

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi sekarang ini menurut adanya kompetisi dari semua organisasi atau perusahaan untuk saling bersaing guna memperebutkan kedudukan sebagai perusahaan yang unggul. Tidak ketinggalan dalam hal ini dituntut kemampuan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar lebih baik. Hal ini dikarenakan kemajuan teknologi, perdagangan dan sebagainya di tentukan oleh sumber daya manusia sebagai pelaku dan penggerak semua itu (Jufrizen dan Rahmadhani, 2020). Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dimiliki oleh perusahaan yang dapat menentukan perkembangan perusahaan kedepannya, tanpa adanya sumber daya manusia tentunya perusahaan tidak akan berjalan dengan semestinya. Sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Tinangon et al., 2019).

Penerapan kebijakan sumber daya manusia yang efisien dapat membantu menciptakan hubungan yang kompetitif antara karyawan dengan perusahaan sehingga akan menurunkan tingkat turnover karyawan (Fahim, 2018).

Setiap perusahaan perlu memperhatikan segala aspek yang memengaruhi pengembangan kinerja karyawan (Putra et al., 2019).

Kinerja merupakan titik akhir dari orang, sumber daya, lingkungan tertentu yang digabungkan dengan tujuan untuk menghasilkan hal yang diinginkan

organisasi atau perusahaan (Rifki dan Damayanti, 2022). Kinerja mempunyai arti yang lebih luas yang dimana bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja yang terjadi (Putra dan Liswani, 2020). Agustina, dkk (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil yang didapatkan oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya.

Adapun masalah yang terjadi di Hotel Pita Maha yaitu dengan tingginya harga hotel dibandingkan dengan kompetitor sekitar, menjadi Hotel Pita Maha memiliki masalah dalam slow pick – up kamar atau pembelian kamar. Indikasi tersebut dibuktikan dengan rata – rata tingkat hunian kamar di Hotel Pita Maha sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rata – Rata Tingkat Hunian Kamar Tamu di Hotel Pita Maha
Tahun 2022

Bulan	Target (%)	Realisasi (%)	Variance (%)
Januari	20	13	-7
Februari	15	6	-9
Maret	10	8	-2
April	15	19	4
Mei	25	30	5
Juni	35	37	2
Juli	60	55	-5
Agustus	35	42	7
September	30	34	4
Oktober	50	45	-5
November	40	42	2
Desember	40	32	-8

Sumber: *Hotel Pita Maha 2022*

Dari data yang disajikan pada Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa tingkat hunian kamar rata – rata di Hotel Pita Maha setiap bulannya tidak mencapai target yang

ditentukan. Target yang berhasil tercapai hanya pada bulan April, Mei, Juni, Agustus, September dan November. Pada bulan yang seharusnya High Season justru tingkat hunian kamar menurun dan target tidak tercapai. Contohnya pada bulan Januari, hanya mencapai 13% sementara target yang diharapkan 20%. Pada bulan Desember juga terjadi hal yang sama, yakni hanya terealisasi 32% dengan target yang diharapkan 40%.

Terdapat banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah budaya Organisasi. Wan Dedi Wahyudi dan Zulaspan Tupti (2023) mengemukakan Budaya organisasi merupakan suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi yang baik dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama jika budaya organisasi mampu mendukung strategi organisasi dan mampu menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat (Hendra, 2020). Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai sistem perekat dan acuan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya budaya organisasi yang buruk akan menghambat jalannya organisasi. Menurut Alassaf (2020) budaya organisasi dalam suatu organisasi secara umum dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, serta etika kerja yang ada dalam komponen organisasi. Unsur - unsur ini sebagai dasar untuk pemantauan perilaku pegawai cara mereka berfikir kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Bila budaya organisasi baik, maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan serta dapat membawa keberhasilan dalam organisasi.

Dalam melakukan penelitian di Hotel Pita Maha , ditemukan fenomena atau permasalahan pada budaya organisasi dimana kurangnya komunikasi antara

pimpinan dan pegawai ketika ada permasalahan didalam pekerjaan dimana akan mengurangi kecermatan karyawan didalam menjalankan tugas yang akan dilakukan atau diberikan selanjutnya, jika budaya organisasi di Hotel Pita Maha tersebut menurun, mengakibatkan kinerja karyawan yang bekerja disana juga menurun.

