

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Seiring dengan pertumbuhan dan perkembangan perekonomian di Indonesia yang semakin pesat sehingga persaingan diantara para pengusaha juga semakin ketat. Masing – masing pengusaha berusaha membenahi perusahaannya dalam segala aspek yang terdapat didalam suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia merupakan unsur terpenting di dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia adalah individu yang dikategorikan usia produktif dan bekerja sebagai penggerak organisasi dan merupakan aset penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi dan sebagai salah satu fungsi dalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peran dalam mengatur dan mengelola sumber daya lain untuk mewujudkan tujuan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik, oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif

demi tercapainya tujuan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila sumber daya manusia yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat. Disini Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam mengelola sumber daya manusia atau karyawan secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008:180). Jadi setiap perusahaan atau organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya, semakin baik kinerja karyawan suatu perusahaan maka akan semakin tinggi laba yang diperoleh oleh perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari keterampilan ataupun pengalaman kerja yang dimiliki. Disamping itu, lingkungan kerja yang nyaman serta pelatihan kerja juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Biji World Bar dan Restoran merupakan salah satu tempat makan yang telah berdiri pada tahun 2019 dengan nuansa alam, yang beralamat di Jalan Raya Mas, Desa Mas, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali. Tidak hanya menyediakan bar ataupun restoran, di Biji World ini juga tersedia galeri, laboratorium kopi (*coffee lab*), studio rekaman dan tempat acara (*event space*). Penurunan kinerja karyawan

pada Biji World sering kali terjadi, apalagi setelah 1 tahun berdiri, Biji World harus terkena dampak dari adanya pandemi Covid-19. Penurunan kinerja karyawan pada Biji World seperti karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, kurang cekatan dalam bekerja dan karyawan kurang inisiatif dalam bekerja. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya keterampilan atau *skills* yang dimiliki oleh karyawan serta karyawan kurang diberikan pelatihan yang tepat. Penurunan kinerja ini akan mengakibatkan naik turunnya pendapatan dan tidak sesuai dengan target yang diharapkan. Data pendapatan Biji World Bar dan Restoran dari tahun 2019 sampai dengan 2022 disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pendapatan pada Biji World Tahun 2019 sampai dengan 2022**

<b>Tahun</b>	<b>Target Pendapatan</b>	<b>Realisasi Pendapatan</b>
2019	1.000.000.000,00	1.349.451.861,00
2020	1.300.000.000,00	870.341.774,00
2021	1.500.000.000,00	1.392.112.946,00
2022	1.500.000.000,00	1.299.227.835,00
<b>Jumlah</b>	<b>5.300.000.000,00</b>	<b>4.911.134.416,00</b>

Sumber: Biji World Bar dan Restoran

Berdasarkan data tabel tersebut menunjukkan bahwa hanya pada tahun 2019 pendapatan Biji World dapat melebihi target yang diinginkan, dan terjadi penurunan pendapatan pada tahun 2020 akibat adanya pandemi Covid 19. Pada tahun 2021 pendapatan Biji World kembali meningkat namun masih tetap tidak sesuai target yang diharapkan, dan pada tahun 2022 kembali terjadi penurunan pendapatan dan tidak sesuai dengan target yang diharapkan. Penurunan kinerja

karyawan Pada Biji World disebabkan karena kurangnya keterampilan atau *skills* yang dimiliki oleh karyawan.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, Biji World Bar dan Restoran harus memperhatikan *skills* atau keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, serta tentunya harus mempertimbangkan pengalaman kerja yang telah dimiliki oleh karyawan. Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak, yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi (Rahmawati, 2016).

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. Hasibuan (2015:15), mendefinisikan pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan yang memiliki pengalaman kerja akan berbeda dengan yang belum memiliki pengalaman kerja, dimana yang sudah memiliki pengalaman kerja akan lebih menguasai pengetahuan dan keterampilan terhadap pekerjaan yang telah dikerjakan sebelumnya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan karyawan Biji World Bar dan Restoran menyatakan terjadinya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh banyaknya karyawan yang *fresh graduate*, sehingga pengalaman kerjanya dirasa masih kurang. Dimana kurangnya keterampilan atau *skills*

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan banyak karyawan belum menguasai pekerjaannya serta kurang inisitif dalam bekerja. Hal tersebut akan menyebabkan terhambatnya pekerjaan karena harus bergantung kepada karyawan yang telah berpengalaman. Data pengalaman kerja yang telah dimiliki oleh karyawan Biji World Bar dan Restoran di sajikan pada Tabel 1.2 berikut.

