

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Industri garmen merupakan salah satu bentuk usaha di bidang busana yang memproduksi pakaian jadi dalam jumlah yang banyak. Industri garmen di Indonesia terus berkembang sejalan dengan kebutuhan masyarakat dan jumlah penduduk yang cukup besar, sehingga profit yang diperoleh sangat menjanjikan, dan terjadi persaingan yang ketat di dalam industri garmen. Industri garmen, selain memenuhi kebutuhan pasar lokal, sekarang ini telah mencapai pasar internasional.

Pada dasarnya dunia industri garmen adalah industri yang berbasis pada kreativitas. Seiring bertambah banyaknya industri garmen, maka kualitas garmen tidak hanya diukur dari orisinalitas dan kreativitas seseorang dalam menampilkan desain dan hasil produk, tetapi juga harus memperhatikan pengendalian mutu (*quality control*). Tujuannya agar memperoleh barang yang sesuai dengan standar mutu yang diinginkan terus-menerus dan bisa mengendalikan, menyeleksi, dan menilai kualitas, sehingga target pasar neraca puas, investasi bisa kembali, serta perusah dan mendapat keuntungan untuk jangka panjang. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan lajunya sebuah indrustri garmen yaitu dengan adanya sumber daya manusia yang unggul dan terampil.

Salah satu masalah nasional yang dihadapi bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jika

jumlah sumber daya manusia yang besar digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan teknologi serta seni yang terus meningkat serta melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini dan mengharuskan berfikir secara seksama bagaimana dapat meningkatkan dan memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Sumber daya manusia dalam hal tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab dari setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja yang baik adalah hasil pekerjaannya optimal dan sesuai standar organisasi atau perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. (Sutrischastini & Riyanto, 2018) mendefinisikan kinerja (*performance*) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi planning suatu organisasi. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Kinerja sangat penting bagi organisasi karena (1) kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, (2)

dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, (3) dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, (4) kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, (5) kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

Kinerja yang bagus mampu membawa perusahaan ke arah tujuan perusahaan ataupun cita-cita perusahaan sedangkan kinerja yang buruk menghambat pencapaian cita-cita perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan maka diperlukan berbagai standar, seperti tingkat kompetensi, profesionalisme, hingga komitmen terhadap bidang yang ditekuni. Perusahaan perlu bekerja secara keras untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pendidikan, pelatihan, kompensasi yang layak maupun disiplin kerja yang baik untuk memajukan perusahaan. Menurut Afandi (2018), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh satu orang atau sekelompok orang di dalam perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan secara melawan hukum, tanpa melanggar hukum dan tanpa benturan dengan etika. Kinerja karyawan diperlukan, karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh

kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan terdapat fenomena penurunan kinerja karyawan pada Garmen Taro Tailor Bali periode 2020-2022 yang dapat dilihat dari realisasi pendapatan yang tidak dapat memenuhi target setiap tahunnya. Berikut disajikan data target dan realisasi pendapatan Garmen Taro Tailor Bali periode 2020-2022 yang dijelaskan pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Target dan Realisasi Garmen Taro Tailor Bali**  
**Periode 2020-2022**

<b>Tahun</b>	<b>Target Pendapatan (Rp)</b>	<b>Realisasi Pendapatan (Rp)</b>	<b>Persentase (%)</b>
2020	350.000.000	287.545.000	82,1%
2021	425.000.000	335.457.000	78,9%
2022	500.000.000	382.135.000	76,4%