Pengalaman kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengalamanan kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya (Karles dan Subandrio, 2023). Pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan yang didapat seseorang secara langsung melalui proses pekerjaan sehari-hari sesuai dengan jenis pekerjaannya (Muslim *et al.*, 2020). Karena pengalaman kerja didapatkan pada pegawai yang telah memiliki jam kerja lebih banyak. Pegawai berpengalaman bekerja lebih baik karena mereka memiliki dasar pengetahuan yang lebih besar dan lebih mahir mengorganisir pengetahuan mereka.

Dalam melakukan penelitian di Hotel Pita Maha, ditemukan fenomena atau permasalahan pada pengalaman kerja yaitu masih terdapat beberapa karyawan memiliki masa kerja yang kurang sehingga pemahaman terhadap tugas yang diberikan belum diselesaikan dengan baik, seperti housekeeping yang belum dapat menyelesaikan tugasnya dengan efisien.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila

manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman (kitta dkk., 2023). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik (Jufrizen dan Rahmadhani, 2020). Menurut Nursaid (2021) lingkungan kerja dalam organisasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik memiliki bentuk fisik atau nyata yang dapat dilihat secara langsung oleh mata dan bahkan dapat disentuh. Sebaliknya, lingkungan kerja non fisik memiliki bentuk yang abstrak karena berbicara mengenai hubungan antar karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Hotel Pita Maha dimana hotel ini berdiri di sebuah kawasan dengan pemandangan sungai WOS. Dari lobby dan restaurant langsung terlihat perbukitan Ubud. Hotel Pita Maha beralamat di Jl. Raya Sanggingan, Ubud, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Fenomena yang terjadi terkait dengan lingkungan kerja di Hotel Pita Maha yaitu kerjasama antar rekan kerja belum berjalan dengan baik.

Tabel 1.2 Wawancara Awal Karyawan Hotel Pita Maha

No	Indikator	Pernyataan
1.	Budaya Organisasi	Beberapa karyawan mengakui bahwa kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan.
2.	Pengalaman Kerja	Beberapa karyawan mengakui masih belum menguasai pemahaman terhadap tugas – tugas yang dibebankan kepada karyawan.
3.	Lingkungan Kerja	Beberapa karyawan mengakui lingkungan kerja yang dibangun masih belum berjalan dengan baik seperti kerja sama antar rekan kerja yang kurang.

Sumber : Hasil wawancara awal karyawan Hotel Pita Maha

Berdasarkan hasil wawancara awal terkait indikator budaya organisasi, 5 dari 10 karyawan menyatakan masih kurangnya kebijakan yang mengatur tentang datang dan pulang kerja sehingga terdapat karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang berlaku. Selanjutnya pada indikator pengalaman kerja, 3 dari 10 karyawan menyatakan bahwa masih belum menguasai pemahaman terhadap tugas – tugas yang dibebankan sehingga belum dapat terselesaikan dengan efisien. Kemudian pada indicator lingkungan kerja, 7 dari 10 karyawan menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dibangun masih belum berjalan dengan baik sehingga Kerjasama dan rasa kekeluargaan yang dibangun kurang.

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berbeda. Jufrizen dan Rahmadhani (2020) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang sama ditemukan oleh Maharani dan Efendi (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang berbeda ditemukan oleh Nurhalim dkk., 2015 menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berbeda. Pitriyani dan Halim (2020) menyatakan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian yang sama ditemukan oleh Octavianus dan Adolfina (2018) menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan. Namun hasil penelitian yang berbeda ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan pada variabel pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada variabel pengalaman kerja (Bili dkk., 2018).

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berbeda. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang didukung oleh penelitian Saputra dkk., (2019) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Aprilia dan Lubis., (2020) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditemukan

pada penelitian Mameza dkk, (2021) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan research gap dan fenomena yang sudah dijelaskan, maka diketahui bahwa masih perlu penelitian lebih lanjut, maka judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh budaya organisasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Pita Maha”**.

