BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan pariwisata Bali semakin meningkat dengan dukungan dari segala aspek potensial yang dioptimalkan. Budaya dan keunikan adat istiadat Bali serta alamnya yang indah, membuat pariwisata Bali semakin berkembang. Semakin berkembangnya pariwisata di Bali, mengakibatkan semakin banyak bermunculan akomodasi seperti hotel dan villa. Hal ini menyebabkan ketatnya persaingan antar sesama pelaku pariwisata, khususnya bagi hotel dan villa. Persaingan tidak hanya dari segi harga yang ditawarkan, melainkan juga dari layanan (*service*) yang diberikan oleh pelaku pariwisata. Dalam memberikan layanan yang optimal, sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing pelaku pariwisata. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam perkembangan suatu perusahaan dikarenakan keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang harus dimiliki setiap perusahaan.

UNMAS DENPASAR

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia adalah sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode dan material) ke dalam hasil

(produk/jasa). Pesaing dapat meniru sumber lain seperti teknologi an modal tetapi tidak untuk sumber daya manusia yang unik (Hasibuan, 2017:13)

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan peraturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, dan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan pengembangan kariernya. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Mangkunegara, 2017:69).

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). Semakin tinggi keberhasilan kinerja karyawan maka tingkat pencapaian tujuan perusahaan akan semakin tinggi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, akan tetapi dalam penelitian ini penulis membatasi faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan kerangka permasalahan yang sedang penulis teliti dan berhubungan dengan

UNMAS DENPASAR

situasi dan kondisi perusahaan yaitu etos kerja, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja.

Hotel Keraton Jimbaran Resort adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata. Dalam aktivitasnya untuk menyediakan fasilitas dan pelayanan bagi para tamu hotel, karyawan dituntut untuk bisa melayani tamu dengan baik. Dalam hal ini kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan, dianggap penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri. Dalam operasionalnya, masih terjadi masalah kinerja karyawan yang dapat dilihat dari fluktuasi okupansi hotel yang terjadi. Berikut disajikan tabel okupansi 1 tahun terakhir.

Tabel 1.1

Okupansi Hotel Keraton Jimbaran Resort

Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Kamar Hotel	Jumlah Kamar yang dihuni	Okupansi (%)
1	Januari	99	63	63,64
2	Februari	99	45	45,45
3	Maret	99	22	22,22
4	April	99	10	10,10
5	Mei	99	6	6,06
6	Juni	99	4	4,04
7	Juli	99	4	4,04
8	Agustus	99	6	6,06
9	September	99	10	10,10
10	Oktober	99	18	18,18
11	November	99	18	18,18
12	Desember	99	23	23,23
Jumlah			**229**	
Rata-rata			**19**	**19,19**

Sumber : Reservasi Hotel Keraton Jimbaran Resort

UNMAS DENPASAR

Dari tabel 1.1, dapat diketahui masih terjadi fluktuasi okupansi hotel pada Hotel Keraton Jimbaran Resort selama tahun 2020. Okupansi tertinggi terjadi pada bulan Januari sebesar 63,64% dan okupansi terendah terjadi pada bulan Juni dan Juli sebesar 4,04%. Fluktuasi okupansi hotel ini menunjukan kinerja yang belum stabil dalam operasional hotel. Kinerja yang belum stabil akan memberikan dampak yang sangat besar terhadap keberlangsungan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja. Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. (Darodjat, 2015:77). Etos kerja seseorang terbentuk dari adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Dalam operasional Hotel Keraton Jimbaran Resort terjadi masalah etos kerja dimana karyawan kurang ikhlas dalam bekerja yang terlihat dari adanya fluktuasi keterlambatan karyawan. Berikut disajikan data keterlambatan karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort tahun 2020.

