

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan pariwisata menjadi perhatian oleh pemerintah. Perkembangan ini harus diikuti dengan perbaikan layanan yang ada. Salah satu cara memperbaiki layanan dengan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Sumber Daya Manusia merupakan asset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengelola SDM dengan baik agar dapat mencapai tujuan organisasi (Yuliani, 2020).

Melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Salah satu indikator manusia yang berkualitas adalah mempunyai kinerja tinggi. Manusia dalam suatu organisasi yang mempunyai kinerja tinggi akan selalu sadar mengenai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dan selalu berusaha melaksanakan tugas dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapat hasil kerja yang maksimal, sehingga tujuan organisasi juga akan lebih *real* untuk dicapai (Yuliani, 2020).

Salah satu prinsip yang dijunjung tinggi oleh suatu perusahaan yang ingin berkembang dan maju adalah meningkatkan kinerja para karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efisien dan efektif. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Maka peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh karyawan maupun perusahaan (Mangkunegara, 2017:9).

Perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Banyak perusahaan yang telah meningkatkan kinerja perusahaan melalui sumber daya manusia, salah satunya adalah Panorama Hotel. Dalam mencetak kinerja karyawan yang handal, tentunya Panorama Hotel memiliki manajemen sumber daya manusia yang secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan, visi dan misinya. Kinerja karyawan yang terdapat pada Panorama Hotel Gianyar merupakan hasil dari setiap kinerja karyawan yang berada di dalamnya yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kinerja karyawan pada Panorama Hotel secara keseluruhan akan tercermin dari hasil pencapaian kinerja Panorama Hotel dalam melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan.

Hasil pra survey ditemukan bahwa kinerja karyawan Panorama Hotel belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal yang tercermin dari masih ada karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat dan akurat belum dapat terpenuhi. Selain itu masih kurangnya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Pekerjaan yang tidak terselesaikan harus dikerjakan oleh karyawan lain, sehingga menyebabkan beban pekerjaan bertambah.

Kinerja karyawan yang belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal ini tentu akan mempengaruhi perkembangan pendapatan perusahaan yang terlihat

dari penjualan unit kamar. Adapun perkembangan pendapatan perusahaan pada Panorama Hotel dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Tingkat Hunian Kamar Pada Panorama Hotel Tahun 2022

Bulan	Jumlah Kamar (Unit)	Penjualan Kamar (Unit)	Occupancy (unit)	Persentase Kenaikan/Penurunan (%)
Januari	36	22	61,11	
Februari	36	16	44,44	-27,27
Maret	36	14	38,89	-12,50
April	36	18	50,00	28,57
Mei	36	21	58,33	16,67
Juni	36	17	47,22	-19,05
Juli	36	28	77,78	64,71
Agustus	36	18	50,00	-35,71
September	36	22	61,11	22,22
Oktober	36	28	77,78	27,27
November	36	30	83,33	7,14
Desember	36	32	88,89	6,67

Sumber: Panorama Hotel, data diolah 2023

Berdasarkan pada Tabel 1.1 di atas, dapat terlihat bahwa *occupancy* mengalami fluktuasi setiap bulannya. Berfluktuasinya *occupancy* disebabkan kurangnya kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan di lapangan bahwa rendahnya kinerja karyawan ini diakibatkan oleh banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya masalah lingkungan kerja, kompetensi dan pengalaman kerja. Ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafruddin, dkk., (2023) yang menyimpulkan bahwa secara simultan kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam memelihara sumber daya manusianya, yaitu dengan cara menyediakan dan mengupayakan lingkungan kerja yang nyaman,

aman dan kondusif karena di situlah seorang pegawai menghabiskan waktu kerjanya setiap hari, maka dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif akan meningkatkan kinerja kerja yang tinggi (Warouw, dkk., 2017). Menurut Sutrisno (2016:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan kemudahan bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Febrio, dkk., (2019), Nurul dan Serlin (2019), Dina, dkk., (2020), Oriza, dkk., (2021), Ajmal (2021) serta Syafruddin, dkk., (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bukhari dan Sjahril (2019) serta Yenni, dkk., (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan kondisi lingkungan kerja yang ada pada Panorama Hotel dikatakan masih kurang baik. Terlihat dari penerangan yang kurang, kondisi udara yang kurang sejuk di setiap ruangan, hal ini disebabkan sistem pendingin ruangan yang tidak berfungsi secara optimal dan tidak semua ruangan kerja mempunyai sistem pendingin ruangan serta kebisingan yang ditimbulkan oleh suara kendaraan. Selain itu berdasarkan wawancara awal dengan beberapa karyawan diketahui bahwa hubungan atasan dengan bawahan yang kurang harmonis yaitu, sikap atasan yang kurang menghargai bawahan atas kerja