1.2.RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan beberapa masalah seperti berikut:

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Pita Maha?
- 2) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Pita Maha?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Pita Maha?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

- 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Pita Maha
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Pita Maha
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Pita Maha

1.4. MANFAAT PENELITIAN

1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya Manajemen SDM berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Pita Maha.

2) Manfaat praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pertimbangan bagi perusahaan sebagai informasi dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan budaya organisasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Pita Maha.

2. Bagi Universitas

Untuk menambah referensi kepustakaan dan dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi kemungkinan adanya penelitian sejenis dimasa mendatang yang berkenaan dengan kinerja karyawan.

3. Bagi Mahasiswa

Diharapkan dapat menerapkan tentang lingkungan kerja, budaya organisasi, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dan juga sebagai dasar dalam memasuki dunia kerja.

BAB II

PEMBAHASAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1. *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *content (values)* dan *intentions* (tujuan). Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

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

kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana 2017). Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal*.

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan

2.1.2 Kinerja Karyawan

Rismawati dan Mattalata (2018:2) menyatakan kinerja merupakan keadaan atau situasi yang harus diketahui kepada pihak tertentu agar pihak

terkait bisa mengetahui pencapaian dari organisasi terhadap tujuan dan keinginan organisasi serta dapat mengetahui dampak baik dan buruk dari operasional perusahaan. Kinerja dapat mempengaruhi keberlangsungan operasional suatu perusahaan, semakin baik kinerja yang diberikan oleh karyawan tentunya akan sangat mempengaruhi perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan (Junaidi, 2021). Kinerja karyawan dikatakan baik apabila implementasinya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, tetapi untuk menerapkan kinerja karyawan yang baik harus memperhatikan aspek yang mempengaruhi baik buruknya kinerja (Daspar, 2020).

2.1.3 Indikator Kinerja karyawan

Sesi dan Suwandana (2020) mengemukakan terdapat enam indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas

Kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan.

2. Kuantitas

Jumlah yang dapat dikerjakan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang dapat dihasilkan.

3. Disiplin Kerja

Sikap yang patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang terdapat di tempat kerja.

4. Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas

Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan

5. Kepemimpinan

Proses yang mempengaruhi atau menyampaikan perintah kepada karyawan yang disampaikan oleh pemimpin.

6. Kejujuran

Mengakui, memberikan informasi sesuai dengan kenyataan dan kebenaran.

2.1.4 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat penting wawasan seperti norma, nilai, sikap dan keyakinan (Paramita *et al.*, 2020). Menurut Samsuddin (2018), mengemukakan bahwa “budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi”. Sistem makna dan nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain. Karyawan yang mampu memahami karakteristik khas tersebut akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh budaya organisasi tersebut. Menurut Sule dan Saefullah (2019), budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan.

Menurut (Oktarina *et al.*, 2019) menyatakan bahwa untuk menilai kualitas budaya suatu organisasi dapat dilihat dari sepuluh indikator

adalah inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, arah, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, pola - pola komunikasi. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh anggota organisasi secara bersama-sama dengan mewujudkan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspetasi.

Menurut (Robbins dan Stephen, 2013: 512) menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki tujuh karakteristik yaitu :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, dimana karyawan didorong untuk bisa berinovasi dan berani didalam mengambil resiko.
- b. Perhatian yang rinci, merupakan suatu tingkatan dimana karyawan diharapkan diharapkan untuk memperlihatkan kecermatan dalam menganalisis atau menjalankan ketelitian dan perhatian terhadap hal – hal rinci.
- c. Orientasi hasil, merupakan keputusan – keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada sumber daya manusia tersebut dalam sebuah organisasi.
- d. Orientasi pada manusia, suatu keputusan manajemen selalu mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada sumber daya manusia tersebut didalam organisasi tersebut.
- e. Orientasi tim, merupakan sejauh mana kegiatan – kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang pada individu – individu.

- f. Agresivitas, merupakan suatu tingkatan dimana orang – orang (anggota organisasi) memiliki sifat agresif dan kompetitif daripada easygoing atau bersikap tenang.
- g. Stabilitas, suatu tingkatan dimana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo daripada pertumbuhan.