**Tabel 1.2**  
**Pengalaman Kerja Karyawan di Biji World Bar dan Restoran**

No	Pengalaman Kerja	Jumlah Karyawan
1	>10 tahun	
2	7 – 9 tahun	
3	4 – 6 tahun	
4	1 – 3 tahun	26
5	0 – 1 tahun	29
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>

Sumber: Biji World Bar dan Restoran

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang memiliki pengalaman kerja dibawah satu tahun lebih banyak dibandingkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja diatas satu tahun. Hal tersebut berarti, rendahnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan Biji World sehingga hal itu akan berdampak ada kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan penelitian Fanulene, dkk. (2022) menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Cabang I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. Serta berdasarkan penelitian Dianti & Sitohang (2022) juga menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP

Muhammadiyah 3 Waru. Namun berbanding terbalik dengan penelitian Sitompul & Simamora (2021) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. Sependapat dengan penelitian Kitta, dkk. (2023) yang menyatakan bahwa secara parsial pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain pengalaman kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Tidak hanya pengalaman kerja karyawan saja yang harus diperhatikan, tetapi lingkungan kerja juga harus diperhatikan. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat meningkatkan kinerja dari seorang karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Ini berarti para pekerja akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik di dukung oleh lingkungan kerja yang baik. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya, seperti lingkungan kerja yang bersih dan nyaman bagi *indoor* serta lingkungan kerja yang asri, hijau dan sejuk bagi *outdoor*.

Fenomena lingkungan kerja Biji World Bar dan Restoran yaitu berdasarkan observasi dan wawancara karyawan, menyatakan lingkungan kerja pada Biji World terkesan kurang nyaman, karena konsep lokasi atau tempat Biji World Bar dan

Restoran ini menyatu dengan alam, sehingga banyaknya pepohonan yang menyebabkan lingkungan kerja menjadi lembab karena kurangnya sinar matahari yang masuk dan terkadang ditemui beberapa ular ataupun gangguan dari serangga lainnya yang dapat mengganggu pekerjaan karyawan, bahkan mengganggu kenyamanan konsumen. Serta beberapa karyawan juga melihat dan mengalami suatu hal mistis terutama karyawan yang shift pada malam hari. Beberapa hal tersebut membuat lingkungan kerja karyawan menjadi kurang nyaman

Berdasarkan penelitian Tolu, dkk. (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Sependapat dengan penelitian Marpaung & Darmawan (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Buana Prakarsa. Namun berbeda dengan hasil penelitian Warongan, dkk. (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jordan Bakery Tomohon.

Adapun upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Kasmir (2016) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Pelatihan diberikan agar para karyawan yang ada mampu melaksanakan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan disesuaikan dengan bidang keahlian masing – masing karyawan yang ada. Jika setiap karyawan mendapatkan pelatihan yang tepat maka akan memungkinkan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta

karyawan dapat melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil dari observasi dan wawancara dengan karyawan, juga ditemui permasalahan pada pelatihan kerja, yang dapat dilihat dari kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan terutama pada bagian bar dan *kitchen*, dimana terdapat beberapa karyawan yang kurang mahir atau tepat dalam menggunakan peralatan kerja, sehingga hal tersebut akan berdampak pada rusaknya beberapa peralatan kerja serta kinerja yang dihasilkan tidak efektif dan efisien. Pelatihan kerja sudah diberikan kepada karyawan secara bertahap, namun beberapa karyawan menganggap pelatihan yang diberikan kurang efektif karena pelatihan dilakukan bertahap kepada 4 atau 5 orang karyawan, dan materi pelatihan yang diberikan tidak hanya memfokus pada satu bidang pekerjaan, melainkan materi pelatihan mencakup semua bidang pekerjaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fahrozi, dkk. (2022) diperoleh pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta menurut penelitian Zillah, dkk. (2022) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulu, dkk. (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon.