Sumber: Garmen Taro Tailor Bali, (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, tingkat kinerja pada Garmen Taro Tailor Bali mengalami penurunan setiap tahunnya. Dimana pada tahun 2020 realisasi pendapatan hanya tercapai sebesar 82,1 persen, pada tahun 2021 tercapai sebesar 78,9 persen, dan pada tahun 2022 realisasi pendapatan tercapai sebesar 76,4 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa realisasi pendapatan terhadap target yang ditentukan perusahaan terjadi penurunan yang signifikan setiap tahunnya. Berdasarkan tabel 1.1 diatas perlu dilakukan upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperlukan sama secara hati-hati dan penuh kearifan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Suatu

cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing (*competitive advantage*) adalah melalui peningkatan modal manusia (*human capital*) untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Suatu konsep yang menarik perhatian beberapa manajer akhir-akhir ini adalah organisasi pembelajaran (*learning organization*), di mana setiap orang harus menambah pengetahuan dan kemampuan agar dapat memberi hasil kerja yang lebih. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah etos kerja yang merupakan komponen penting dalam upaya menjaga produktivitas kinerja karyawan. Setiap karyawan pada dasarnya dituntut untuk memiliki etos kerja, yaitu bagaimana ia memandang pekerjaannya. Setiap organisasi yang memiliki keinginan untuk maju dan berkembang maka akan melibatkan karyawannya memiliki etos kerja. Etos kerja adalah semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan (Priansa, 2018;283) dalam Rahman (2019). Etos kerja ini penting untuk diperhatikan agar karyawan bekerja dengan profesional. Etos kerja yang baik datang dari dorongan diri sendiri maupun dari lingkungan perusahaan, karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap apa yang harus dikerjakannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Megawati (2020) menunjukkan bahwa variabel pemberian etos kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Puput (2022) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berbeda dengan hasil penelitian

dari Zulkifli (2020) menunjukkan bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengalaman kerja, seorang karyawan juga harus memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan bidang bidangnya, yang diharapkan dapat menyelesaikan persoalan-persoalan yang dihadapi selama menjalankan tugasnya, pengalaman kerja hanya bisa didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja yang cukup lama disuatu bidang pekerjaan. Pramesti (2019) menyatakan dengan adanya pengalaman kerja maka seseorang dapat mengetahui tugas yang dibebankan dan berusaha menjalankan dengan sebaik mungkin. Pengalaman karyawan juga berpengaruh terhadap kinerjanya. Masa kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja cukup banyak. Pengalaman kerja merupakan bagian dari latihan, karena dengan latihan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menunjukkan atau menentukan bagaimana kualitas seseorang dalam bekerja. Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kecermatan individu dalam memberikan suatu persepsi. Melalui pengalaman kerja yang dimiliki, kualitas teknis dan keterampilan pegawai semakin meningkat, maka pegawai tersebut dapat menyelesaikan tugas-tugas yang dikerjakan secara efektif dan efisien, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anggreni (2018) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Muhammad (2022) menunjukkan bahwa variable pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian dari Aristanti (2019) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan, karena lingkungan kerja adalah tempat sehari-hari karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, maka diharapkan akan mampu memberikan kenyamanan dan akan mendorong para karyawan lebih giat bekerja dan secara otomatis produktivitas yang diharapkan perusahaan dapat tercapai. Lingkungan kerja bagi suatu perusahaan juga memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Bekerja di lingkungan yang nyaman seperti teman kerja yang siap untuk membantu dan berinteraksi satu sama lain saat bekerja bahkan pimpinan perusahaan memperlakukan semua karyawan sama sehingga dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan serta kinerja seluruh organisasi. Dengan demikian hubungan baik antara kondisi lingkungan dengan kondisi karyawan mencerminkan pengendalian yang menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi dalam mencapai tujuan (Latief, *et al.*, 2018; Syardiansah, *et al.*, 2020; Haryati, *et al.*, 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nelizulfa (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Saleha (2019) menunjukkan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian dari Rizal (2019) menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai.

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019, hlm. 123). Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas output dari pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan adalah variabel tetap yang sering dipasangkan dengan berbagai variabel bebas yang mempengaruhinya seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja.

