

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar berjalan secara efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2018). Manajemen sumber daya manusia merupakan proses penarikan, pemilihan, pengembangan, peneliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi, mengatur manusia, sehingga disebut juga dengan manajemen personalia atau manajemen kekaryawanan (Supomo dan Nurhayati, 2018). Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaaa, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud dan terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat menurut Edwin, dkk (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 Menurut (Busro, 2020). Kinerja adalah hasil yang diperoleh

suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non-profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Rismawati dan Mattalata 2018). sedangkan menurut (Rohman dan Ichsan , 2021) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dari pendapat tersebut sudah sangat jelas bahwa kinerja adalah sebagai bentuk dari prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sehingga kinerja ini menjadi hal yang memang harus dicapai oleh karyawan ketika dalam bekerja.

Teori yang menyajikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Sudaryo (2018) lingkungan kerja merupakan seluruh peralatan atau benda-benda untuk bekerja yang dihadapi dalam lingkungan sekitar dimana karyawan itu bekerja. Menurut Tyssen dalam Bahri (2018: 40) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan bahan dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya mempunyai dampak positif pada kualitas kerja yang dihasilkan. Sedangkan menurut Sedarmayanti Bahri (2018: 40) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi,

lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Kiki Asnawi (2020) hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya sehingga akan meningkat kinerja. Hasil penelitian Sugiarti, dkk (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya saat lingkungan kerja dalam perusahaan baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian Yusuf, dkk (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya penerapan suasana lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian Richset, dkk (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pemberian suasana kerja yang nyaman dan konformitas akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian Fitrhi, dkk (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika lingkungan kerja di dalam perusahaan baik maka akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditemukan oleh Sutaguna dkk (2023), menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja, menurut pendapat Sutrisno (dalam Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Sunarsi, dan Erlangga, 2021), bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut. Pengalaman kerja karyawan menunjukkan tingkat penguasaan keterampilan (Leatemia, 2018). Menurut pendapat Martoyo (dalam Wirawan et al., 2018) pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Sedangkan pengalaman kerja menurut Foster (dalam Sasongko, 2018) adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Menurut Prasetyo dalam Maspriyadi (2019) pengetahuan adalah segala sesuatu yang ada di kepala kita, kita dapat mengetahui sesuatu berdasarkan pengalaman yang kita miliki. Pengetahuan yaitu seseorang yang tidak secara mutlak dipengaruhi oleh pendidikan karena pengetahuan juga dapat diperoleh dari pengalaman masa lalu, namun tingkat pendidikan turut menentukan mudah tidaknya seseorang menyerap dan memahami informasi yang diterima yang kemudian menjadi dipahami (Notoatmodjo dalam Albunsiyary 2020). Jadi pengalaman kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan itu sendiri. Semakin lama karyawan

bekerja pada suatu perusahaan, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki pada karyawan tersebut.

Leatemia (2018) hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan, dapat diartikan bahwa pengalaman kerja merupakan hal yang sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja karyawan. Pengalaman kerja karyawan menunjukkan tingkat penguasaan karyawan terhadap pekerjaan. Hasil penelitian Ratnawati, dkk (2020) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap tingkat kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Riski, dkk (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pengalaman kerja dan disiplin kerja yang baik akan menciptakan kinerja karyawan yang baik juga. Hasil penelitian Syahril, dkk (2020) menyatakan bahwa secara simultan pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik pengalaman kerja dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan juga semakin baik. Hasil penelitian Rosmi & Syamsir (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya setiap kenaikan pengalaman kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil yang berbeda, penelitian oleh Rillya dkk (2018), menunjukkan hasil bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai - nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan demikian tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan. Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan (Jepry & Mardika, 2020). Sedangkan menurut (Onsardi & Putri, 2020) menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2019:193).

Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dapat diartikan bahwa semakin baik dan semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri Astuti, dkk (2018). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Brando, dkk (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa ketika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arif, dkk (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika disiplin karyawan dijalankan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karlina, dkk (2019) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa lingkungan kerja yang nyaman serta penerapan perilaku disiplin akan meningkatkan kinerja karyawan yang ingin dicapai. Penelitian yang dilakukan oleh Efendi, dkk (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi level disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula level kinerja. Hasil yang berbeda ditemukan oleh Kurniawan (2019) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam kinerja karyawan.