Budaya organisasi ditetapkan oleh pendirinya melalui visi dan misi serta tujuan didirikannya organisasi, kemudian ditetapkan strategi untuk mencapai tujuan tersebut (Arie Ambarwati, 2018). Menurut Emron dan yohny (2018: 127) budaya organisasi memiliki sejumlah fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

- a. Memberikan nuansa yang membedakan dengan organisasi lain dan kesan tersendiri sehingga memberikan citra positif bagi organisasi atau perusahaan dimata masyarakat.
- b. Memiliki symbol dan nilai – nilai yang menjadi kebanggaan anggota yang ada didalamnya.
- c. Membimbing perilaku – perilaku anggotanya kearah pemikiran konstruktif, berkontribusi positif, dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- d. Membangun kerja sama tim yang solid dan rasa kebersamaan yang tinggi sesama anggota.

Menurut Emron dkk. (2017), untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat dan untuk mencapai itu, perlu pemenuhan indikator sebagai berikut:

a. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati peraturan, serta menawarkan produk - produk berkualitas dan layanan tinggi.

b. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.

c. Kepribadian

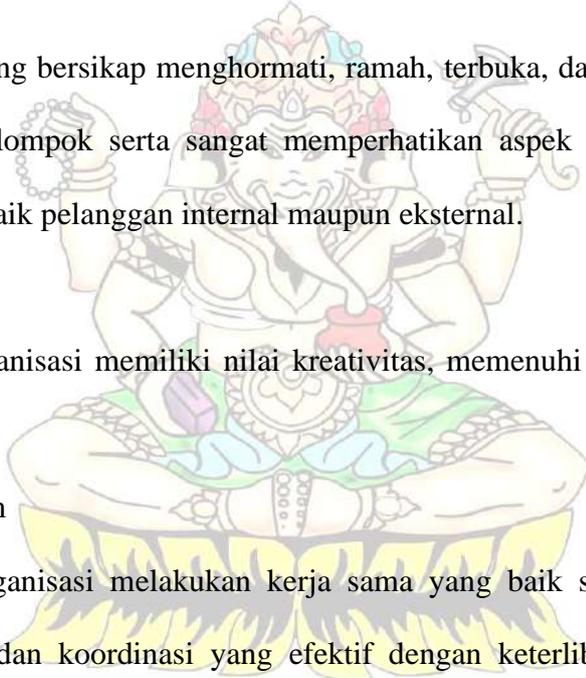
Anggota saling bersikap menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

d. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu dan efisien.

e. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.



2.1.5 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono (2019:14), indicator budaya organisasi sebagai berikut:

- a) Inovatif memperhitungkan resiko, artinya bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.
- b) Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya.
- c) Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.
- d) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*teams work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.
- e) Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.

- f) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli.

2.1.6. Pengalaman Kerja

Menurut Adolfina (2018:3) menyatakan pengalaman seseorang dalam bekerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik. Menurut Pua dan Woran (2017:2) Pengalaman kerja mengacu pada beberapa lama orang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan yang telah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing - masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atas masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahani tugas - tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik, (Pua dan Woran 2017:2).

pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

2.1.7 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut (Rahardjo dan Paramita 2016) ada beberapa indikator yang ada didalam pengalaman kerja :

a. Lama waktu masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas pekerjaan dan telah dilaksanakan dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan/Masa kerja.

2.1.8 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan yang ada di sekitar tempat kerja berkaitan secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi tugas - tugas yang dibebankan (Nabawi, 2019). Lingkungan kerja ini berdampak dengan pekerjaan dimana dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan

dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Dahlan dan amp; Riyanto, 2021). Apabila karyawan puas dengan lingkungan kerja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga kinerja karyawan perusahaan meningkat begitupula sebaliknya. Beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja antara lain hubungan antar karyawan baik sesama karyawan, bersama atasan dan sebagai kelompok suatu divisi. Selanjutnya terdapat juga tingkat kebisingan, berupa tidak tenangnya atau bising kondisi lingkungan kerja mengakibatkan pengaruh yang tidak baik saat bekerja, (Elviana, 2023).

Lingkungan kerja adalah keadaan dalam suatu organisasi baik berupa fisik maupun non fisik di luar dari manusia (Fachreza dkk, 2018). Sedarmayati (2012;21) menyatakan lingkungan kerja dibagi menjadi 2 jenis, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik, yaitu semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi. berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan.