Dengan pemahaman di atas dan saling berkaitan dengan etos kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja yang dipercaya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu peneliti mempertimbangkan Garmen Taro Tailor Bali untuk menjadi subjek penelitian yang cocok untuk pembuktian keterkaitan tersebut. Garmen Taro Tailor Bali merupakan salah satu perusahaan garmen lokal atau memproduksi pakaian jadi seperti dress dan baju yang disesuaikan dengan permintaan pasar yang berada di

perumahan Canggu Pertiwi, Blok A. No 41, Canggu, Kec. Kuta Utara, Kabupaten Badung. Di dalamnya memproduksi pakaian wanita yang mengombinasikan konsep elegan dan diproduksi dengan bahan kualitas premium.

Menurut hasil wawancara penelitian dengan kepala pimpinan Garmen Taro Tailor Bali didapat informasi mengenai penurunan kinerja karyawan yang ditunjukkan dari data tabel kinerja karyawan Garmen Taro Tailor Bali pada tahun 2021. Penurunan kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel 1.2 di bawah ini.

**Tabel 1.2**  
**Penilaian Kinerja Karyawan Garmen Taro Tailor Bali**  
**Periode 2020-2021**

Penilaian Kinerja	Skala	Tahun 2020	Tahun 2021
Baik	A	27	20
Cukup Baik	B	10	15
Kurang Baik	C	3	5
Kurang	D	0	0
Buruk	E	0	0
<b>Jumlah Karyawan</b>		<b>40</b>	<b>40</b>

Sumber: Garmen Taro Tailor Bali, (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan terjadi penurunan kinerja karyawan tahun 2020 sampai tahun 2021. Penilaian kinerja karyawan Garmen Taro Tailor Bali pada tahun 2020 dengan kategori penilaian baik sebanyak 27 karyawan. Namun kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2021

dengan kategori penilaian baik yaitu sebanyak 20 karyawan. Hal ini dinilai dari menurunnya semangat kerja dan kurangnya rasa percaya diri karyawan saat bekerja yang membuat kinerja perusahaan menjadi menurun.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan karyawan Garmen Taro Tailor Bali didapatkan bahwa adanya masalah mengenai kurangnya motivasi dari diri sendiri maupun orang sekitar sehingga merasa kurang semangat dan kurangnya rasa percaya diri saat bekerja. Memiliki etos kerja yang baik sangat penting karena karyawan dengan etos kerja yang tinggi akan selalu meningkatkan kualitas diri dan pekerjaannya.

Masalah lain juga ditemukan pada karyawan, yaitu dilihat dari sedikitnya pengalaman karyawan dalam bekerja. Berikut masa kerja karyawan ditunjukkan pada Tabel 1.3 dibawah ini:

**Tabel 1.3**  
**Masa Kerja Karyawan Garmen Taro Tailor Bali**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1-3 tahun	25 karyawan
5-7 tahun	10 karyawan
>10 tahun	5 karyawan

Sumber: Garmen Taro Tailor Bali, (2023)

Pada tabel 1.3 ditunjukkan bahwa sedikitnya masa kerja karyawan terbanyak pada skala 1-3 tahun dengan total jumlah 25 karyawan. Hal ini menyebabkan rendahnya tingkat rutinitas karyawan. Dalam bekerja dan kurangnya pengetahuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dikarenakan sedikitnya pengalaman dalam bekerja. Semakin banyak

pengalaman dalam bekerja maka semakin banyak pengetahuan yang didapat. Sebaliknya, jika pengalaman di dalam bekerja sedikit maka individu tersebut tidak bisa melaksanakan tugasnya sehingga kinerja yang dihasilkan tidak efektif. Maka dari itu, perusahaan dituntut untuk memberikan pelatihan kepada karyawannya, agar tujuan perusahaan yang diinginkan bisa tercapai.

Dari hasil wawancara dengan manajer dapat disimpulkan bahwa masalah yang terjadi di Garmen Taro Tailor Bali yaitu adanya penurunan kinerja karyawan disebabkan karena ruang kerja yang kurang luas dan suara bising di sekitar lingkungan kerja karena berada di tengah pemukiman warga yang membuat karyawan tidak nyaman saat bekerja di lingkungan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disusun kedalam rumusan permasalahann sebagai berikut:

- 1) Apakah etos kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Garmen Taro Tailor Bali?
- 2) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Garmen Taro Tailor Bali?
- 3) Apakah lingkungan kerja perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Garmen Taro Tailor Bali?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian mempunyai tujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh etos kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Garmen Taro Tailor Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Garmen Taro Tailor Bali.
- 3) Untuk mengetahui lingkungan kerja perusahaan terhadap kinerja karyawan pada Garmen Taro Tailor Bali.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca di dalamnya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh etos kerja karyawan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja perusahaan terhadap kinerja karyawan.