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.2
Jumlah Keterlambatan Karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Keterlambatan	Keterlambatan (%)
1	Januari	145	12	8,28
2	Februari	145	12	8,28
3	Maret	145	12	8,28
4	April	145	16	11,03
5	Mei	145	15	10,34
6	Juni	145	13	8,97
7	Juli	145	17	11,72
8	Agustus	145	15	10,34
9	September	145	9	6,21
10	Oktober	145	17	11,72
11	November	145	15	10,34
12	Desember	145	20	13,79
Jumlah			**173**	
Rata-rata			**14.42**	**9,94**

Sumber : HRD Hotel Keraton Jimbaran Resort

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui jumlah keterlambatan karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort. Keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan desember sebesar 20 karyawan dan keterlambatan terendah terjadi pada bulan september 9 keterlambatan. Etos kerja yang rendah akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bawelle dan Sepang (2016) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2016) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aqsariyanti, dkk (2019) yang menemukan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain Etos kerja, kemampuan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang

UNMAS DENPASAR

dalam melaksanakan tugas yang dibebankan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh karyawan, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal (Hasibuan, 2017:94). Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Ketidakberadaan hal seperti ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Robbins, 2016:49). Berdasarkan observasi yang dilakukan terjadi masalah kemampuan kerja yaitu rendahnya pengetahuan karyawan atas pekerjaan. Berikut disajikan data tingkat pendidikan karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort tahun 2020.

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.3
Tingkat Pendidikan Karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort
Tahun 2021

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan (orang)	Presentase (%)
1	SMA/SMK	87	60,00
2	D1	27	18,62
3	D3	18	12,41
4	S1	13	8,97
Jumlah		**145**	**100**

Sumber : HRD Hotel Keraton Jimbaran Resort

Tabel 1.3 menunjukan dari 145 karyawan sebagian besar memiliki Pendidikan terakhir SMA/ SMK yaitu sebesar 60,00%, tingkat pendidikan D1 sebesar 18,62 %, D3 sebesar 12,41% dan S1 sebesar 8,97%. Perbedaan tingkat pendidikan ini akan menyebabkan perbedaan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja dari setiap karyawan dimana kemampuan dan keterampilan yang tinggi akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sugiharta (2019) menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jayanthi dan Suryani (2017) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Wardani (2017) yang menemukan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah suatu keterampilan, pengetahuan dan kemampuan

UNMAS DENPASAR

yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya (Hasibuan, 2017:55). Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Pengalaman penting artinya dalam proses seleksi karyawan. Pengalaman dapat menunjukan apa yang yang dapat dikerjakan oleh calon karyawan pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman. Berdasarkan hasil observasi karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort masih mempunyai pengalaman yang belum maksimal dimana dapat dilihat dari masa kerja yang sebagian besar masih kurang dari 5 tahun. Berikut disajikan data masa kerja karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort tahun 2021.

Tabel 1.4
Masa Kerja Karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort
Tahun 2021

UNMAS DENPASAR

No.	Masa Kerja	Jumlah Karyawan (orang)	Presentase (%)
1	<5 Tahun	55	37.93
2	5 - 10 Tahun	35	24.14
3	11 – 15 Tahun	17	11.72
4	16 – 20 Tahun	20	13.79
5	21 – 25 Tahun	9	6.21
6	<25 Tahun	9	6.21
Jumlah		**145**	**100**

Sumber : HRD Hotel Keraton Jimbaran Resort

Dari tabel 1.4 dapat diketahui dari 145 karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort, 55 orang telah bekerja kurang dari 5 tahun, 35 orang telah bekerja selama 5 - 10 tahun, 17 orang telah bekerja selama 11 – 15 tahun, 20 orang telah bekerja selama 16 - 20 tahun, 9 orang telah bekerja selama 21 - 25 tahun dan 9 orang telah bekerja selama < 25 tahun. Pengalaman kerja akan menyebabkan penguasaan pekerjaan dan peralatan kerja yang nantinya akan membantu melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Pengalaman kerja yang tinggi akan menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih mudah dan lebih baik sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya peningkatan pengalaman kerja. Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wirawan, dkk (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratulangi dan Soegoto (2016) yang menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2017) yang menemukan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan hasil observasi dan penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Etos Kerja, Kemampuan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort”.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort.