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

- 1) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Biji World Bar dan Restoran di Kabupaten Gianyar ?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Biji World Bar dan Restoran di Kabupaten Gianyar ?
- 3) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Biji World Bar dan Restoran di Kabupaten Gianyar ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penulisan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Biji World Bar dan Restoran di Kabupaten Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Biji World Bar dan Restoran di Kabupaten Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Biji World Bar dan Restoran di Kabupaten Gianyar.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki manfaat yang terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara Teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan informasi yang berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat menjadi referensi atau masukan untuk memperkuat teori serta penelitian terdahulu yang

tentunya berhubungan dengan pengalaman kerja, lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

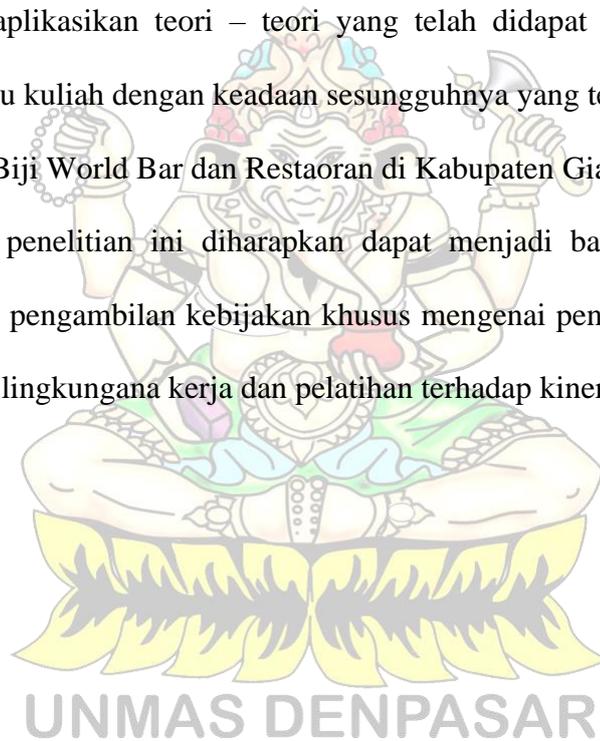
#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

##### **1. Bagi Mahasiswa**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kesempatan bagi mahasiswa dan memperoleh pengalaman secara langsung untuk menganalisis permasalahan yang ada dan dicarikan solusi pemecahannya dengan mengaplikasikan teori – teori yang telah didapat serta dipelajari di bangku kuliah dengan keadaan sesungguhnya yang terjadi dilapangan.

##### **2. Bagi Biji World Bar dan Restaoran di Kabupaten Gianyar**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan khusus mengenai pengaruh pengalaman kerja, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal – Setting Theory*

*Goal – Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan) Teori yang dikembangkan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *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 (Rumengan, 2011:7). *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. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Wibowo, 2012:9).

*Goal – Setting Theory* menjelaskan hubungan tujuan dengan kinerja. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki untuk mencapai tujuan, maka semakin tinggi pula usaha seseorang sehingga dapat mempengaruhi kinerja. Syarat terjadinya penetapan tujuan yang efektif adalah harus adanya komitmen tujuan. Adanya keinginan dan tujuan untuk mengusulkan dan mendukung penelitian bahwa

semakin kuat tujuan yang ingin dicapai, maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi jika tujuan tersebut diterima oleh individu (Rumengan, 2011:7).

## **2.1.2 Pengalaman Kerja**

### **1. Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena pengalaman adalah guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Pengalaman dapat diartikan sebagai sesuatu yang pernah dialami atau dijalani. 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 (Foster 2015:40).

Pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan yang didapat seseorang secara langsung melalui proses pekerjaan sehari-hari sesuai dengan jenis pekerjaannya (Muslim, dkk. 2020). Semakin lama masa kerja seorang karyawan maka semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut, namun sebaliknya jika semakin singkat masa kerja dari seorang karyawan maka akan semakin sedikit pengalaman kerja yang dimilikinya.

Jadi seorang yang telah mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi segala hal dari pada seseorang yang sama sekali tidak memiliki pengalaman. Pengalaman kerja yang memadai akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan telaten. Pengalaman kerja merupakan modal dari karyawan itu sendiri, yang terdiri dari suatu kemampuan yang di dapat dari suatu proses pembentukan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang diembannya. Pengalaman kerja akan banyak

memberikan keahlian dan keterampilan kerja bagi karyawan, sebaliknya jika terbatasnya pengalaman kerja maka mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki semakin rendah. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang telah digunakan oleh seseorang atau karyawan untuk memperoleh pengetahuan serta keterampilan atas suatu pekerjaan tertentu. Pada umumnya perusahaan lebih memilih karyawan yang sudah memiliki pengalaman karena dengan memiliki pengalaman kerja diharapkan mereka dapat memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih besar dan luas mengenai suatu pekerjaan yang sudah pernah diduduki sehingga kinerjanya akan lebih efektif.