#### 2) Manfaat Praktis

- a) Bagi instansi

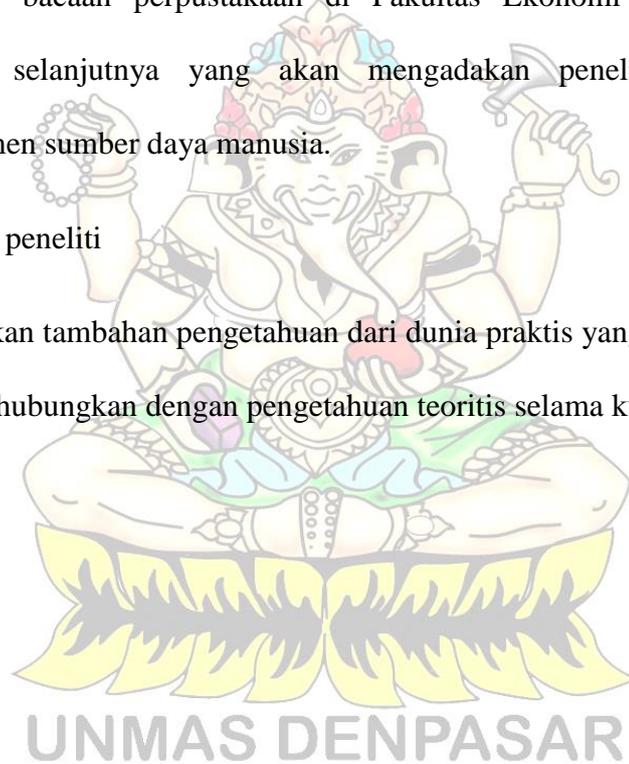
Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi instansi, selain itu juga dapat memberikan gambaran bagi perusahaan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk mengelola perusahaan di masa yang akan datang secara efektif dan efisien.

b) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bacaan perpustakaan di Fakultas Ekonomi khususnya bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

c) Bagi peneliti

Merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktis yang sangat berharga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis selama kuliah.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan)

Menurut Borman, *et.al* ( 2003 ), menyatakan bahwa sebagian besar perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan dan mengandung niat ( *intentions* ) *goal setting theory* adalah yang dipilih secara sadar . Locke dan Lathan ( 1990 ) menjelaskan bahwa tujuan yang sulit menghasilkan prestasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan tujuan yang mudah. Demikian halnya tujuan yang spesifik ( jelas ) dan menantang dan akan menghasilkan prestasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan tujuan yang bersifat abstrak.

##### 2.1.2 Kinerja Karyawan

###### 1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab dari setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja yang baik adalah hasil pekerjaannya optimal dan sesuai standar organisasi atau perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. (Sutrischastini & Riyanto, 2018)

mendefinisikan kinerja (*performance*) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi planning suatu organisasi. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau targettarget tertentu yang hendak dicapai.

## 2) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sopiah & Sangadji, (2018) hlm. 351 terdapat enam indikator kinerja yang di antaranya adalah sebagai berikut:

### a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

### b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### c) Ketepatan waktu

Merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

### d) Efektivitas

merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang,

teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) **Kemandirian**

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

### **2.1.3 Etos Kerja**

#### **1) Pengertian Etos kerja**

Etos kerja yang merupakan komponen penting dalam Upaya menjaga produktivitas kinerja karyawan. Setiap karyawan pada dasarnya dituntut untuk memiliki etos kerja, yaitu bagaimana ia memandang pekerjaannya. Setiap organisasi yang memiliki keinginan untuk maju dan berkembang maka akan melibatkan karyawannya memiliki etos kerja. Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan (Priansa, 2018;283) dalam Rahman (2019). Etos kerja ini penting untuk diperhatikan agar karyawan bekerja dengan profesional. Etos kerja yang baik datang dari dorongan diri sendiri maupun dari lingkungan perusahaan, karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap apa yang harus dikerjakannya.