UNMAS DENPASAR

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas diharapkan penelitian ini memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis di antaranya :

1. Manfaat secara teoritis

   Hasil penelitian ini merupakan aplikasi ilmu-ilmu dan dapat meningkatkan pemahaman tentang teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dan membandingkannya dengan kenyataan yang terdapat di Hotel Keraton Jimbaran Resort, khususnya pemahaman tentang pengaruh etos kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat secara praktis

   a. Bagi Mahasiswa

      Penelitian ini menjadikan mahasiswa untuk bisa menerapkan teori yang telah diperoleh di bangku kuliah, agar bisa digunakan pada keadaan sesungguhnya yang terjadi di perusahaan. Serta memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi program studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

UNMAS DENPASAR

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran, sebagai bahan pertimbangan yang penting bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan terkait masalah kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan, bahan acuan ilmiah, menambah koleksi perpustakaan, dan sebagai bahan referensi bagi yang ingin meneliti masalah yang sejenis.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2015).

Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan- tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai

UNMAS DENPASAR

keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011).

2.1.2 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Hasil performa karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Semuanya tergantung pada kuantitas dan waktu yang digunakan karyawan dalam menjalankan tugas. Faktor kinerja karyawan juga bisa dinilai dari waktu kerja, jumlah absen, keterlambatan, dan lamanya masa kerja.

UNMAS DENPASAR

Menurut Afandi (2018:83) 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.

Menurut Sinambela (2016:481), kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:99)

Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik, atau sebaliknya memutus hubungan kerja jika performa karyawan tidak sesuai harapan.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas mengenai istilah dan definisi dari sebuah kinerja maka dapat kita simpulkan bahwa kinerja merupakan suatu usaha yang maksimal yang dikeluarkan oleh para pekerja dalam rangka menggapai suatu prestasi kerja yang memuaskan, artinya apabila suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempatnya bekerja.

B. Standar Kinerja Karyawan

Standar kinerja yang baik menurut Bandari (2016:19) memiliki kriteria yaitu :

1. Dapat dicapai: sesuai dengan usaha yang dilakukan pada kondisi yang diharapkan.
2. Ekonomis: biaya rendah/wajar, dikaitkan dengan kegiatan yang dicakup.
3. Dapat diterapkan: sesuai kondisi yang ada. Jika terjadi perubahan kondisi, harus dibangun standar yang setiap saat dapat disesuaikan dengan kondisi yang ada.
4. Konsisten: akan membantu keseragaman komunikasi dan operasi keseluruhan fungsi organisasi.
5. Menyeluruh: mencakup semua aktivitas yang saling berkaitan.
6. Dapat dimengerti: diekspresikan dengan mudah jelas untuk menghindari kesalahan komunikasi/kekaburan, instruksi yang digunakan harus spesifik dan lengkap.
7. Dapat diukur: harus dapat dikomunikasikan dengan presisi.
8. Stabil: harus memiliki jangka waktu cukup untuk memprediksi dan menyediakan usaha yang akan dilakukan.

UNMAS DENPASAR

9. Dapat diadaptasi: harus didesain sehingga elemen dapat ditambah, dirubah, dan dibuat terkini tanpa melakukan perubahan pada seluruh struktur.
10. Legitimasi: secara resmi disetujui.

C. Peningkatan Kinerja

Dalam rangka peningkatan kinerja, menurut Mangkunegara (2017) adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan.
3. Harga yang harus dibayar bila tidak ada kegiatan.
4. Harga yang harus dibayar bila ada campur tangan dan penghematan yang diperoleh apabila ada penutupan kekurangan kinerja.
5. Mengidentifikasikan hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri.
6. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
7. Melakukan rencana tindakan tersebut.
8. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
9. Mulai dari awal apabila perlu.