keras yang telah dilakukan untuk perusahaan. Selain itu hubungan yang kurang harmonis juga ditunjukkan dari hubungan sesama rekan kerja yang sering terjadi perbedaan pendapat hingga menyebabkan konflik. Oleh karena itu peran lingkungan kerja sangat penting guna meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kurangnya kompetensi karyawan sehingga, menyebabkan rendahnya kinerja kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:211) menjelaskan kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau yang memprediksikan prestasi kerja yang sangat baik. Menurut Suharsaputra (2010) yang menjelaskan bahwa faktor kemampuan/kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai.

Kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan searah dengan penelitian yang dilakukan Bukhari dan Sjahril (2019), Nurul dan Serlin (2019), Raymon, dkk., (2020), Yenni, dkk., (2020), Ajmal (2021) serta Rifqi, dkk., (2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syafruddin, dkk., (2023) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi awal diperoleh informasi mengenai kendala-kendala berkaitan dengan kompetensi. Dilihat dari kompetensinya yaitu tingkat pendidikan dan pengetahuan belum sebanding dengan pekerjaan, dengan tuntutan kerja yang

tinggi. Disamping itu juga ada beberapa karyawan yang diposisikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Adapun data ketidaksesuaian posisi dengan tingkat pendidikan karyawan pada Panorama Hotel di Kabupaten Gianyar disajikan pada Tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
Ketidaksesuaian Latar Belakang Pendidikan Dengan Posisi
pada Panorama Hotel di Kabupaten Gianyar

Latar Belakang Pendidikan	Penempatan pada Bagian	Jumlah (Orang)
SMK Perkantoran	<i>House Keeper</i>	1
SMA	<i>House Keeper</i>	2
SMA	<i>Food and Beverage Departement</i>	2
SMA	<i>Front Office Departement</i>	1
SMA	<i>Accounting Departemet</i>	1
Jumlah		7

Sumber: Panorama Hotel, data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 terdapat 7 orang karyawan yang penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan sehingga terjadi kesenjangan antara tugas dan tanggung jawab karena tidak adanya kesesuaian antara tingkat pendidikan dengan posisi atau jabatan yang diembannya. Hal tersebut menyebabkan karyawan tidak maksimal dalam bekerja, karena mereka tidak ahli dibidangnya, bahkan ada yang tidak tahu apa yang harus dikerjakan dan dilakukannya.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu faktor pengalaman kerja. Pegawai dalam aktivitas kerjanya memerlukan suatu pengalaman agar dapat lebih mempunyai kemampuan fisik maupun mental, untuk dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pengalaman adalah proses pemahaman dalam berperilaku yang disiplin, dimana diperoleh dengan adanya pendidikan formal maupun non formal yang bertujuan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dari yang sebelumnya (Zainullah dkk., 2012). Sedangkan

menurut Sumadewi dan Suwandana (2017), pengalaman adalah proses pemahaman dalam berperilaku yang disiplin, dimana diperoleh dengan adanya pendidikan formal maupun non formal yang bertujuan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dari yang sebelumnya.

Pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrio, dkk., (2019), Raymon, dkk., (2020), Dina, dkk., (2020), Oriza, dkk., (2021), serta Rifqi, dkk., (2021) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Silvia dan Feronika (2021) serta Syafruddin, dkk., (2023) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan Karyawan pada suatu bidang pekerjaan tertentu. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang kurang maka akan terlihat kurang terampil, sehingga memperlambat kinerja kerjanya dibandingkan dengan karyawan yang telah mempunyai pengalaman kerja yang tinggi. Adapun pengalaman kerja yang dimiliki karyawan pada Panorama Hotel di Kabupaten Gianyar dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Masa Kerja Yang Dimiliki Karyawan Pada Panorama Hotel di Kabupaten Gianyar