## **2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Ahmad dalam Putri (2017) menyatakan faktor – faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil. Faktor – faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

### **a) Waktu**

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak. Dengan hal itu pengetahuan serta keterampilan karyawan akan lebih luas dan kinerjanya akan semakin baik.

### **b) Frekuensi**

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman yang lebih baik. Jika karyawan sudah berpengalaman di bidangnya dan sudah sering melaksanakan tugas tersebut maka pekerjaan karyawan tersebut akan semakin cepat dan kinerjanya akan semakin bagus.

c) Jenis Tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman yang lebih baik.

d) Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

e) Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

### 3. Indikator Pengalaman Kerja

Foster dalam Suwarno & Aprianto (2019) mengemukakan beberapa indikator dari penguasaan kerja antara lain:

a) Lama waktu atau masa kerja,

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

b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Tingkat kemampuan dan keterampilan mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan dan keterampilan merujuk kepada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan.

c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yang dimiliki

Hal ini merupakan tingkat penguasaan seseorang dalam menjalankan aspek – aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

### 2.1.3 Lingkungan Kerja

#### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

Afandi (2018:65) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner*, penerangan yang memadai sebagainya. Ini berarti para pekerja akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik di dukung oleh lingkungan kerja yang baik. Selain itu lingkungan kerja juga dianggap sebagai keseluruhan dari sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang telah dibebankan kepada karyawan. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja baik di dalam maupun disekitar perusahaannya.

Maka dari itu jika sebuah perusahaan memiliki lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman, karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan efektif dan semangat. Tetapi, jika lingkungan kerja yang dimiliki tidak

memadai sarana dan prasarana karyawan akan merasa jenuh bahkan stress (Marpaung & Darmawan, 2022). Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat.

Sedarmayanti (2011:26) menyatakan secara garis besar, jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

#### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat di artikan sebagai keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, dimana diantaranya warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Dari beberapa pendapat di atas yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan sesuatu atau keadaan yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Adapun unsur – unsur lingkungan kerja fisik, diantaranya:

- a) Pencahayaan
- b) Sirkulasi Udara
- c) Warna
- d) Kebersihan
- e) Keamanan

#### 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2009:31) menyatakan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri. Dengan adanya suasana kerja yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efektif dan efisien.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Beberapa unsur – unsur lingkungan kerja non fisik, antara lain:

a) Hubungan Atasan dengan Bawahan

Penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas – tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan – perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.

b) Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar karyawan di dalam lingkungan kerja merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat

kepuasan kinerja karyawan. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan atau interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis

## **2. Faktor – faktor Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009:46) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

### **1) Warna**

Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

### **2) Kebersihan lingkungan kerja,**

Secara tidak langsung, kebersihan lingkungan dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Terutama kebersihan kamar kecil.

### **3) Penerangan,**

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin.

5) Jaminan terhadap keamanan

Keamanan yang termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja, sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6) Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan.

7) Tata ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Jika tata ruang di lingkungan kerja berantakan hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Karena ruangan yang berantakan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

### 3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan yang sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2014) adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, keamanan kerja dan hubungan

karyawan. Sedangkan indikator – indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2016:34) yaitu sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang – orang yang ada ditempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

4) Tersedianya fasilitas kerja

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

## 2.1.4 Pelatihan

### 1. Pengertian Pelatihan

Veithzal, dkk. (2009) menyatakan pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan merupakan kegiatan menambah serta memperbaiki berbagai keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan secara terinci dan teratur. Dessler (2010:280) menyatakan pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya.

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan teknik pelaksanaan kerja seorang karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Pelatihan juga diartikan sebagai suatu upaya pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja profesional dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam bidang pekerjaan tertentu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses peningkatan dan usaha untuk menyempurnakan bakat, keterampilan, kecakapan, kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya serta guna mewujudkan tujuan perusahaan. Seorang karyawan yang telah mendapatkan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan lebih mahir dalam bekerja serta bertambahnya pengetahuan dan keterampilan dari karyawan tersebut sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik dari sebelumnya.

## 2. Tujuan Pelatihan

Sumarsono (2003) menyatakan sasaran dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dari metode pelatihan adalah:

- 1) Memperbaiki moral kerja karyawan.
- 2) Karyawan diharapkan melaksanakan pekerjaan lebih baik.
- 3) Karyawan diharapkan dapat memelihara atau merawat mesin – mesin atau peralatan produksi lebih baik.
- 4) Karyawan diharapkan dapat menekan pemborosan pemakaian bahan baku.
- 5) Karyawan diharapkan dapat menekan angka kecelakaan kerja dengan bekerja lebih hati – hati.
- 6) Karyawan diharapkan mandiri.