UNMAS DENPASAR

D. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh Bandari (2016:21) yaitu :

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

   Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

   Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

   Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

   Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen Kerja

UNMAS DENPASAR

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor"

2.1.3 Etos Kerja

A. Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis, kata *ethos* berasal dari bahasa Yunani yang berarti adat istiadat atau kebiasaan. Semakin berkembang dan berevolusinya waktu, arti tersebut menjadi luas dan lebih kompleks menjadi, keyakinan yang mengarahkan individu, kelompok atau institusi..

Menurut (Darodjat, 2015:77) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Etos kerja dan produktivitasnya masih rendah yang tercermin dari disiplin, semangat kerja dan produktivitasnya yang masih rendah. Hal itu tentu saja kurang mendukung upaya pembangunan ekonomi dan sumber daya manusia. Karena etos kerja adalah masalah yang kompleks dan mengandung banyak aspek baik ekonomi, sosial, maupun budaya. Etos kerja seseorang terbentuk dari adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Etos kerja secara dinamis

UNMAS DENPASAR

selalu mendapat pengaruh dari berbagai faktor, baik eksternal maupun faktor internal, sesuai dengan kodrat manusia selaku makhluk sosial.

Menurut Retno (2018) Etos kerja adalah semangat kerja yang dimiliki seseorang ketika dalam bekerja sesuai ketentuan, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi sehingga pekerjaan akan terselesaikan dengan maksimal. Karyawan dengan etos kerja yang tinggi akan mempunyai semangat bekerja yang tinggi dan akan tercapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli yang menjelaskan pengertian etos kerja tersebut peneliti menyimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna sehingga kemudian diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang maksimal. Suatu keyakinan yang melekat pada individu yang berkaitan dengan bekerja, keyakinan tersebut akan menciptakan sikap maupun perilaku tertentu ketika individu tersebut melakukan pekerjaannya.

UNMAS DENPASAR

B. Karakteristik Etos Kerja

Priansa (2016: 283) menyebutkan bahwa etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah:

1. Keahlian Interpersonal

   Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menjalin hubungan kerja dengan orang

lain atau karyawan berhubungan dengan karyawan lain yang ada di dalam maupun di luar organisasi. keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan karyawan pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal karyawan, yaitu; sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerja sama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras dalam kemauan.

2. Inisiatif

   Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi karyawan agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan karyawan, yaitu; cerdik, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.

3. Dapat Diandalkan

   Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja karyawan dan merupakan suatu perjanjian implisit karyawan untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Karyawan diharapkan dapat memuaskan harapan minimum

UNMAS DENPASAR

organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang karyawan yang dapat diandalkan yaitu; mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Priansa (2016: 285) faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain:

1. Faktor Internal. Faktor internal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

   a. Agama

      Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak karyawan pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.

   b. Pendidikan

      Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam jangka panjang, karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan.

UNMAS DENPASAR

c. Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini karyawan, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

d. Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan usia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang berusia di atas 30 tahun.

e. Jenis Kelamin

Jenis kelamin sering kali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya di organisasi dibandingkan dengan laki-laki.

2. Faktor Eksternal. Faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

a. Budaya

Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang

UNMAS DENPASAR

memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

b. Sosial Politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

c. Kondisi Lingkungan (Geografis)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

UNMAS DENPASAR

d. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.

e. Tingkat Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan.

f. Perkembangan Bangsa Lain

Dewasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain.

D. Indikator Etos Kerja

Menurut (Darodjat, 2015:77), indikator etos kerja dapat dibagi menjadi 3 yaitu:

UNMAS DENPASAR

1. Kerja Keras

Kerja keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan energi sendiri sebagai *input* (modal kerja). Indikatornya meliputi:

a. Kerja adalah Aktualisasi.

Kerja adalah aktualisasi, suatu sikap untuk mengembangkan potensi dan mengubah potensi menjadi relasi, suatu seni

untuk mengaktualisasikan diri pada tanggung jawab . Maka pekerjaan seberat apapun akan terasa ringan.

b. Kerja adalah amanah

Bekerja adalah sebuah amanah yang di titipkan Sang Pencipta dalam kehidupan kita. Amanah melahirkan sebuah tanggung jawab terhadap pekerjaan yang di percayakan kepada kita. Tanggung jawab ini menumbuhkan kehendak kuat dalam menjalankan tugas dengan benar dan tidak hanya formalitas.

c. Kerja adalah panggilan panggilan.