#### **2) Indikator Etos Kerja**

Indikator etos kerja menurut (salamun 2019) diantaranya kerja keras, disiplin, jujur, dan tanggung jawab.

a) Kerja keras

Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadangkadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

b) Disiplin

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

c) Jujur

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

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan berdasarkan indicator etos kerja diatas peneliti dapat menarik kesimpulan tanggung jawab dan jujur.

#### 2.1.4 Pengalaman Kerja

##### 1) Pengertian Pelangaman Kerja

Seorang karyawan juga harus memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan bidang bidangnya, yang diharapkan dapat menyelesaikan

persoalan-persealan yang dihadapi selama menjalankan tugasnya, pengalaman kerja hanya bisa didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja yang cukup lama disuatu bidang pekerjaan. Pramesti (2019) menyatakan dengan adanya pengalaman kerja maka seseorang dapat mengetahui tugas yang dibebankan dan berusaha menjalankan dengan sebaik mungkin. Pengalaman karyawan juga berpengaruh terhadap kinerjanya.

## 2) Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dalam suatu perusahaan yang begitu penting, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Djauzak, faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

### a) Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

### b) Frekuensi

Semakin sering seseorang melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

### c) Jenis tugas

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

d) Penerapan

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

e) Hasil

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

Menurut T. Handoko faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang (karyawan) adalah:

- a) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan dan pengalaman kerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- b) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- c) Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- e) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

- f) Kesehatan, tenaga dan stamina, untuk melihat kemampuan fisik seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan.

### 3) Indikator Pengalaman Kerja

Indikator pengalaman kerja yang pilih peneliti berdasarkan Bill Foster (2001) yaitu:

- a) Lama waktu/masa kerja

Lama waktu atau masa kerja merupakan lama waktu yang telah ditempuh seseorang (karyawan) dalam memahami tugas dalam suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

- b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan mencakup kemampuan memahami dan menerapkan informasi pada pekerjaan yang sedang dilaksanakannya. Sedangkan ketrampilan merupakan kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan.

- c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan merupakan tingkat penguasaan seseorang (karyawan) dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

## 2.1.5 Lingkungan Kerja

### 1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan, karena lingkungan kerja adalah tempat sehari-hari karyawan

melakukan aktivitas pekerjaannya. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, maka diharapkan akan mampu memberikan kenyamanan dan akan mendorong para karyawan lebih giat bekerja dan secara otomatis produktivitas yang diharapkan perusahaan dapat tercapai. Lingkungan kerja bagi suatu perusahaan juga memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Bekerja di lingkungan yang nyaman seperti teman kerja yang siap untuk membantu dan berinteraksi satu sama lain saat bekerja bahkan pimpinan perusahaan memperlakukan semua karyawan sama sehingga dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan serta kinerja seluruh organisasi. Dengan demikian hubungan baik antara kondisi lingkungan dengan kondisi karyawan mencerminkan pengendalian yang menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi dalam mencapai tujuan (Latief, *et al.*, 2018; Syardiansah, *et al.*, 2020; Haryati, *et al.*, 2019).