2.1.9 Indikator Lingkungan Kerja

Syamsuri dan Halim (2021:136) menyatakan beberapa indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan harmonis dengan rekan kerja akan memberikan kondisi psikis yang positif bagi karyawan. Hubungan kerja antar sesama karyawan sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara berkelompok. Hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan

Hubungan yang bersahabat, saling menghormati sangat diperlukan dalam hubungan antar bawahan dengan atasan untuk kerjasama dalam mencapai keinginan suatu perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan tersebut akan menimbulkan semangat kerja bagi mereka.

3. Kebersihan ditempat kerja

Kebersihan lingkungan kerja menjadi aspek yang penting karena dapat berdampak pada produktivitas serta kenyamanan bekerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab.

4. Ketentraman di tempat kerja

Suasana tempat kerja yang damai, saling menghormati dan tidak ada kekacauan.

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2008; 159), yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu ingin suasana kerja yang menyenangkan, nyaman meliputi kebersihan, cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang dan keamanan di dalam bekerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara rekan kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yang lengkap. Adanya fasilitas lengkap dapat menunjang proses kelancaran dalam kerja.

2.2. Pembahasan Hasil Penelitian Sebelumnya

Acuan berupa teori - teori atau fenomena melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya yang relevan merupakan hal yang sangat penting dan dijadikan sebagai data pendukung. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh budaya organisasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Hapsari (2019) melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa, Lingkungan kerja (X1)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Perbedaan penelitian sebelumnya dengan peneliti lakukan terletak pada indikator dua variabel lain yang dipergunakan, dan tempat penelitian yang diteliti. Persamaannya sama - sama menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas.

2. Ferawati (2017) melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa, Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Perbedaan penelitian sebelumnya dengan peneliti lakukan terletak pada jumlah variabel yang dipergunakan hanya 2 variabel bebas.
3. Lengkok dkk (2019), dengan judul Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). Analisis data yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian 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.

4. Murfat dan Basalamah (2018) dengan judul pengaruh keterampilan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lion mentari Airlines Makasar. Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik dengan menggunakan metode regresi berganda (Multiple Regression). Berdasarkan hasil penelitian seluruh variabel independen keterampilan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada PT. Lion Mentari Airlines Makassar.
5. Leonardo dan Ida (2018) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang". Menurut hasil penelitian beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,203 (bernilai negatif) yang berarti semakin rendah beban kerja semakin meningkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,680 (bernilai positif) yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,201 (bernilai negatif) yang berarti semakin rendah stress karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
6. Amran (2021) dengan judul "Budaya organisasi dan Stress Kerja Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Bungo". Secara parsial ditunjukkan uji parsial budaya organisasi dengan

kinerja adalah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel independent yaitu budaya organisasi dan stress kerja berpengaruh terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan.

7. Taufiqurrohman (2020) Dengan Judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variable intervening". Variable dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kinerja Karyawan (Y). Persamaan variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y). Perbedaan variabel Komitmen Organisasi (X2). Hasil penelitian in menunjukkan bahwa teknik pengambilan sampel dalam ponelitian in adalah sampling jenth, yattu mengamil melanis sampel sebanyak 33 responden. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan hasil : (1) Budaya organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). (4) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). (5) *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (6) *Organizational citizenship behavior* (OCB) tidak mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. (7)

Organizational citizenship behavior (OCB) tidak mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

8. Susanti, Aristiani, dan Tanjung (2020) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Executive Village Southlinks Country Club". Variabel dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Persamaan variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y). Perbedaan variabel Lingkungan Kerja (X2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh dengan jumlah responden 100 orang. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis linear berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan hasil bahwa secara parsial variable Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batam Executive Village Southlinks Country Club. Secara simultan variable Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batam Executive Village Southlinks Country Club. Variable budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan variable kinerja karyawan sebesar (36,2%) dan sisanya sebesar (63,8%) dijelaskan oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
9. Simanjutak (2020) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Toba Pulp Lestari, Tbk Medan (Kantor Cabang Medan)". Variabel dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1)

dan Kinerja Karyawan (Y). Persamaan variabel Budaya Organisasi (X1), dan Kinerja Karyawan (Y). Perbedaan variabel tidak ada. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian menunjukkan Berdasarkan hasil analisis regresi liner sederhana dengan menggunakan persamaan $Y = 15,720 + 0,780 X$ maka dapat disimpulkan bahwa Perusahaan menciptakan budaya organisasi yang tepat, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengujian parsial diperoleh kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel independen (budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Sehingga diperoleh hasil dengan menggunakan R-Square sebesar (60,8%%) independent variabel terikat pada variabel terikat sedangkan (39,2%) berasal dari faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