KSP Wreda Sri Sejahtera Kabupaten Gianyar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa simpan pinjam dengan nomor izin usaha: SISP NO.03/SISP/Diskop/I/2014, BH.NO.03/BH/XXVII.4/I/2014. Perusahaan ini menyediakan layanan simpan pinjam yaitu kredit, tabungan dan deposito. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2013 yang berlokasi di Banjar Sema, Desa Melinggih, Kabupaten Gianyar. KSP Wreda Sri Sejahtera Kabupaten Gianyar memiliki jumlah karyawan sebesar 32 orang.

Setelah peneliti melakukan observasi pada karyawan KSP Wreda Sri Sejahtera Kabupaten Gianyar terlihat masalah yang membuat turunnya kinerja karyawan yaitu kurangnya lingkungan kerja yang memadai, kurangnya pengalaman kerja dan disiplin kerja para karyawan. Masalah lingkungan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja merupakan suatu hal yang penting, karena ketiga hal tersebut merupakan indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan KSP Wreda Sri Sejahtera Kabupaten Gianyar terdapat fenomena permasalahan pada indikator pelaksana tugas yang mempengaruhi pendapatan SHU pada perusahaan KSP Wreda Sri Sejahtera Kabupaten Gianyar, yang bisa dilihat dari pendapatan SHU dari tahun 2018 sampai dengan 2022.

Penerapan indikator kinerja karyawan KSP Wreda Sri Sejahtera Kabupaten Gianyar dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Penerapan Indikator Kinerja Karyawan
Pada KSP Wreda Sri Sejahtera Kabupaten Gianyar

No	Indikator Kinerja Karyawan	Jumlah Karyawan	Baik		Cukup Baik	
			Orang	%	Orang	%
1.	Kualitas pekerjaan	32	24	75%	8	25%
2.	Kuantitas pekerjaan	32	24	75%	8	25%
3.	Pelaksana tugas	32	12	36%	20	64%
4.	Tanggung jawab	32	23	74%	9	26%

Sumber : KSP Wreda Sri Sejahtera Kabupaten Gianyar (2022)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan, pelaksana tugas masih menunjukkan indikator yang cukup baik sehingga membutuhkan adanya perhatian dari pimpinan. Hal ini karena beberapa karyawan tidak melaksanakan tugas sesuai dengan intruksi dalam bekerja. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas ialah dapat tidaknya diandalkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai intruksi dalam bekerja serta bagaimana seorang karyawan mampu untuk berinisiatif dan berhati hati dalam bekerja agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Target dan realisasi pendapatan SHU KSP Wreda Sri Sejahtera Kabupaten Gianyar dapat disajikan pada Tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2

Target dan Realisasi Pendapatan SHU dari tahun 2018 s/d 2022

KSP Wreda Sri Sejahtera Kabupaten Gianyar

No	Tahun	Target Pendapatan (Rp)	Realisasi Pendapatan (Rp)	Presentase
1	2018	128.150.000	260.370.747	103,2
2	2019	93.790.000	280.041.319	198,6
3	2020	90.415.000	308.160.013	240,83
4	2021	130.000.000	262.594.262	102
5	2022	135.000.000	76.508.442	(43,33)

Sumber : KSP Wreda Sri Sejahtera Kabupaten Gianyar (2022)

Tabel 1.2 menunjukan bahwa target pendapatan SHU KSP Wreda Sri Sejahtera Kabupaten Gianyar pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2021 telah mencapai target yang telah ditentukan, namun pada tahun 2022 tidak mencapai target yaitu dari menargetkan pendapatan SHU sebesar Rp.135.000.000,00 yang terealisasi hanya sebesar Rp.76.508.442. Dari hasil wawancara pendahuluan yang dilakukan pada KSP Wreda Sri Sejahtera Kabupaten Gianyar diperoleh informasi bahwa selain dikarenakan pemulihan ekonomi yang terjadi karena wabah bencana covid-19 yang melanda, penurunan pendapatan SHU pada KSP Wreda Sri Sejahtera Kabupaten Gianyar juga disebabkan karena kurangnya pimpinan melakukan pendekatan kepada karyawan sehingga karyawan bertingkah sesuka hatinya yang menyebabkan suasana lingkungan kerja kurang

nyaman serta faktor pengalaman kerja karyawan yang kurang baik, dan disiplin kerja karyawan yang kurang.

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada indikator lingkungan kerja terdapat kondisi lingkungan kerja yang ada pada KSP Wreda Sri Sejahtera Kabupaten Gianyar belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan kurangnya fasilitas kerja seperti suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan sehingga menyebabkan sirkulasi udara yang kurang baik, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan serta kurangnya pemimpin melakukan pendekatan untuk menjalin hubungan kerja yang baik dengan karyawan. Selain itu kinerja karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan lembaga, bisa terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai deadline.