## 2) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018, hlm. 18) Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

### a. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

### b. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar

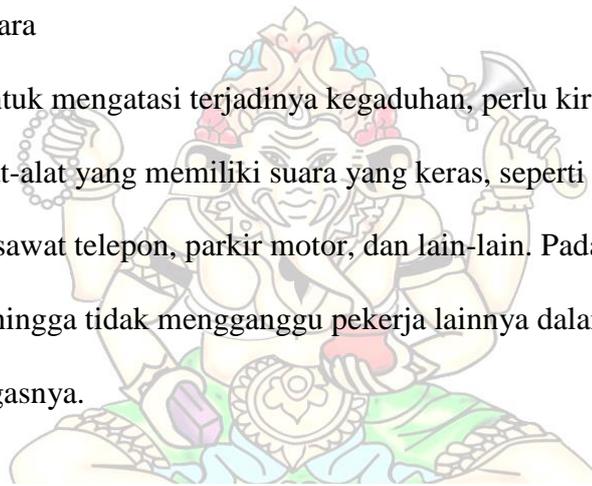
efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.



Berdasarkan 4 indikator utama tersebut, kita dapat membuat indikator lingkungan kerja untuk evaluasi maupun penelitian dengan menggunakan indikator-indikator berikut.

## UNMAS DENPASAR

- a) Lampu penerangan tempat kerja
- b) Jendela tempat kerja
- c) Tata warna
- d) Dekorasi
- e) Bunyi musik
- f) Suhu udara
- g) Kelembaban udara

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh etos kerja karyawan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja perusahaan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

- 1) Nelizulfa (2018) meneliti Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Anggreni (2018) meneliti Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Rekan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Jaya Vana Indonesia). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa (1) Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya apabila pengalaman kerja semakin ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. (2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya apabila lingkungan kerja semakin ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. (3) Variabel rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya apabila rekan kerja semakin ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. (4) Variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya apabila etos kerja semakin ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

- 3) Aristanti (2019). Meneliti Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis. data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali 2) Pengalaman kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali 3) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali 4) Pendidikan

berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kemampuan kerja Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali 5) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali 6) Pendidikan dapat menjadi mediator dalam kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali 7) Pengalaman kerja tidak dapat menjadi mediator dalam kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali. Kata Kunci: Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan

- 4) Saleha (2019) meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Teknik analisis data yang dilakukan adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Lingkungan kerja, etos kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. (3) Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. (4) Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.
- 5) Nova (2019) meneliti Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Lingkungan Kerja, dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada BANK Nagari Cabang Syariah Padang dan Bukittinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua peneliti ini diambil dengan

teknik nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh. Pengumpulan data primer adalah dengan menyebarkan kuesioner serta wawancara. Terdapat 33 kuesioner yang di olah dalam penelitian ini. Metode dan uji hipotesis dengan program SPSS 21.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, lingkungan kerja, dan religiusitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan thitung 3,399 dengan tingkat signifikan 0,002 dibawah 0,05. Variabel relegiusitas juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan thitung 3,518 dengan tingkat signifikansi 0,001 dibawah 0,05. Sedangkan variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan thitung 1.429 dengan tingkat signifikansi 0,164 diatas 0.05.

- 6) Rizal (2019) meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Teknik analisis data yang dilakukan adalah validitas dan realibilitas untuk uji angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan

beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

- 7) Lisa, dkk. (2019) meneliti Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang dilakukan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa a. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan pengujian coefficient regresi menunjukkan nilai signifikan  $0,200 < 0,05$  dan nilai Thitung  $1.241 < 1.991$ . Maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil positif menunjukkan bahwa etos kerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros tergolong rendah, keadaan ini disebabkan karena etos kerja (semangat kerja) karyawan dicerminkan dari kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, kemudian nilai tidak signifikan pada variabel etos kerja disebabkan karena variabel etos kerja belum mampu memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja karyawan yang hanya sebesar 0.12502 atau 12%. b. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Berdasarkan pengujian coefficient regresi menunjukkan nilai signifikan  $0,00 > 0,05$  dan nilai Thitung  $3.751 > 1.991$ . Maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil positif menunjukkan bahwa iklim organisasi di PT. Semen Bosowa Maros tergolong baik hal ini disebabkan karena baiknya dukungan sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, kemudian nilai signifikan

pada variabel iklim organisasi disebabkan oleh tingginya kontribusi variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,380562 atau sebesar 38%.

