

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian atau Riset terdahulu digunakan sebagai pedoman serta acuan pada penelitian, diantaranya:

Penelitian yang dilakukan oleh Wungow Raymond Octavianus (2018), yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh sebesar 63,9% terhadap kinerja karyawan. Saran untuk PT. Telkom Indonesia cabang Manado sebaiknya dapat meningkatkan standard kualitas kinerja karyawannya sehingga pelayanan yang diberikan kepada konsumen memuaskan dan diterima.

Berikutnya riset yang dilaksanakan oleh Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman”. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman yang berjumlah 76 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dengan $\beta = 0,046$ (ΔR^2) 0,002. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial

Kabupaten Sleman dengan $\beta = 0,046$ (ΔR^2) 0,002. Lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dengan lingkungan kerja sebesar $\beta = 0,046$ dan motivasi sebesar $\beta = 0,035$ (ΔR^2) 0,003.

Kemudian ada riset yang selanjutnya oleh Alias (2018), yang berjudul “Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Riset ini menunjukkan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar, hal ini dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Lince Marcellina Hutabarat (2019), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Politeknik Pariwisata Medan”. Hasil penelitian terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_1) nilai thitung lingkungan kerja adalah 2,486 dan nilai ttabel sebesar 1,664 maka nilai thitung > ttabel ($2,486 > 1,664$) dan nilai sig < 0,05 ($0,015 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variable lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Pariwisata Medan. Hasil uji F (Uji Serempak) memperlihatkan bahwa nilai Fhitung adalah 35,025 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan, nilai Ftabel pada tingkat signifikan 95% ($= 0,05$) adalah 2,72 dimana ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga $35,025 > 2,72$ dan nilai sig < 0,05 ($0,000 < 0,005$). Dengan demikian, secara serempak terdapat pengaruh yang

signifikan antara variable lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai Politeknik Pariwisata Medan.

Kemudian riset yang dilakukan oleh Ita Kusumastuti (2019), yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan lingkungan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Implementasi dari hasil temuan penelitian yaitu perusahaan harus lebih memperdulikan dan memperbaiki keadaan lingkungan kerja karyawan seperti dengan mengatasi kebisingan dan memperbaiki sirkulasi udara sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan yang disertai dengan adanya keharmonisan antar karyawan.

Selanjutnya riset yang dilaksanakan oleh Febrio Lengkong (2019), yang berjudul “Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Mustika Cocominaesa”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial Keterampilan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Secara parsial Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Secara simultan Keterampilan Kerja, Pengalaman dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa.

Kemudian riset yang dilakukan oleh Sri Reski Azikin (2019), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng”. Hasil dari riset ini menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng; (3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Selanjutnya riset yang dilaksanakan oleh Tria Indriani Dian Lestari (2020), yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi”. Berdasarkan hasil uji simultan pada penelitian ini, adalah H1 diterima yang berarti variabel yang diajukan yaitu pengalaman kerja, upah dan kesejahteraan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh yosi dkk (2018) yang menyatakan bahwa “Pengalaman kerja, upah dan kesejahteraan karyawan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Pitriyani (2020), dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapt”. Hasil Penelitian ini berdasarkan uji t variabel Pengalaman Kerja (X1) mempunyai nilai thitung (2.667) > ttabel (1.66864) yang berarti Ho

ditolak dan H_a diterima. Sedangkan pada nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Pengalaman Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Persero Cabang Rantau prapat dengan nilai thitung (2.667) $>$ ttabel (1.66864) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian secara parsial Latar Belakang Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Persero Cabang Rantau prapat dengan nilai thitung (3.675) $>$ ttabel (1.66864) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mila Hariani (2021), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Penelitian ini menunjukkan hasil seperti berikut: Nilai R Square pada Tabel 3 diketahui sebesar 0,743. Ada kontribusi sebesar 74,3% yang diberikan oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi untuk pembentukan kepuasan kerja. Sisanya merupakan kontribusi yang diberikan oleh variabel lain. Dengan demikian berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja adalah terbukti benar. Hal ini sejalan dengan studi dari Wibowo et al. (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2.1 Matrik Penelitian

