadarisman, (2018) mengemukakan bahwa tedapat dua faktor yaitu :

a. Faktor internal yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolokan pegawai di berbagai instansi, muncul nya kasus unjuk rasa, pemogokan dan lain-lain.

b. Faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan perkerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutisno, 2009). Pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut, karyawan yang memiliki berbagai pengalaman

UNMAS DENPASAR

dalam bekerja akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya karena mempunyai pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya, maka dari itu pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Billi, dkk (2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja mempunyai hubungan (korelasi) yang positif terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukan bahwa semakin baik pengalaman kerja , maka semakin baik pula kinerja. Penelitian dari Santosa (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiawan (2015) menyatakan pengalman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ratu, dkk (2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Septiani (2015) menemukan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman kerja karyawan dikatakan mempengaruhi kinerja karena pengalaman kerja sangat mencerminkan tingkat penguasaan, pengetahuan dan keterampilan yang dimikili karyawan. Pengukuran yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja adalah dengan menggunakan lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Foster, 2022).

2.2.2 Hubungan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Etika kerja didalam suatu perusahaan atau organisasi memiliki peranan yang sangat penting untuk diterapkan, hal ini dilakukan agar para karyawan memiliki etika yang sama didalam ruang lingkup kerja, sehingga dengan memiliki etika yang selaras dan dapat diterapkan oleh masing-masingkaryawan maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan. Etika kerja yang baik, maka didalam suatu

UNMAS DENPASAR

perusahaan hal ini akan sangat membantu dalam meningkatkan hasil kinerja karyawan, karena hal tersebut dapat terjadi karena gambaran etika kerja yang maka maka akan menghasilkan sikap saling menghargai terutama antar sesama karywan maupun orang-orang yang terlibat didalam suatu perusahaan atau organisasitersebut. Etika kerja sangatlah dibutuhkan didalam sebuah perusahaan, hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang bekerja haruslah memiliki etikayang baik dalam bekerja, Oleh karena itu, moral merujuk pada tingkah lakuyang bersifat spontan seperti rasa kasih,kebesaran jiwa dan sebagainya. (Kumorotomo, 2014). Ini juga diperkuat dari penelitian sebelumnya, Maharani, (2016) dalam studi tentang Pengaruh Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jombang.

Semakin tinggi tingkat etika kerja karyawan maka hal ini akan diikuti oleh semakin tinggi kinerja karyawan, etika kerja yang baik akan membuat rasa nyaman para karyawan didalam suatu lingkungan kerja.

2.2.3 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2010) menyatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan , kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimiliki.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan penelitian Nurhadi (2017) yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PD. Bank Perkreditan Rakyat Cirebon Selatan)." Hasil penelitian menyatakan bahawa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat Cirebon Selatan. Penelitian sama juga dilakukan oleh Harijanto (2017) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pengalaman KerjaTerhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Top and Top Apparel di Wonogiri)". Hasil dari penelitiannya yaitu bahwa Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan mengenai pengaruh Pengalaman Kerja (X_1), Etika Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang menjadi rujukan penelitian ini. Adapun penelitian sebelumnya dapat dipaparkan dalam penulisan sebagai berikut:

2.3.1 Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Harijanto (2017), dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Top and Top Apparel di Wonogiri)". Hasil penelitian memperlihatkan, variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Studi pada Karyawan PT. Top and Top Apparel diWonogiri.

Bili, dkk (2018) dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam

UNMAS DENPASAR

Ulu". Penelitian ini menggunakan teknik sampel random sampling maka didapat sampel sebanyak 58 orang. Hasil dari penelitian ini pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu.

Mahendra, dkk (2022) dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Etos Kerja, Kemampuan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort". Populasi dan sampel yang digunakan adalah sebanyak 59 responden. Hasil penelitian menunjukkan etos kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort.

Mahmudin (2018) dengan penelitian berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja, Komitmen, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Padang. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Korelasi dan Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja, komitmen, dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

UNMAS DENPASAR

Aristanti (2018), dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali). Metode pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali Sampel yang diambil sebanyak 30 responden dengan teknik sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis. Dari hasil uji yang dilakukan menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali. Pengalaman kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Boyolal. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diperoleh hasil yang bervariasi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana dalam penelitian penulis yaitu sebanyak 34 orang karyawan. Selain itu, waktu dan lokasi penelitian penulis berbeda dengan penelitian terdahulu.

2.3.2 Etika Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Chaidir (2013), dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Kota Pontianak". Terdapat 39 responden yang diambil sebagai sensus penelitian. Metode pengambilan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini etika berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rum, dkk (2019) dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom (Persero) area Manado". Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 80 karyawan dan menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa etika kerja, keterlibatan kerja, dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Prameswari (2020) dengan penelitian yang berjudul " Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan BRI Syariah KC Kediri)". Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 48 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa etika kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nisak (2019) dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung)". Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu teknik simple random sampling dengan sampel sebanyak 34 karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial, etika kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, motivasi juga tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hendrawan (2022) dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Etika dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Charoen". Populasi dan sampel yang digunakan adalah sebanyak 68 responden. Hasil penelitian menunjukkan etika kerja dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Charoen.

Aini (2020) dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Ony Comp di Malang". Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 25 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah total sampling, pengumpulan data melalui kuisioner, dan metode analisa data menggunakan analisa regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukan

bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Grfron (2017) dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Etika Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan". Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan observasi. Sedangkan analisisnya menggunakan model regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan transformasional juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diperoleh hasil yang bervariasi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel etika kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana dalam penelitian penulis yaitu sebanyak 34 orang karyawan. Selain itu, waktu dan lokasi penelitian penulis berbeda dengan penelitian terdahulu.

2.3.3 Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Latifah (2018) dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Adi Satria Abadi".Populasi penelitian ini meliputi seluruh karyawan PT Adi Satria Abadi yang memiliki karyawan sebanyak 230 orang. Teknik pemilihan sampel menggunakan metode hair *et.al* dimana jumlah sampel tergantung pada indikator yang digunakan dan data penelitian diperoleh 115 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengalaman kerja berpengaruh positif.

UNMAS DENPASAR

Nurhadi (2013) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PD. Bank Perkreditan Rakyat Cirebon Selatan)”. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Cirebon Selatan.

Gunawan (2020) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi’. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau total sampling yang berjumlah 68 pegawai. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Situmorang. dkk (2021) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Rotasi Jabatan, Etos Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kharisma Surya Semesta”. Hasil penelitian memberikan bukti empiris yang menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan, etika kerja dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 75,7% terhadap kinerja pegawai. Lebih jauh hasil pengujian membuktikan bahwa rotasi kerja, etika profesi dan motivasi kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai’.

Halik (2021) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jen ”ponto". Sampel dalam penelitian ini sejumlah 40 orang. Hasilpenelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel, yakni : motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada

UNMAS DENPASAR

Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jen “ponto”. Sedangkan secara parsial ditemukan bahwa faktor motivasi kerja yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai.

Tanjung (2019), dengan penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam”. Populasi penelitian ini adalah 40 karyawan bagian marketing yang bekerja di PT Zurich Topas Life Batam. Sampel penelitian sebanyak 40 karyawan bagian marketing. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian rerdahulu diperoleh hasil yang bervariasi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana dalam penelitian penulis yaitu sebanyak 34 orang karyawan. Selain itu, waktu dan lokasi penelitian penulis berbeda dengan penelitian terdahulu.

UNMAS DENPASAR