Kerja adalah panggilan suci yang berkaitan pada 3k. Kebenaran, kebaikan, dan keadilan. Apapun panggilan kita, entah itu sebagai guru, dokter, pengusaha, semua mempunyai tanggung jawab masing-masing. Seorang dokter mempunyai tanggung jawab terhadap pasien nya. Seorang perawat mempunyai tanggung jawab untuk merawat yang sakit. Dan begitu juga kita, ketahuilah apa yang menjadi panggilan kita maka kita akan *enjoy* melakukan pekerjaan kita.

2. Kerja Cerdas

Kerja cerdas adalah bentuk usaha terarah untuk mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan mesin kecerdasan sebagai daya ungkit prestasi kerja. Indikatornya meliputi:

UNMAS DENPASAR

a. Kerja adalah seni

Apapun pekerjaan kita, seorang peneliti pun, adalah seni. Bila kita merasa pekerjaan kita adalah seni dan tak selalu merasa itu adalah beban seperti melakukan hobi. Pasti akan terasa sangat *enjoy* saat melakukannya.

b. Kerja adalah kehormatan.

Kehormatan merupakan satu struktur yang kuat dalam kehidupan manusia. Kehormatan sama halnya dengan harga diri. Jika kita meremehkan pekerjaan kita maka hilanglah sebuah kehormatan kita, seremeh dan serendah apapun pekerjaan kita itu adalah sebuah kehormatan besar.

3. Kerja Ikhlas

Kerja ikhlas adalah bentuk usaha terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kesucian hati sebagai manifestasi kemuliaan dirinya. Indikatornya meliputi:

a. Kerja adalah rahmat

Bekerja adalah rahmat yang turun dari Tuhan. Tidak melakukan dengan bersungguh-sungguh melainkan bersyukur atas kebaikan yang diterima bukanlah dari manusia melainkan dari Sang Pencipta.

UNMAS DENPASAR

b. Kerja adalah ibadah.

Apapun kepercayaan dan agama kita, pekerjaan yang halal adalah ibadah. Hal ini yang membuat kita bekerja dengan ikhlas, bukan sekedar mencari uang dan jabatan Semata.

c. Kerja adalah pelayanan

Secara moral, kemuliaan sejati datang dari pelayanan. Orang yang melayani adalah orang mulia, begitu juga dengan pekerjaan kita dapat membantu orang lain itu adalah profesi mulia.

2.1.4 Kemampuan Kerja

A. Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:67) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality* (*knowledge and skill*), artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah suatu kapasitas kesanggupan, kecakapan, kekuatan seorang individu dalam melakukan suatu pekerjaan.

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti

UNMAS DENPASAR

kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Menurut Robbins and Judge (2017:67) kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh karyawan, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal (Hasibuan, 2017:94). Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas atau bakat yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality* (*knowledge and skill*) seorang karyawan untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2017), fakto-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*kownledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

1. Pengetahuan (*kownledge*) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan karyawan itu sendiri.
2. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik

UNMAS DENPASAR

pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

C. Indikator Kemampuan Kerja

Suryani (2013) mengemukakan bahwa indikator kemampuan kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Kemampuan pengetahuan, adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.
2. Kemampuan keterampilan merupakan kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam organisasi.
3. Kemampuan sikap merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.

UNMAS DENPASAR

2.1.5 Pengalaman Kerja

A. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan faktor yang penting dalam perkembangan suatu usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam berkreasi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas.

Menurut Hasibuan (2017:55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Menurut Lubis (2017) pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan seta 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.