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada karyawan KSP Wreda Sri Sejahtera Kabupaten Gianyar pada indikator pengalaman kerja yaitu ditemuinya fenomena beberapa karyawan yang kewalahan menangani pekerjaan dalam perusahaan itu, sehingga tidak sempurna dalam pengerjaannya. Ada juga beberapa karyawan yang belum menguasai cara mengoperasikan alat-alat operasional di dalam perusahaan tersebut sehingga kinerja karyawan menjadi terhambat.

Hasil observasi peneliti pada indikator disiplin kerja dapat disajikan dari data rekapitulasi absensi pegawai pada tahun 2022 Tabel 1.3 berikut :

Tabel 1.3
Absensi Pegawai KSP Wreda Sri Sejahtera Kabupaten Gianyar
Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Karyawan Terlambat (Orang)	Total Tepat Waktu	Rata – rata kurang jam kerja
1	Januari	32	4	28	0:34 jam
2	Februari	32	6	26	0:36 jam
3	Maret	32	7	25	0:55 jam
4	April	32	7	25	0:35 jam
5	Mei	32	5	27	0:48 jam
6	Juni	32	6	26	0:59 jam
7	Juli	32	5	27	0:51 jam
8	Agustus	32	4	28	0:35 jam
9	September	32	3	29	0:50 jam
10	Oktober	32	5	27	1:08 jam
11	November	32	6	26	1:02 jam
12	Desember	32	8	24	1:12 jam

Sumber : KSP Wreda Sri Sejahtera Kabupaten Gianyar (2022)

Tabel 1.3 diatas menunjukan bahwa tingkat keterlambatan karyawan KSP Wreda Sri Sejahtera Kabupaten Gianyar cukup tinggi yaitu pada bulan desember sebanyak 8 pegawai dan yang paling sedikit pada bulan september sebanyak 3 pegawai. Akan tetapi untuk nilai rata-rata kurang jam kerja yang paling tinggi berada pada bulan desember yaitu sebanyak 1 jam 12 menit kemudian tertinggi kedua yaitu pada bulan oktober sebanyak 1 jam 8 menit

dan yang paling rendah diantara beberapa bulan tersebut yaitu pada bulan januari dengan total rata-rata 34 menit. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan KSP Wreda Sri Sejahtera Kabupaten Gianyar, padahal setiap karyawan telah diberikan toleransi waktu 15 menit dari batas waktu yang telah ditetapkan. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil pra penelitian yang peneliti lakukan dengan melakukan wawancara kepada beberapa pegawai yang bekerja di KSP Wreda Sri Sejahtera Kabupaten Gianyar menyatakan bahwa kedisiplinan tersebut dinilai masih belum maksimal terutama dalam hal kehadiran. Menurut mereka hal tersebut terjadi karena memang banyak karyawan yang kurang disiplin, kurangnya disiplin tersebut tentu berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri, sehingga indikator disiplin kerja perlu mendapat perhatian pihak perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya yang terjadi di KSP Wreda Sri Sejahtera Kabupaten Gianyar seperti dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Wreda Sri Sejahtera Kabupaten Gianyar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian perbedaan hasil penelitian sebelumnya maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1). Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSP Wreda Sri Sejahtera Kabupaten Gianyar ?

- 2). Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSP Wreda Sri Sejahtera Kabupaten Gianyar ?
- 3). Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSP Wreda Sri Sejahtera Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, adapun tujuan dalam penelitian, yaitu sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSP Wreda Sri Sejahtera Kabupaten Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di KSP Wreda Sri Sejahtera Kabupaten Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KSP Wreda Sri Sejahtera Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan keilmuan dan kemampuan penelitian permasalahan sesuai dengan disiplin ilmu penelitian serta memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

2) Manfaat Empiris

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih baik kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar kinerja karyawan semakin meningkat.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (grand theory). Goal-Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan- tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

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 berkreaitivitas 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 dan Ariani dalam Matana, 2018: 11). Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

litjan poltak sinambela (2018:480), mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab

dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018: 2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Senada dengan pendapat Amstron dan Baron (2018), “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.” Sedangkan menurut Menurut Kasmir (2018:182) adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Selanjutnya menurut Menurut Busro (2020) kinerja karyawan merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Senada dengan pendapat tersebut Stephen Robbins mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah

ditetapkan bersama (Robbins,2018:480). Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”. Pendapat lain dari Fahmi (2018:2) mengatakan“Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yangdihasilkan selama satu periode waktu.