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)
1.	1-5 tahun	24
2.	6-10 tahun	18
3.	Diatas 10 tahun	1
Jumlah		43

Sumber: Panorama Hotel, data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 tersebut menjelaskan tentang masa kerja yang dimiliki karyawan Panorama Hotel di Kabupaten Gianyar yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pengalaman kerja antara 1 sampai dengan 5 tahun yaitu sebanyak 24 orang. Pengalaman kerja antara 6 sampai dengan 10 tahun sebanyak 18 orang. Sedangkan sisanya sebanyak 1 orang dengan pengalaman kerja di atas 10 tahun. Menurut Wiratama (2015) mengatakan bahwa seorang pegawai mampu mengerjakan pekerjaannya jika memiliki masa kerja sekurang-kurangnya minimal 3 tahun agar dikatakan berpengalaman akan pekerjaannya. Berdasarkan pernyataan tersebut, mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan Panorama Hotel di Kabupaten Gianyar memiliki masa kerja antara 1 sampai dengan 5 tahun ini menunjukkan bahwa masa kerja yang tidak lama mengakibatkan karyawan kurang memiliki keterampilan dan pengetahuan sehingga tidak memahami tugas yang diberikan sehingga karyawan kurang mampu menguasai pada bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya karena belum sepenuhnya menguasai pekerjaannya.

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan pada Panorama Hotel di Kabupaten Gianyar tentang adanya beberapa karyawan yang memiliki kinerja kerja yang rendah, lingkungan kerja yang kurang nyaman, kompetensi yang tidak sesuai dengan pekerjaan, kurangnya pengalaman kerja karyawan serta adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panorama Hotel Di Kabupaten Gianyar”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Panorama Hotel di Kabupaten Gianyar?
- 2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Panorama Hotel di Kabupaten Gianyar?
- 3) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Panorama Hotel di Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Panorama Hotel di Kabupaten Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Panorama Hotel di Kabupaten Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan pada Panorama Hotel di Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1) Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan tentang pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2) Manfaat praktis

Penelitian ini dapat memberikan pandangan mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Panorama Hotel di Kabupaten Gianyar.



BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan) merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Pencapaian atas sasaran mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi. Penerapan *goal setting* yang efektif membutuhkan tiga tahapan, yaitu menjelaskan arti dan maksud penetapan target atau tujuan, menetapkan target yang jelas, dan memberikan umpan balik (*feedback*) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan (Suci, 2016).

Penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan. Kedua, penetapan tujuan dapat membantu individu untuk mengatur usahanya dalam mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan dan meningkatkan kinerja individu. Dengan demikian, adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* salah satu faktor penentu pencapaian suatu sasaran atau tujuan dalam suatu perusahaan adalah karyawan

memiliki lingkungan kerja, kompetensi dan pengalaman kerja yang baik. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Moeheriono (2012:95) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Kawiana, dkk., (2018) kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja sumber daya manusia atau *job performance* adalah prestasi kerja yang dicapai seseorang, dengan demikian kinerja sumber daya manusia merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu (Mangkunegara, 2017:76). Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat dikatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dapat dipertanggung jawabkan sesuai perannya di dalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan (2012:5) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

3) Indikator Kinerja

Adapun indikator-indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017:75) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, selain itu juga merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan, selain itu setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, selain itu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2014:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Sedangkan menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, 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.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja pegawai, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik yang dapat mendukung kinerja seorang pegawai.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Handayani (2015) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Pemakaian warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
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 yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan

akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.

5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu 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 merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator dan faktor-faktor lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:45) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan, penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan

tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

2. Suhu udara, di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan kepuasan kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Suara bising, suara yang bising bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.
4. Penggunaan warna, masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Pengaturan penggunaan warna hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.
5. Ruang gerak yang diperlukan, sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan.