Pengalaman kerja menunjukan kemampuan pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar. Hal ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu, pengalaman kerja akan ikut mematangkan seseorang dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan dijalankannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan pengalaman kerja adalah suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh

UNMAS DENPASAR

untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, kecekatan dan berbagai percobaan yang telah dilakukan. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

B. Faktor-Faktor Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2014), beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*), untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

UNMAS DENPASAR

C. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2015), terdapat beberapa aspek yang dapat menjadi indikator pengalaman kerja seseorang, yaitu:

1. Lama waktu atau masa kerja. Masa kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Seperti contoh seorang karyawan yang sudah bekerja pada lembaga tersebut lebih dari 3 tahun, atau karyawan tersebut sudah pernah bekerja pada lembaga lain.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. 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. Hal ini dapat berupa pendidikan umum yang ditempuh karyawan seperti pendidikan SMA, Diploma, maupun sarjana dan sebagainya, atau pendidikan khusus berupa pelatihan-pelatihan tertentu maupun kursus.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. Karyawan yang telah mampu mengoperasikan peralatan kantor seperti komputer dan lain-lain maupun telah mampu

UNMAS DENPASAR

menjalankan tugasnya seperti halnya seorang *teller* yang mampu melayani nasabah dalam bertransaksi.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Untuk memperbanyak pemahaman teoritis sebagai bahan masukan dan rujukan dalam penulisan ini, maka penulis membuat ringkasan penelitian sebelumnya yang variabelnya berhubungan dengan penelitian yang dilaksanakan.

Bawelle dan Sepang (2016) Objek dalam penelitian ini adalah etos kerja, gairah kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja serta variabel terikat adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian secara parsial etos kerja dan gairah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin tidak berpengaruh, secara simultan etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan etos kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT BRI cabang Tahuna sedangkan penelitian ini dilakukan di Hotel Keraton Jimbaran Resort. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 44 karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 59 karyawan.

UNMAS DENPASAR

Dewi (2016) Objek dalam penelitian ini adalah etos kerja, insentif, pengembangan karir dan kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah etos kerja, insentif dan pengembangan karir serta variabel terikat adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa etos kerja, insentif dan pengembangan karir secara parsial dan bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan etos kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Departemen *Cutting* PT Morich Indo Fashion Ungaran sedangkan penelitian ini dilakukan di Hotel Keraton Jimbaran Resort. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 119 karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 59 karyawan.

UNMAS DENPASAR

Puteri (2016) Objek dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja dan motivasi kerja serta variabel terikat adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan

ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (kemampuan kerja, motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan kemampuan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Makmur Sejahtera Wisesa (MSW) sedangkan penelitian ini dilakukan di Hotel Keraton Jimbaran Resort. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 55 karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 59 karyawan.

Ratulangi dan Soegoto (2016) Objek dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja, kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi serta variabel terikat adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil Penelitian menunjukan bahwa pengalaman kerja, kompetensi, motivasi secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado sedangkan penelitian ini dilakukan di Hotel Keraton

Jimbaran Resort. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 89 karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 59 karyawan.

Hardiansyah (2017) Objek dalam penelitian ini adalah etos kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah etos kerja dan disiplin kerja serta variabel terikat adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan etos kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang sedangkan penelitian ini dilakukan di Hotel Keraton Jimbaran Resort. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 86 pegawai sedangkan sampel penelitian ini adalah 59 karyawan.

UNMAS DENPASAR

Santoso (2017) Objek dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja dan motivasi kerja serta variabel terikat adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan teknik

analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso sedangkan penelitian ini dilakukan di Hotel Keraton Jimbaran Resort. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 32 pegawai sedangkan sampel penelitian ini adalah 59 karyawan.

Purwanto dan Hermani (2017) Objek dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja dan disiplin kerja serta variabel terikat adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan, kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di CV. Bintang Utama Semarang sedangkan penelitian ini dilakukan di Hotel Keraton Jimbaran Resort. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 58 karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 59 karyawan.