Dari teori-teori di atas maka dapat kita ketahui bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah sebuah hasil kerja meliputi jumlah pekerjaan yang dihasilkan dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian dalam sebuah organisasi tertentu.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2018) ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Motivasi

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Secara psikologis, kemampuan

(*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110-120) dengan pendidikan memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri (sikap mental) seorang karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2018) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan 4 (aspek) sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Pelaksanaan tugas
- 4) Tanggung jawab

Kualitas kerja adalah suatu hasil kerja karyawan yang dapat diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan secara efektif dan efisien, yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum, Mangkunegara (2018).

Kuantitas kerja adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja dan penggunaan waktu tertentu dan kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja adalah karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang

ditetapkan perusahaan, Mangkunegara (2018).

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas ialah dapat tidaknya diandalkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai intruksi dalam bekerja serta bagaimana seorang karyawan mampu untuk berinisiatif dan berhati hati dalam bekerja agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, Mangkunegara (2018).

Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia dalam tingkah laku maupun perbuatannya yang disengaja atau tidak disengaja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, Mangkunegara (2018).

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai

kelompok. Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Menurut Darmadi (2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Sedangkan menurut Effendy & Fitria (2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Senada dengan pendapat Anam (2018:46), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Dari teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan atau situasi kerja yang meliputi segala aspek interaksi kerja, peralatan serta benda-benda yang ada di tempat kerja yang mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

2.3.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sihaloho (2019:22) menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor faktor sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja

Lingkungan kerja yang tidak mendukung pelaksanaan pekerjaan dapat mengakibatkan penurunan kinerja, seperti kurangnya peralatan, tempat kerja yang panas dan lembab, kurangnya ventilasi.

Sihaloho (2019:22)

2. Gaji dan tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan selalu memperhatikan lingkungan kerja, yang menjamin pekerja akan mewujudkan harapannya. Sihaloho (2019:22)

3. Hubungan kerja

Kelompok kerja dengan tingkat kohesi dan loyalitas yang tinggi meningkatkan produktivitas kerja karena satu pekerja dan pekerja lainnya bekerja sama untuk saling membantu mencapai tujuan dan hasil. Sihaloho (2019:22)

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020:111), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Fasilitas
2. Kebisingan
3. Sirkulasi udara
4. Hubungan kerja

2.4 Pengalaman Kerja

2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut pendapat (Runtunuwu, 2019) pengalaman kerja adalah proses pengembangan pengalaman kerja seseorang melalui banyak hal yang tidak dibatasi dan dihitung. Foster (dalam Sasongko, 2018) pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut pendapat Martoyo (dalam Wirawan et al., 2018), pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Senada dengan pendapat Munasip, (2019) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha.. Sedangkan Menurut pendapat (Sutrisno, 2021), bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut.

Dari uraian beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah

pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja serta penguasaan pekerjaan yang baik dari seorang karyawan berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (dalam Khairani, 2019), faktor- faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah:

- 1) 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.
- 2) Bakat dan minat Berkaitan tentang jumlah minat dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan Mengenai tanggung jawab dan wewenang seseorang. Sikap ini mencerminkan perilaku dalam menjalankan sebuah tugas.
- 4) Kemampuan analisis Berkaitan tentang mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan seseorang terhadap sebuah pekerjaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik. Berkaitan tentang kemampuan seseorang dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang dilakukan.

2.4.3 Indikator Pengalaman Kerja

Terdapat indikator pengalaman kerja menurut Sasongko (2018), ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja yaitu:

- 1) Lama waktu atau masa kerja Mengenai tentang ukuran lama waktu kerja yang telah ditempuh seseorang karyawan agar karyawan tersebut bisa melakukan suatu pekerjaan dan mengetahui pekerjaan tersebut dengan baik.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Berdasarkan pada pengetahuan yang dimiliki karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dan juga perusahaan.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Sebuah tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Kemampuan ini tentang penguasaan dalam aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaannya.