| NO | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Alat Analisis | Hasil |
|----|---|---|---|--|---|
| 1. | Wungow Raymond Octavianus dan Adolfina (2018) | Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado | Pengalaman Kerja (X_1) Pelatihan Kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y_1) | Uji t, uji F, uji linear sederhana, uji linear berganda, uji koefisien determinasi | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh sebesar 63,9% terhadap kinerja karyawan. |
| 2. | Nurul Mutiara Risqi Amalia dan Setyabudi Indartono (2018) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman | Lingkungan Kerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2) Kinerja Pegawai (Y_1) | Uji validitas uji reliabilitas, uji T, uji F, analisis regresi linear berganda | Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dengan $\beta=0,046$ (ΔR^2) 0,002. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dengan $\beta=0,046$ (ΔR^2) 0,002. |
| 3. | Alias dan Selin Serang (2018) | Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Pengetahuan (X_1) Sikap Kerja (X_2) Pengalaman Kerja (X_3) | Analisis Deskriptif, Uji Instrumen Penelitian, Analisis Linier Berganda | Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar, hal ini dapat |

| | | | | | |
|----|---|---|--|--|--|
| | | | Kinerja Karyawan (Y ₁) | a, Uji F, Uji T dan Uji R | dikatakan bahwa pengalaman kerja dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan |
| 4. | Ita Kusumastuti, Novita Kurniawati, Deny Loka Satria dan Dwi Wicaksono (2019) | Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium di Yogyakarta | Lingkungan Kerja (X ₁) Kinerja Karyawan (Y ₁) | Uji Validitas dan Uji Reabilitas | lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan lingkungan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. |
| 5. | Febrio Lengkong, Victor P.K Lengkong dan Rita N. Taroreh (2019) | Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Mustika Cocominaesa | Keterampilan (X ₁) Pengalaman Kerja (X ₂) Lingkungan Kerja (X ₃) Kinerja Karyawan (Y ₁) | Regresi linear sederhana, regresi linear berganda, uji t, uji F, uji koefisien determinasi | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial Keterampilan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Secara parsial Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh |

| | | | | | |
|----|---|---|---|----------------------------------|---|
| | | | | | signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Secara simultan Keterampilan Kerja, Pengalaman dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. |
| 6. | Sri Reski Azikin, Gunawan Bata Ilyas dan Mansur Asiz (2019) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng | Lingkungan Kerja (X_1) Kompensasi (X_2) Kinerja Pegawai (Y_1) | Uji Normalitas Uji F Uji R | Hasil dari riset ini menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng; (3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. |

| | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|
| 7. | Lince Marcellina Hutabarat, Marudut Sianturi dan Nikous Soter Sihombing (2020) | Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Politeknik Pariwisata Medan | Lingkungan Kerja (X ₁) Kepuasan Kerja (X ₂) Kinerja Pegawai (Y ₁) | Uji Normalitas Uji F Uji R | pengaruh lingkungan kerja (X ₁) nilai thitung lingkungan kerja adalah 2,486 dan nilai ttabel sebesar 1,664 maka nilai thitung > ttabel (2,486 > 1,664) dan nilai sig < 0,05 (0,015 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variable lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Pariwisata Medan |
| 8. | Pitriyani dan Abd. Halim (2020) | Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantau prapat | Pengalaman Kerja (X ₁) Latar Belakang Pendidikan (X ₂) Kompensasi (X ₃) Kinerja Karyawan (Y ₁) | Analisis Deskriptif, Uji Instrumen Penelitian, Analisis Linier Berganda, Uji F, Uji T dan Uji R | Variabel Pengalaman Kerja (X ₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Persero Cabang Rantau prapat dengan nilai thitung (2.667) > ttabel (1.66864) yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. |
| 9. | Tria Indriani Dian Lestari, Abdul | Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah Dan Kesejahteraan | Pengalaman Kerja (X ₁) Upah (X ₂) | Uji normalitas, uji linearitas, uji | Berdasarkan hasil uji simultan pada penelitian ini, adalah H1 diterima yang |