UNMAS DENPASAR

Jayanthi dan Suryani (2017) Objek dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja, stres kerja, etos kerja dan kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja, stres kerja dan etos kerja serta variabel terikat adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan, kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan. penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Bahwa diperoleh pola pengaruh positif variabel bebas kemampuan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan, pola pengaruh negatif variabel bebas stres kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan dan pola pengaruh positif variabel bebas etos kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Secara simultan dari hasil uji F menunjukkan bahwa kemampuan kerja, stres kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan kemampuan kerja dan etos kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di CV. Waja Motor Blahbatuh sedangkan penelitian ini dilakukan di Hotel Keraton Jimbaran Resort. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 50 karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 59 karyawan.

UNMAS DENPASAR

Pratama dan Wardani (2017) Objek dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja, semangat kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja serta variabel terikat adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan semangat kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F *test* menunjukkan bahwa kemampuan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan kemampuan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal sedangkan penelitian ini dilakukan di Hotel Keraton Jimbaran Resort. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 40 karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 59 karyawan.

UNMAS DENPASAR

Putri (2017) Objek dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja, penilaian prestasi kerja, pekerjaan hubungan dan kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja, penilaian prestasi kerja dan hubungan kerja serta variabel terikat adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini mengungkapkan bahwa secara bersamaan, pengalaman kerja,

penilaian prestasi kerja dan pekerjaan hubungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hanya pekerjaan penilaian prestasi dan hubungan kerja berpengaruh signifikan selama bekerja Pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini disarankan untuk idealnya meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan pekerjaan pengalaman, proses penilaian prestasi kerja dan hubungan kerja antara personal dalam organisasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Jasaraharja Putera Pekanbaru sedangkan penelitian ini dilakukan di Hotel Keraton Jimbaran Resort. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 53 karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 59 karyawan.

Bili, dkk (2018) Objek dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja serta variabel terikat adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah, pertama, ternyata kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Laham sangat meningkat. Hal ini dapat diketahui dari analisis variabel kinerja karyawan yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sangat baik. Kedua terdapat hubungan (korelasi) yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu, dengan korelasi 0,049 ketiga, pengalaman

UNMAS DENPASAR

kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. Keempat, besarnya pengaruh pengalaman kerja adalah 4,9% yang berarti bahwa sisanya yang 95,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel atau faktor-faktor lain. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Kantor Kecamatan Laham sedangkan penelitian ini dilakukan di Hotel Keraton Jimbaran Resort. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 58 pegawai sedangkan sampel penelitian ini adalah 59 karyawan.

Fristia dkk (2019) Objek dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja dan motivasi serta variabel terikat adalah kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap 78 pengemudi taksi. Teknik Analisis data penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama kemampuan kerja dan motivasi kerja, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan

UNMAS DENPASAR

kemampuan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Citra Perdana Kendedes Malang sedangkan penelitian ini dilakukan di Hotel Keraton Jimbaran Resort. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 78 pegawai sedangkan sampel penelitian ini adalah 59 karyawan.

Sugiharta (2019) Objek dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja dan motivasi kerja serta variabel terikat adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan dari kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan kemampuan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Oriflame Bali sedangkan penelitian ini dilakukan di Hotel Keraton Jimbaran Resort. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 95 member Oriflame sedangkan sampel penelitian ini adalah 59 karyawan.

Aqsariyanti dkk (2019) Objek dalam penelitian ini adalah etos kerja, iklim organisasi dan kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah etos kerja dan iklim organisasi serta variabel terikat adalah kinerja

karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah etos kerja tidak memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi lebih besar kontribusinya daripada etos kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan etos kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Semen Bosowa Maros sedangkan penelitian ini dilakukan di Hotel Keraton Jimbaran Resort. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 80 karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 59 karyawan.

Wirawan dkk (2019) Objek dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja serta variabel terikat adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan teknik analisis data

UNMAS DENPASAR

yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT Mandiri Tri Makmur sedangkan penelitian ini dilakukan di Hotel Keraton Jimbaran Resort. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 48 karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 59 karyawan.

UNMAS DENPASAR