2.5 Disiplin Kerja

2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Arijanto (2019:13) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan proses pelatihan karyawan untuk membentuk perilaku atau sikap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di setiap perusahaan agar kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif. Menurut (Esthi & Marwah, 2020:132), disiplin kerja adalah ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan serta kemampuan yang ada secara optimal guna mencapai tujuan dengan mentaati

peraturan yang telah diterapkan. Menurut (Sherlie & Hikmah, 2020:757), disiplin kerja ialah suatu metode perkembangan konstrutif bagi para pegawai atau karyawan yang memiliki kepentingan yang mengakibatkan disiplin ditunjukan pada tindakan bukan orangnya. Sedangkan menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Pendapat lain dikemukakan oleh (Ramon, 2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Namun menurut (Hetlan, 2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Dari teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kesadaran yang terbentuk dari adanya kemauan seseorang dalam melaksanakan semua peraturan serta norma yang telah ditentukan oleh organisasi. Dengan kata lain disiplin kerja adalah suatu aturan yang harus disadari serta ditaati oleh seseorang dalam berorganisasi. Dengan adanya rasa kedisiplinan dalam diri seseorang, maka hal ini bisa meningkatkan semangat kerja sesuai target yang diinginkan dalam sebuah organisasi. Jika di dalam

perusahaan disiplin kerja itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka akan berdampak kepada semangat serta kinerja karyawan.

2.5.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut (Astuti, Dasmadi, & Puji, 2020:28), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

- 1) Besar atau kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada atau tidaknya keteladanan pemimpin dalam suatu perusahaan.
- 3) Ada atau tidaknya aturan yang pasti untuk dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pemimpin dalam pengambilan keputusan.
- 5) Ada atau tidaknya pengawasan seorang pimpinan.
- 6) Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.5.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Dhermawan & Pratama, 2020:540), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu
- 2) Menggunakan peralatan kerja dengan baik
- 3) Tanggung jawab
- 4) Ketaatan

2.6 Penelitian terdahulu

2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Endang Sugiarti (2022). Yang berjudul *The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta*. Teknik penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif yang melibatkan 127 responden. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.
- 2) Yusuf dkk (2022). Yang berjudul *The Effect of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variabel At The Office Of Agriculture And Livestock In Aceh*. Teknik analisis data penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan dengan jumlah sampel sebanyak 150 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.
- 3) Richset dkk (2021). Yang berjudul *Perceptions Of The State Civil Apparatus About The Work Environment in Supporting the*

Performance to the National Unity and Political Body Of Kota Kupang in Indonesia. Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh sebanyak 31 responden. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.

- 4) Fitrhi dkk (2019). Yang berjudul *Impact Of Work Environment, On Employee Performance In Local Goverment Of Padang City.* Pengumpulan data penelitian ini menggunakan Metode probability sampling daftar pertanyaan kuesioner yang melibatkan 384 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.
- 5) Sutaguna dkk (2023). Yang berjudul *The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance* Penelitian menggunakan analisis statistik SEM (Structural Equation Model) yang melibatkan 152 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.

2.6.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Ratnawati dkk (2020). Yang berjudul *The Effect Of Job Work Motivation and Work Experience On Employee Performance*. Desain penelitian menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan metode pendekatan kuantitatif yang melibatkan 40 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.
- 2) Riski Eko Ardianto (2020). Yang berjudul *The Effect Of Work Experience and Work Discipline On The Employee Performance Of Quality Control Department Of PT Eunsung Indonesia*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.
- 3) Syahril dkk (2020). Yang berjudul *The effect Of Work Discipline, Work Motivation, Employee Commitment and Work Experience on employee performance In Public Works And Space Planning In Karimun Regency*. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang mengambil jumlah

responden yaitu sebanyak 66 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.

- 4) Rosmi & syamsir (2020). Yang berjudul *The Influence Of Integrity and Work Experience On Employee Performance*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.
- 5) Rillya A. Kelejan, Victor P.K. Lengkong, Hendra N. Tawas (2018). Yang berjudul *The effect of human resource planning and work experience on employee performance at PT. Air Manado*. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang mengambil jumlah responden yaitu sebanyak 50 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.

2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Brando dkk (2021). Yang berjudul *The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation On Employee Performance*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan penyebaran kuesioner kepada 130 responden. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.

- 2) Muhammad Arif dkk (2019). Yang berjudul *Effect Of Compensation and Discipline on Employee Performance*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.
- 3) Karlina (2019). Yang berjudul *Effect of work discipline and Work Environment to Performance Of Employees (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang)*. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang melibatkan 100 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.
- 4) Efendi dkk (2020). Yang berjudul *The Mediation of Work Motivation on The Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees In Yogyakarta City, Indonesia*. Metode analisis dalam penelitian yang digunakan

adalah analisis deskriptif dengan menyebarkan kuesioner kepada 98 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.

- 5) Kurniawan (2019). Yang berjudul *Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District*. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan pemilihan sampel yang dilakukan secara purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.