## 3. Metode Pelatihan

Ada beberapa metode pelatihan yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan. Siagian (2010:192), berikut ini adalah berbagai teknik melatih yang sudah umum dikenal dan digunakan antara lain:

- 1) Metode *on the job training*, antara lain seperti:
  - a) Pelatihan dalam jabatan.
  - b) Rotasi pekerjaan.
  - c) Sistem magang.
- 2) Metode *off the job training*, antara lain seperti:
  - a) Sistem ceramah.
  - b) Pelatihan vestibul
  - c) *Role-playing*
  - d) Studi kasus

- e) Simulasi
- f) Pelatihan laboratorium
- g) Belajar sendiri.

Sedangkan untuk metode pelatihan yang dapat dilakukan menurut Sumarsono (2003) adalah:

1) *Supervisory training*

Latihan ini bertujuan untuk membantu para penyelia atau pimpinan dalam menggerakkan, memimpin dan membimbing para pegawai atau bawahan.

2) *Administrative training*

Latihan ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan tentang teknik – teknik kerja yang berhubungan dengan pekerjaan kantor.

3) *Office methode training*

Latihan ini bertujuan untuk melatih pegawai tentang cara melakukan pekerjaan yang bersifat rutin, terutama pekerjaan kesekretariatan dalam ketatalaksanaan.

4) *Refreshing training*

Latihan penyegaran ini bertujuan memberikan informasi – informasi mengenai pekerjaan yang sudah dimiliki oleh pegawai sebelumnya.

#### **4. Instruktur Pelatihan**

Instruktur adalah seseorang atau tim yang memberikan pelatihan kepada para karyawan (Hasibuan, 2005:73). Hasibuan (2005:74) menyatakan pelatih atau instruktur yang baik, hendaknya memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

1) *Teaching Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing kepada peserta pengembangan (pelatihan).

2) *Communication Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkamuikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif.

3) *Personality Authority*

Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan.

4) *Social Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang social.

5) *Technical Competent*

Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoritis.

6) *Stabilitas Emosi*

Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya dan tidak boleh cepat marah.

**5. Indikator – Indikator Pelatihan**

Mangkunegara, (2017:44) menyatakan indikator – indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

1) *Materi yang dibutuhkan*

Materi yang disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan harus jelas dan dapat diukur.

2) *Metode yang digunakan*

Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

3) *Kemampuan instruktur pelatihan*

Mencari sumber sumber informasi yang lain yang mungkin berguna mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.

4) Peserta pelatihan

Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerjaan dan jenis pekerjaan yang akan dilatih.

5) Evaluasi pelatihan

Setelah mengadakan pelatihan hendaknya dievaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkah laku kerja dan nilai akhir.

**6. Faktor – faktor Pelatihan**

Rivai (2004 : 240) menyatakan factor – faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan antara lain :

1) Materi Program

Yang Dibutuhkan Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan.

2) Metode Yang Digunakan

Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

3) Kemampuan Instruktur Pelatihan

Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna bagi dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.

4) Sarana atau Prinsip-prinsip pembelajaran

Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.

5) Peserta Pelatihan

Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerjaan dan jenis pekerjaan yang akan dilatih.

6) Evaluasi Pelatihan

Setelah mengadakan pelatihan hendaknya dievaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkah-tindakan laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir.

### 2.1.5 Kinerja Karyawan

#### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Prawirosentono (2008:2) menjelaskan bahwa kinerja ialah buah kerja yang diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar ketentuan hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Robbins (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan. Kinerja juga merupakan hasil kerja baik

kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan selama periode tertentu sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan dan disepakati bersama.

Dari beberapa pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Sutrisno (2010:172) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- 2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- 3) Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- 4) Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau mengambatkan usaha dari teman sekerjanya.

## **2. Faktor – faktor Kinerja Karyawan**

Prawiroseto dalam Sutrisno (2016:9) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam Hubungannya dengan kinerja organisasi maka ukuran baik dan buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila

mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

## 2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Karyawan memiliki kewajiban dan siap menanggung semua tugas – tugas atau pekerjaan yang dibebani kepadanya dan menyelesaikan tugas – tugas tersebut dengan tepat waktu tanpa rasa mengeluh.

## 3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan/pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

## 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan yang positif dari atasan.

## 3. Indikator – indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2016:260) menyatakan indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

### 1) Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya karyawan dapat

menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

2) Kualitas

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

3) Ketepatan Waktu

Kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4) Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016: 261).