- 8) Putra (2020) meneliti Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. Teknik analisis data yang dilakukan adalah validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik dengan menggunakan uji Multikolinearitas, Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas. Pengujian Hipotesis menggunakan uji regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa a. Nilai t Etos kerja = 2,900, sedangkan t-tabel dengan dk 92 (Lampiran) sebesar 1,66 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Etos kerja terhadap kinerja pegawai. b. nilai t Kepuasan kerja = 1,838, sedangkan ttabel dengan dk 92 (Lampiran) sebesar 1,66 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. c. Nilai t Sikap kerja = 1,785, sedangkan ttabel dengan dk 92(Lampiran) sebesar 1,66 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Sikap kerja terhadap kinerja pegawai. d. Nilai t motivasikerja = 2,164, sedangkan ttabel dengan dk 92(Lampiran) sebesar 1,66 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara motif kerja terhadap kinerja pegawai. e. Nilai F-hitung sebesar 110,718 sedangkan nilai F-tabel (Lampiran) dengan dk pembilang 4 dan dk

penyebut 87 adalah sebesar 2,48 dimana  $F\text{-hitung} > F\text{ tabel}$  ( $110,718 > 2,48$ ) maka dapat disebutkan bahwa secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan Etos kerja, Kepuasan kerja, Sikap kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

- 9) Megawati (2020) meneliti Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang dilakukan adalah regresi berganda dengan beberapa tahapan analisis seperti uji validitas, reliabilitas, uji linearitas, uji normalitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel pemberian etos kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Pembantu Sungguminasa.
- 10) Izzahtun (2020) meneliti Pengaruh Pengetahuan, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja BPRS Muamalat Harkat Sukarja. Teknik analisis data yang dilakukan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi dasar, uji asumsi klasik, uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh nilai  $(\text{sig}) 0,002 < (\alpha) 0,05$ . Artinya, pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain  $H_1$  diterima. (2) Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh nilai  $(\text{sig}) 0,020 < (\alpha) 0,05$ . Artinya, pendidikan berpengaruh terhadap kinerja atau dengan kata lain  $H_2$

diterima. (3) Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh nilai (sig)  $0,038 < (\alpha) 0,05$ . Artinya, pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain H3 diterima. (4) Pengetahuan, pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,678 atau sama dengan 67,8%. Hal ini menyatakan bahwa variabel pengetahuan, pendidikan, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 67,8% sedangkan 32,2% di tentukan oleh faktor lain. Yang berarti bahwa pengetahuan, pendidikan, dan pengalaman kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 67,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>4</sub> diterima.

- 11) Erni, dkk. (2020) meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik individu Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah Batam. Teknik analisis data yang dilakukan adalah menggunakan uji regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) pelatihan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) etos

kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 12) Nurjaya, dkk. (2021) meneliti Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. Teknik analisis data yang dilakukan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai nilai korelasi sebesar 0,656 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,628 > 2,002$ ). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,638 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,311 > 2,002$ ). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. 3. Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,728 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,0% sedangkan sisanya sebesar 47,0%

dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $32,194 > 2,770$ ). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor.

- 13) Oriza, dkk. (2021) meneliti Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang dilakukan adalah metode kualitatif dan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini bahwa pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan terhadap pengaruh yang signifikan sebesar 0,144 sama dengan 14,4% dan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,201% sama dengan 20,10% dan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pengalaman kerja dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,230 sama dengan 23,0%.
- 14) Muhammad, dkk. (2022) meneliti Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta 1 Wilayah Sub II/I. Teknik analisis data yang dilakukan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Perum Jasa Tirta 1 Wilayah Sub II/I harus lebih meningkatkan variabel-variabel tersebut untuk menunjang kinerja karyawan.

- 15) Carsil, dkk. (2022) meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional SAM Ratulangi Manado. Eknik penelitian yang dilakukan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t. hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.
- 16) Puput (2022) meneliti Pengaruh Etos Kerja, Pengalam Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Waru. Teknik analisis data yang dilakukan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Waru.