6. Keamanan, rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Keamanan yang dimaksud disini yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta kepuasan kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.
7. Hubungan kerja, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

2.1.4 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak (Mulyasa, 2013:66). Menurut Emron, dkk., (2017:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Sedangkan Arifin (2011:113), mendefinisikan kompetensi adalah jalinan terpadu yang unik antara pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang direfleksikan dalam pola berpikir dan pola tindakan.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan adalah suatu kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan karyawan yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan. Kesuksesan yang didapat karyawan adalah hasil dari peningkatan kompetensi karyawan selama bekerja di perusahaan.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:339), faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Kepercayaan dan Nilai

Kepercayaan dan nilai dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

2. Keahlian dan Keterampilan

Dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki seseorang. Untuk keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang

sesuai. Pengembangan keahlian atau keterampilan yang berhubungan dengan kompetensi dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam perusahaan.

3. Pengalaman

Adapun pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman. Adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.

4. Karakteristik Personal

Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Kepribadian seseorang tersebut dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemaarah atau penyabar, rajin atau pemalas. Adanya karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meningkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang tergantung sifat seseorang. Kepribadian seseorang dapat berubah meskipun dapat diubah, tetapi cenderung tidak mudah.

5. Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Memberikan dorongan, apresiasi terhadap karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya

motivasi karyawan dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.

6. Isu-isu emosional

Isu-isu emosional yang mempengaruhi kompetensi, dalam artian isu-isu tersebut adalah suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negatif terhadap seseorang. Demikian hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai sehingga kompetensi individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan.

7. Kapasitas Intelektual

Artinya seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kemampuan berfikir seseorang dalam kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi. Dapat disimpulkan bahwa kapasitas intelektual tersebut mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan.

3) Indikator Kompetensi

Menurut Busro (2017:33) indikator-indikator dalam variabel kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui bagaimana cara melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di lapangan kerja.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman baik tentang kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang disebabkan kepada karyawan. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang, tidak senang, suka, tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

2.1.5 Pengalaman Kerja

1) Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu (Yuniarsih dan Suwanto,

2013:117). Pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Khoirul, 2012).

Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu (Yuniarsih dan Suwanto, 2013:156). Pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Sasongko, 2018). Sedangkan menurut Wirawan *et al.*, (2018), pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang dilihat dari masa kerja, pemahaman akan tugas yang dilaksanakannya, kemampuan menyelesaikan tugasnya, dan penguasaan terhadap pekerjaan.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Rahmiati (2018:22-23), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut:

1. Waktu, semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.
2. Frekwensi, semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3. Jenis tugas, semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
4. Penerapan, semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
5. Hasil, seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

3) Indikator Pengalaman Kerja

Indikator-indikator pengalaman kerja menurut Nesty (2012:28-29) adalah sebagai berikut:

1. Lama waktu/masa kerja, merupakan lama waktu yang telah ditempuh seseorang (karyawan) dalam memahami tugas dalam suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, pengetahuan mencakup kemampuan memahami dan menerapkan informasi pada pekerjaan yang sedang dilaksanakannya. Sedangkan keterampilan merupakan kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, merupakan tingkat penguasaan seseorang (karyawan) dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian telah dilakukan oleh para peneliti untuk melihat pengaruh dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Di bawah ini adalah resume dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli sebelumnya tentang kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Febrio, dkk., (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan) dalam Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, halaman 281 – 290 ISSN 2303-1174. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Secara parsial pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Secara simultan keterampilan kerja, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel bebas pengalaman dan lingkungan kerja serta variabel terikatnya kinerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian sekarang tidak menggunakan variabel bebas keterampilan serta tempat penelitiannya.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Bukhari dan Sjahril (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dalam Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2,

No. 1, Maret 2019, 89-103 ISSN 2623-2634. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian secara serempak menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel bebas kompetensi dan lingkungan kerja serta variabel terikatnya kinerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian sekarang tidak menggunakan variabel bebas motivasi serta tempat penelitiannya.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Nurul dan Serlin (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Jurnal Ilmu Ekonomi e-ISSN : 2622-6383 Volume 2 Nomor 2 (2019). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel bebas kompetensi dan lingkungan kerja serta variabel terikatnya kinerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian sekarang tidak menggunakan variabel bebas motivasi serta tempat penelitiannya.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Raymon, dkk., (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Dabu-Dabu