| | | | | | |
|-----|---|---|--|---|---|
| | Kodir Djaelani dan Arini Fitria Mustapita. (2021) | Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi | Kesejahteraan Karyawan (X_3) Kinerja Karyawan (Y_1) | heteroskedastisitas, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda | berarti variabel yang diajukan yaitu pengalaman kerja, upah dan kesejahteraan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. |
| 10. | Mila Hariani dan Yusuf Rahman Al Hakim (2021) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan | Lingkungan Kerja (X_1) Budaya Organisasi (X_2) Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1) | Uji normalitas, Uji multikolinieritas, Uji heteroskedastisitas, Analisis regresi linier berganda, Uji T dan Uji F | Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja adalah terbukti benar. Hal ini sejalan dengan studi dari Wibowo et al. (2014); dan Aruan & Fakhri (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kepuasan kerja. |
| 11. | A. Wahyu Saiful Ma'arif (2023) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Langgeng Production | Lingkungan Kerja (X_1) Pengalaman Kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y_1) | Uji validitas, Uji reabilitas, Uji asumsi klasik, Analisis regresi linier berganda, Uji T dan Uji F | |

Sumber : A. Wahyu Saiful Ma'arif 2023

2.2 Landasan Terori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Tangkilisan dalam (Dahlan, Hasim, & Hamdan, 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Ganyang (2018:7) fungsi manajemen sumber daya manusia pada garis besarnya dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Fungsi manajemen yang berhubungan dengan penetapan tujuan, kebijakan, dan pemilihan berbagai alternative strategi yang menyangkut sumber daya manusia.

b. Pengorganisasian

Fungsi manajemen yang mengusahakan suatu hubungan kondusif antar individu, kelompok, dan semua pihak yang ada di perusahaan untuk melaksanakan berbagai tugas dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

c. Kepemimpinan

Fungsi manajemen yang membuat semua individu, kelompok, dan semua pihak bekerja sesuai tugasnya dengan mengarahkan semua potensi yang dimiliki secara ikhlas untuk mencapai tujuan perusahaan.

d. Pengendalian

Pelaksanaan pengendalian akan melewati empat tahap yaitu penetapan standar kerja, mengukur kinerja karyawan, membandingkan kinerja dengan standar, lalu melakukan tindakan perbaikan yang diperlukan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan karyawan

Fungsi yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan perusahaan.

b. Pengembangan karyawan

Setelah karyawan direkrut perusahaan, langkah selanjutnya adalah pengembangan terhadap karyawan tersebut. Program pengembangan dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu pelatihan dan pendidikan.

c. Pemberian kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi ini ada yang bersifat langsung berupa gaji atau upah, dan insentif.

d. Program integrasi karyawan

Integrasi karyawan dapat dilakukan dengan beberapa program, terutama yang menyangkut kebutuhan karyawan, motivasi, disiplin, dan partisipasi karyawan.

e. Pemeliharaan karyawan

Pemeliharaan karyawan ditujukan agar karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan dan dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga akan bekerja dengan lebih baik dan ikhlas.

f. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan program perusahaan dalam memberhentikan karyawan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh suatu alasan yang baik dan terhormat, misalnya karena karyawan memasuki masa pension, atau karena kontrak kerja berakhir. Pemberitahuan karyawan dapat juga disebabkan oleh alasan yang tidak terhormat, misalnya karyawan melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan atau melanggar hukum yang berlaku secara nasional.

2.2.2Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut (Anam, 2018:46), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk

mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Berdasarkan pembahasan pengertian lingkungan kerja menurut para ahli diatas, dapat diketahui bahwa ruang lingkup lingkungan kerja amatlah luas. Oleh karena itu, Sedarmayanti (2017:25) membagi jenis lingkungan kerja menjadi dua macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yakni:

- a.) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b.) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik yakni semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan

kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non-fisik meliputi:

- a) Faktor lingkungan sosial, contohnya faktor sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.
- b) Faktor status sosial, semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
- c) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan, yakni hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
- d) Faktor sistem informasi, yang dapat memastikan kecepatan dan kelancaran komunikasi antaranggota melalui teknis penyampaian informasi dan komunikasi yang dapat berjalan berjalan dengan lebih praktis dan cepat.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada segala hal di sekitar karyawan yang bisa mempengaruhi diri karyawan saat menunaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Maka menurut (Fachrezi & Khair, 2020:111), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu :

1. Fasilitas
2. Kebisingan
3. Sirkulasi udara
4. Hubungan kerja

2.2.3 Pengalaman Kerja

a. Definisi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentang waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu. Lamanya pekerja tersebut dapat dilihat dari banyaknya tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan atau staf pada suatu lapangan kerja tertentu.

Pengalaman kerja menurut Foster (dalam Sasongko, 2018) adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

b. Faktor-Faktor Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (dalam Khairani, 2019), faktor faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja ialah:

1. Latar belakang pribadi

Mengenai setiap individu bertakitan tentang pendidikan, latihan, atau pekerjaan seseorang. Hal ini bisa menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.

2. Bakat dan minat

Berkaitan tentang jumlah minat dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang.

3. Sikap dan kebutuhan

Mengenai tanggung jawab dan wewenang seseorang. Sikap ini mencerminkan perilaku dalam menjalankan sebuah tugas.

4. Kemampuan analisis

Berkaitan tentang mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan seseorang terhadap sebuah pekerjaan.

5. Keterampilan dan kemampuan teknik.

Berkaitan tentang kemampuan seseorang dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang dilakukan.

c. Indikator Pengalaman Kerja

Indikator pengalaman kerja menurut Foster (dalam Sasongko, 2018), ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu atau masa kerja
2. Tingkat pengetahuan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
4. Tingkat Keterampilan yang dimiliki

2.2.4 Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja

Mahsun dalam Rorimpandey (2020: 20) mendefinisikan kinerja merupakan penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu

program demi mewujudkan visi serta misi organisasi yang terdapat dalam strategi planning suatu organisasi.

Nawawi dalam Fauzi dan Nugroho (2020: 3) mengartikan kinerja merupakan hasil melakukan suatu kerja, baik berupa fisik ataupun nonfisik. Kinerja adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dasar serta motivasi (Supardi dalam Waryani, 2021: 13). Artinya jika salah satu dari faktor berubah maka akan mempengaruhi kinerja yang bersangkutan.

Menurut Ajabar (2020: 28) inti dari kinerja ialah hasil kerja seorang maupun kelompok orang demi mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Mahsun dalam Rorimpandey (2020:20) mendefinisikan kinerja merupakan penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program demi mewujudkan visi serta misi organisasi yang terdapat dalam strategi planning suatu organisasi.

b. Definisi Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rozarie (2017:64) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan

apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

Selanjutnya menurut Greenberg & Baron dalam Rozarie (2017:64) menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”.

Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017:66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- 1.) Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
- 2.) Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- 3.) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- 4.) Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.

- 5.) Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudahtepat.
- 6.) Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

d. Indikator Kinerja Karyawan

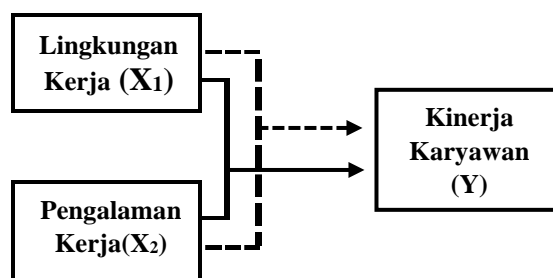
Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Sespamardi (2018) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Jumlah
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja dalam tim

2.3 Kerangka Berfikir

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Keterangan:

———— = Menunjukkan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan.

..... = Menunjukkan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial.

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara mengenai rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah diungkapkan dalam bentuk pernyataan (Sugiyono, 2021: 99). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2021: 100).

Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah serta penelitian terdahulu, hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Diduga lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan umkm Langgeng Production.

- H2: Diduga lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan umkm Langgeng Production.
- H3: Diduga variabel pengalaman kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan umkm Langgeng Production.