10. Pratama (2020) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia KCP Pamulang Tangerang Selatan". Variabel dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y). Persamaan variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y). Perbedaan variabel tidak ada. Hasil penelitian ini menunjukkan sampel yang diambil seluruh karyawan PT Bank Negara Indonesia KCP Pamulang Tangerang Selatan. Hasil

penelitian ini membuktikan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank negara Indonesia KCP Pamulang Tangerang Selatan dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($7,045 > 1,67$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$).

11. Penelitian yang dilakukan oleh Epi Ratnawati, Sukidjo & Riyanto Etendi. (2020), dengan judul "The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance". Metodologi penelitian ini adalah asosiatif kausalitas yaitu pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 40 karyawan PT. Tirta Kencana Tatawarna Bengkulu dengan total menggunakan teknik sampling. Data analisis dalam penelitian menggunakan analisis regresi liner berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, jika karyawan tidak memiliki pengalaman kerja maka karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya tidak optimal. Adapun persamaan pada penelitian yaitu variabel bebas pada pengalaman kerja dan variabel terikat pada kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terdapat pada penambahan variabel bebas yaitu motivasi kerja, populasi, jumlah sampel penelitian, waktu dan lokasi penelitian.
12. Penelitian yang dilakukan oleh Riski Eko Ardianto. (2020), dengan judul "The Effect of Work Experience and Work Discipline on The Employee Performance of Quality Control Department of PT. Eunsung Indonesia". Metode pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik

sampel yang digunakan adalah non probabilitas sampling dimana menggunakan semua sampel total dari populasi 77 responden karyawan departemen quality kontrol PT. Eunsung Indonesia. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, semakin banyak pengalaman kerja pegawai maka semakin maksimal dalam menjalankan tugasnya. Adapun persamaan pada penelitian ini yaitu variabel bebas pada pengalaman kerja dan variabel terikat pada kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terdapat pada penambahan variabel bebas yaitu disiplin kerja, populasi, jumlah sampel penelitian, waktu dan lokasi penelitian.

13. Penelitian yang dilakukan oleh Nur'enny, N. & Hidayat, R. (2020), dengan judul "The Influence of Extrinsic Motivation and Work Experience on Employee Performance (Case Study in The Serang Baru Sub-District, Bekasi District)". Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah semua karyawan kantor kecamatan Serang Baru yaitu sebanyak 80 karyawan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan tes validasi, tes reliabel, uji asumsi klasik, tes normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, tes F dan T. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin banyak pengalaman yang didapat saat bekerja, semakin banyak pengetahuan yang dimiliki sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Adapun persamaan pada penelitian ini yaitu variabel bebas pada pengalaman kerja dan

variabel terikat pada kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terdapat pada penambahan variable bebas yaitu motivasi ekstrinsik, populasi, jumlah sampel penelitian, waktu dan lokasi penelitian.

14. Penelitian yang dilakukan oleh Rosita & Tantri Yanuar, RS. (2019), dengan judul "The Effect of Burnout, Work Experience, and Work Motivation on Employee Performance With Emotional Intelligence as Variable Moderation". Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan analisis regresi moderasi (MRA). Teknik pengambilan sampel yaitu teknik pengambilan sampel kenyamanan. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin banyak pengalaman kerja yang didapat sebelumnya maka integritas karyawan tersebut semakin tinggi. Adapun persamaan pada penelitian ini yaitu variabel bebas pada pengalaman kerja dan variabel terikat pada kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terdapat pada penambahan variabel bebas yaitu stress kerja, motivasi kerja, penambahan variabel moderasi yaitu kecerdasan emosional, Teknik analisis data dan teknik pengambilan sampel penelitian.