Lemong Di Manado dalam Jurnal EMBA Vol. 8 No.1 Januari 2020, halaman 450 – 458 ISSN 2303-1174. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan rumah makan Dabu-Dabu Lemong di Manado. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel bebas pengalaman kerja dan kompetensi serta variabel terikatnya kinerja. Sedangkan perbedaannya pada tempat penelitiannya.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Yenni, dkk., (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka dalam DIMENSI, Vol. 9, No. 2 : 294-306 Juli 2020 ISSN: 2085-9996. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian juga menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel bebas kompetensi dan lingkungan kerja serta variabel terikatnya kinerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian sekarang tidak menggunakan variabel bebas komunikasi serta tempat penelitiannya.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Dina, dkk., (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries dalam DIMENSI, Vol. 9, No. 1 : 74-86 Maret 2020 ISSN: 2085-9996. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja Karyawan PT. Super Box Industries. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel bebas pengalaman kerja dan lingkungan kerja serta variabel terikatnya kinerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian sekarang tidak menggunakan variabel bebas motivasi serta tempat penelitiannya.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Oriza, dkk., (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam Jurnal Manager Vol. 4 No. 3 Agustus 2021 Halaman 274-283 ISSN: 2654-8623. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan serta secara simultan variabel pengalaman kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel bebas pengalaman kerja dan lingkungan kerja serta variabel terikatnya kinerja. Sedangkan perbedaannya pada tempat penelitiannya.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Ajmal (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam YUME : Journal of Management Volume 4

Issue 1 (2021) *Pages* 191-200 ISSN : 2614-851X (*Online*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Makassar STO Balaikota. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel bebas kompetensi dan lingkungan kerja serta variabel terikatnya kinerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian sekarang tidak menggunakan variabel bebas motivasi serta tempat penelitiannya.

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Rifqi, dkk., (2021) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPP Pratama Jakarta Pancoran* dalam JRMB, Volume 16, No. 2, Desember 2021. Hasil pengujian diperoleh hasil (1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Jakarta Pancoran, dan (2) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai KPP Pratama Jakarta Pancoran. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel bebas kompetensi dan pengalaman kerja serta variabel terikatnya kinerja. Sedangkan perbedaannya pada tempat penelitiannya.
- 10) Penelitian yang dilakukan oleh dan Silvia dan Feronika (2021) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru* dalam *Management Studies and Entrepreneurship Journal* Vol 2(2) 2021: 142-153. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tannery

Sejahtera Mandiri Pekanbaru, pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel bebas pengalaman kerja serta variabel terikatnya kinerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian sekarang tidak menggunakan variabel bebas beban kerja dan kompensasi serta tempat penelitiannya.

- 11) Penelitian yang dilakukan oleh Syafruddin, dkk., (2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 1, Januari 2023 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel bebas kompetensi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja serta variabel terikatnya kinerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian sekarang tidak menggunakan variabel bebas disiplin kerja serta tempat penelitiannya.

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel Hasil				Hasil
		LK	K	PK	KK	
1.	Febrio, dkk., (2019) Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)	✓		✓	✓	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Secara parsial pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Secara simultan keterampilan kerja, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa.
2.	Bukhari dan Sjahril (2019) Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	✓	✓		✓	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian secara serempak menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3.	Nurul dan Serlin (2019) Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	✓	✓		✓	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel Hasil				Hasil
		LK	K	PK	KK	
4.	Raymon, dkk., (2020) Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong Di Manado		✓	✓	✓	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan rumah makan Dabu-Dabu Lemong di Manado.
5.	Yenni, dkk., (2020) Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka	✓	✓	✓	✓	Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian juga menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
6.	Dina, dkk., (2020) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries	✓		✓	✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja Karyawan PT. Super Box Industries.

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel Hasil				Hasil
		LK	K	PK	KK	
7.	Oriza, dkk., (2021) Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	✓		✓	✓	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan secara simultan variabel pengalaman kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
8.	Ajmal (2021) Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	✓	✓		✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Makassar STO Balaikota.
9.	Rifqi, dkk., (2021) Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPP Pratama Jakarta Pancoran		✓	✓	✓	Hasil pengujian diperoleh hasil (1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Jakarta Pancoran, dan (2) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai KPP Pratama Jakarta Pancoran.
10.	Silvia dan Feronika (2021) Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru			✓	✓	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru, pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru.

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel Hasil				Hasil
		LK	K	PK	KK	
11.	Syafruddin, dkk., (2023) Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	✓	✓	✓	✓	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.



UNMAS DENPASAR