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penggalian dari wacana penelitian terdahulu memperjelas tentang variabel – variabel dalam penelitian ini, sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan sebelumnya. Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu:

1. Fanulene, dkk. (2022), dengan judul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado. Teknik analisis yang digunakan yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. Persamaan menggunakan variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Perbedaan dalam tempat penelitian, populasi dan sampel.
2. Kitta, dkk. (2023), dengan judul Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Secara parsial variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan menggunakan variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Perbedaan dalam tempat penelitian, populasi dan sampel.
3. Dianti & Sonang (2022). Berjudul Pengaruh Etos Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3

Waru. Menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Waru. Persamaan menggunakan pengalaman kerja. Perbedaan dalam tempat penelitian, populasi dan sampel.

4. Fersinata & Sitohang (2022). Berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yuwana Karya Catur Manunggal. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier dengan bantuan program SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yuwana Karya Catur Manunggal. Persamaan terletak pada variabel pengalaman kerja. Perbedaan terletak pada tempat penelitian, populasi dan sampel serta pada variabel motivasi kerja dan loyalitas kerja.
5. Sitompul & Simamora (2021). Berjudul Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. Persamaan tertetap pada variabel yang digunakan yaitu pengalaman kerja. Perbedaan terletak pada variabel yang digunakan yaitu beban kerja dan kompensasi serta tempat penelitian.

6. Warongan, dkk. (2022). Berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jordan Bakery Tomohon. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jordan Bakery Tomohon. Persamaan terletak variabel lingkungan kerja, sedangkan perbedaan terletak pada tempat penelitian, populasi, sampel dan variabel stress kerja yang digunakan.
7. Tolu, dkk. (2021). Berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Persamaannya sama – sama menggunakan variabel lingkungan kerja, namun perbedaan terletak pada populasi dan sampel, tempat penelitian serta variabel lain yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.
8. Marpaung & Darmawan (2022). Berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 25, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Buana Prakarsa. Persamaannya terletak pada penggunaan variabel lingkungan kerja dan sama – sama menggunakan

teknik sampel jenuh. Perbedaan terletak pada variabel budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja serta tempat penelitian yang digunakan.

9. Nurjaya (2021), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT/ Hazara Cipta Pesona. Persamaannya terletak pada variabel yaitu sama – sama menggunakan variabel lingkungan kerja serta teknik sampel yang digunakan sampel jenuh. Perbedaan terletak pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan tempat penelitian yang digunakan.
10. Kitta, dkk. (2023). Berjudul Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Makassar Megaputra Prima Distribution Center Makassar. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Makassar Megaputra Prima Distribution Center Makassar. Persamaan menggunakan variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Perbedaan dalam tempat penelitian, populasi dan sampel.
11. Fahrozi, dkk. (2022). Berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. Persamaan penelitian ini yaitu sama – sama menggunakan teknik sampel jenuh serta variabel pelatihan. Perbedaan terletak pada tempat penelitian.

12. Zillah, dkk. (2022). Berjudul Pengaruh Pelatihan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan. Teknik analisis yang digunakan yaitu menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan. Persamaan terletak pada variabel pelatihan yang digunakan, sedangkan perbedaan terletak pada tempat penelitian, teknik sampel yang digunakan serta variabel pengawasan dan disiplin kerja.
13. Sari, dkk. (2021). Berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plasindo Lestari Karawang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Plasindo Lestari Karawang secara parsial dan simultan. Persamaan terletak pada variabel pelatihan. Perbedaan terletak pada tempat penelitian, variabel lain yang digunakan yaitu disiplin kerja serta teknik sampel yang digunakan.
14. Sulu, dkk. (2022). Berjudul Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon. Analisis Data Menggunakan Uji Validitas, Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, dan Regresi

Linier berganda dengan Uji F dan Uji T untuk pembuktian Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon. Persamaannya yaitu sama – sama menggunakan variabel pelatihan dan teknik sampel yang digunakan sampel jenuh. Perbedaannya terletak pada tempat penelitian dan variabel pengembangan karir serta gaya kepemimpinan.

15. Setyowati & Priyono (2023). Berjudul Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Sidorejo. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji validitas kuisisioner menggunakan analisis faktor dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Uji Hipotesis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Sidorejo. Persamaannya terletak pada variabel pelatihan yang digunakan. Perbedaan terletak pada tempat penelitian, populasi dan sampel serta variabel lain yang digunakan yaitu pengembangan karir dan pemberdayaan.